

Mujeres futbolistas: ¿trabajo decente?

Por: J. Fernanda Sánchez Jaramillo * Comunicadora social y periodista, colombiana-canadiense, magíster en relaciones internacionales, técnica en trabajo social, estudiante de último año de derecho. Ex representante de los trabajadores de color en el sindicato BCGEU de British Columbia (Canadá) y miembro del comité antiprivatización del sindicato HEU en la misma provincia. Estudiante último año de derecho. Ponencia presentada en el Congreso Internacional del derecho laboral y la Seguridad Social de la Universidad Libre agosto 21-23.

¿Se ajustan las condiciones laborales de las mujeres futbolistas a los estándares del trabajo decente? Este escrito consta de tres partes: una breve historia de las mujeres en el fútbol, una exposición sobre el trabajo decente y la exposición de la situación actual de las condiciones laborales de las futbolistas en Colombia, Argentina, Estados Unidos y Chile.

El origen del fútbol se remonta al año II A.C., pero solo hasta 1863 cuando se creó la *Football Association*, en Inglaterra, se popularizó. En la modernidad se configuró como deporte masculino.

Si bien era excluyente las mujeres se abrieron paso a balonazos. En 1892 se disputó el primer partido y dos años más tarde, 1894, la feminista¹ Nettie Honeyball fundó el primer club de mujeres: el British Ladies' Football Club (BLFC).

En 1920 en Francia se desarrolló un torneo entre los equipos de Reims, Quevilly y París. Doce mil hinchas asistieron a la final Francia vs. Inglaterra en el estadio Pershing de París. Mientras las mujeres dejaban el alma en la cancha, jugando en pantalones cortos, en las tribunas crecía el debate acerca de lo inapropiado. ¿Debían volver a sus hogares o tenían derecho a elegir libremente su deporte? (Wahl, 1997, P. 47).

En medio de las críticas, el fútbol femenino tomó auge en las fábricas, donde las mujeres² que reemplazaron a los hombres enlistados en la Primera Guerra Mundial, jugaban en sus tiempos libres.

Aunque fue prohibido por Inglaterra en 1922 y casi desapareció en la década de 1930, fue reactivado en Europa en 1960. Reims ganó un torneo en 1979 y existían 18 mil licencias femeninas en Francia y 27 mil en Dinamarca.

¹ Nettie J. Honeyball nació en Londres a comienzos de la década de 1870. En 1894 convocó mujeres, a través de un aviso de prensa, para formar el primer equipo de fútbol y treinta respondieron. Así nació el British Ladies Football Club. Y, bajo la instrucción de John William Julian, ex jugador del Tottenham Hotspur, entrenaban dos veces a la semana. Poco después, la escocesa Lady Florence Dixie, aristócrata, escritora y ferviente feminista, asumió la presidencia del equipo.

² Entre ellas surgieron figuras tan reconocidas como Lily Parr, inglesa que ocupa un lugar en el Salón de la Fama del Fútbol inglés por su brillante carrera deportiva. También la anarquista Ana María Martínez perteneció al Club Femeni I d'Esports en Cataluña y fue la primera en la junta del Fútbol Club Barcelona.

Superadas las prohibiciones, décadas más adelante en 1970 se creó en Turín (Italia) la Federación Internacional de Fútbol Femenino (FIFF) que organizó el primer Mundial, no oficial, en el que compitieron seis equipos entre ellos Italia, China, Dinamarca y México³. La FIFA reconoció el fútbol femenino en 1980, pero la primera Copa Mundial tuvo lugar en 1991 en China. Desde entonces se han disputado siete copas mundiales.

Paralelamente, en Colombia el primer torneo nacional de fútbol femenino se jugó en 1991. Un año después se creó el comité de fútbol femenino de Bogotá. (González, 2018. P.12).

En el año 2000 empezó una década importante para las futbolistas colombianas. En 2010 la selección de mayores clasificó al mundial de Alemania (2011) y participó en el mundial del 2015 en Canadá. En 2010 y 2014 fue subcampeona de la copa América. Además, compitieron en los juegos olímpicos en los años 2012, 2016 y competirán en los Juegos Panamericanos de Lima 2019.

También las menores se han destacado. La selección colombiana ganó el campeonato sudamericano sub 17, en el año 2008 y ocupó el segundo lugar del sudamericano Sub 20 en el año 2010. Gracias a estos avances se propuso la Liga Águila Femenina. No obstante, solo hasta el año 2017 se disputó la primera, la segunda, en el año 2018 y la tercera este año.

Trabajo decente

El trabajo es reconocido en Colombia y el mundo como un derecho fundamental. Con el propósito de fortalecer los derechos sociales de los trabajadores la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió el trabajo decente⁴ en 1999 como el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, remunerado adecuadamente, con protección social y en el cual los derechos son protegidos.

La organización adoptó oficialmente el Programa del Trabajo Decente, en 2008, como parte de la Declaración de la organización sobre justicia social, por una globalización justa, pero el trabajo decente ha sido promovido desde la fundación de la OIT, en 1919, y quedó plasmado en la Declaración de Filadelfia de 1944⁵.

³ El segundo en México llenó el Estadio Azteca pese a no ser reconocido tampoco por la FIFA y a que, en ese año, 1971, 50 años después Inglaterra retiró la prohibición del fútbol.

⁴ “Los términos trabajo decente, trabajo digno o empleo de calidad se usan indistintamente entre muchos autores. Los tres describen el mismo esfuerzo de humanizar el trabajo más allá de la visión productivista (...) Al final cada autor y cada institución lo nombra según sus propios criterios, pero hay consenso en que se refieren al mismo concepto). El informe sobre el trabajo decente de la Procuraduría General de la Nación, 2013, explica que algunos prefieren el término trabajo digno por cuanto se prevé una mayor protección mientras que el trabajo decente es un concepto neoliberal, para algunos, y acorde al proceso actual para otros.

⁵ (a) el trabajo no es una mercancía; (a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, (f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa; (g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; (j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales. Ver más <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf> (Subrayado propio).

La OIT delimitó sus elementos: trabajo productivo, ingresos adecuados, protección social y presencia de tripartismo y diálogo social; asimismo propuso este concepto en el cual convergen las dimensiones de un buen trabajo: empleo de calidad, que respete los derechos fundamentales, con apropiados niveles de protección social y el derecho a la representación y participación. (Levaggi, 2004. P. 32).

Esta organización ha aclarado que no se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que estos deben tener una calidad aceptable, aunque cada país tenga su propia idea de lo que esto significa, que satisfaga a las personas y propicie su crecimiento en todos los sentidos.

El trabajo decente ubica a la persona en el centro de sus reivindicaciones. Ghai (Como se citó en Gálvez, 2011) señala que es un mecanismo de protección de los derechos y la seguridad en el trabajo, para Amartya Sen (Como se citó en Gálvez 2011) es un objetivo de gran importancia pues abarca, hombres y mujeres, en todos los sectores, los derechos laborales y fundamentales.

Para Somavía (2014), ex director de la OIT el trabajo decente va más allá del mercado laboral y de sus normas básicas, pues posibilita alcanzar estándares de empleo ajustados a los valores y necesidades de cada sociedad.

Igualmente, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se ha ocupado de este trascendental tema en su artículo 8º de la Agenda 2010 sobre el desarrollo sostenible, el empleo pleno, productivo y decente para todos.

Entre tanto, la Agenda 2030 recoge este propósito en los objetivos 8 y 8.5, respectivamente, promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y, de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Sin embargo, la consecución de estas metas depende de las políticas públicas implementadas. En Colombia esta parece muy distante. De acuerdo con el ranking global, del año 2019, que realiza anualmente la Confederación Sindical Internacional (CSI), Colombia ocupa el puesto número cinco entre los diez peores países para trabajadores y trabajadoras superado por Argelia, Camboya, Arabia Saudita y Bangladesh.

Asimismo, el informe especial de la Escuela Nacional Sindical (ESN) sobre el *Déficit del Trabajo Decente*, publicado en 2018, indica que solo se crearon 226.400 empleos en el año 2017, en sectores económicos donde persiste la precariedad, agricultura, ganadería y pesca, entre otros. Aclara la ESN:

El empleo que se crea en Colombia es vulnerable (...) un empleo con alta probabilidad de precariedad, ya que no goza de estabilidad y seguridad, ingresos regulares, acceso a protección social y posibilidad de diálogo social (...) En 1992 había 5.4 millones de ocupados en condición de vulnerabilidad, en 2017 fueron 11.3 millones. 1 de cada 2 ocupados se encuentra en tal condición, o sea sin trabajo decente. (ESN, 2018, P.1). (Subrayado propio).

Trabajo decente y futbolistas

La Agenda del Trabajo decente le asignó un lugar central a la consecución de la igualdad⁶ de género y a la erradicación de la inequidad presente en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Sin embargo, el panorama no es alentador para quienes aspiran a vivir del fútbol y disfrutar, como es su derecho, de un trabajo decente.

Somavía lo explica así:

“Pero si miramos por un cristal que sea sensible a las desigualdades de género comenzaremos a distinguir configuraciones y diferencias en una trama tejida con ideas rígidas”. A mi juicio esta trama de desigualdad no es decente”. (Somavía, 2014, P. 1).

Parece aún más lejano este objetivo al comprobar que todavía, en muchos países, son tratadas como aficionadas, no como profesionales y trabajadoras, aunque mantienen relaciones de subordinación con sus clubes deportivos, prestan un servicio personal, cumplen con jornadas de entrenamiento y juegan en su nombre.

Según Levagui (Como se citó en Ostau 2018): “No es trabajo decente el que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales **ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo ni el que se lleva a cabo sin protección social** ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”.

Estas características del trabajo no decente se cumplen, infortunadamente, con respecto a las circunstancias en que se desempeñan las jugadoras de los países que aborda esta breve investigación.

Chile

En Chile, por ejemplo, se hacen pagos informales, por traslado o colación, para financiar a jugadoras que provienen de regiones o que los entrenadores desean retener en el equipo. Pero de las aproximadamente 740 jugadoras que hay, solo nueve tienen un contrato laboral, por un año, desde marzo de 2019. Cinco de esas deportistas son extranjeras y cuatro chilenas.

“Las jugadoras de la liga "profesional" no cuentan con contratos. Pocas veces (nunca) firman algún documento que resuma derechos y deberes, a pesar de que las condiciones de subordinación están claras”, afirma Tess Strellnauer presidenta de la Asociación Nacional

⁶ Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles. Ver más https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

Jugadoras de Fútbol Femenino de Chile (Anjuff). (T.Strellnauer, comunicación personal julio 9 de 2019).

Los propósitos de Anjuff son desarrollar mejores condiciones en el fútbol para que niñas y mujeres puedan dedicarse profesionalmente, como trabajadoras, a este deporte. El camino es largo.

En la actualidad, las jugadoras no devengan salario mientras los hombres tienen sueldos anuales que varían -teniendo como base el mínimo de 559 dólares -entre 1.917 USD la Primera B hasta 6.784 USD en Primera A. Además de no ser remuneradas por jugar, cumplir con entrenamientos, cuando compiten en torneos, los premios son inferiores a la masculina.

Las futbolistas permanecen en los clubes de dos maneras: la primera, en los clubes femeninos de equipos reconocidos donde juegan con carencias, aunque cubriendo necesidades mínimas y, la segunda, a través de equipos de fútbol que prestan su nombre, pero no brindan apoyo económico ni médico, entrenando en jornadas tarde-noche.

Otra problemática es que, aunque no tienen contrato laboral, deben pagar si desean cambiarse de club. Una jugadora adulta, 722 dólares, una de la categoría sub 17, 1.084 dólares, si pertenece a la selección la cantidad se duplica.

“Si bien el club debería ser el que paga este monto, en la mayoría de los casos las jugadoras lo hacen. Si el club de origen está de acuerdo con liberar a la jugadora, lo puede hacer. Por lo que dependen de la voluntad del club del cual quieren emigrar”, aclara Strellnauer.

Pese a este oscuro panorama, en el marco de la lucha por sus derechos las futbolistas, representadas por Anjuff, anotaron un gol. Firmaron un acuerdo con la Asociación de Fútbol Profesional (ANFP) de Chile y, desde mayo de este año, tienen un seguro médico universal, en caso de accidente o lesión⁷ ocurrida durante el entrenamiento, el traslado y los partidos; este cubre lesiones graves, desmembramientos y muerte.

Argentina

⁷ En España la reclamación por lesión varía según la clase de futbolista. Hay tres categorías: profesionales, federados y aficionados. Los/las profesionales (Real Decreto 1006 de 1985, arts. 1.2 y 1.4) quienes tienen una relación subordinada y reciben sueldo de un club, pueden reclamar al jugador que los lesionó, a su club y/o a la aseguradora de este, si cuentan con seguro de responsabilidad civil. Si se lesiona en un partido de la selección, el club del jugador puede demandar a la federación internacional para ser indemnizado. En cambio, el jugador federado, inscrito en la federación española o autonómica, posee un seguro obligatorio que cubre riesgos derivados de la práctica, pero no incluye responsabilidad civil. (Real Decreto 849 de 1993 art. 3). Este puede reclamarle al jugador, directamente, a la aseguradora de la federación a la que pertenezca este, al club que organizó el evento o a ambos club y federación. Por último, el deportista aficionado(a) puede reclamarle al jugador contrario, si tiene un seguro de responsabilidad, poco frecuente, o al club o entidad que organizó el evento. Murga, J. “La responsabilidad civil en la práctica de los deportes de equipo”. Estudios jurídicos sobre el fútbol profesional. España, 2013. Editorial Reus. (P. 385, 386, 397 y 398).

En Argentina, las condiciones de las futbolistas no son mejores. Hasta hace unos años Rosana Gómez fue una jugadora reconocida internacionalmente, jugó para equipos tan importantes como Boca Juniors, River Play, Rosario Central y para la selección argentina.

Participó en dos mundiales, China y Estados Unidos, en una Copa América, fue campeona nacional 18 veces. Durante ese tiempo recibió viáticos para trasladarse a los entrenamientos y torneos mientras trabajaba para sostenerse económicamente, pues no le pagaron ni como jugadora ni como entrenadora.

Rosana, trabaja ahora para la Confederación Suramericana de Fútbol (Conmebol), en Paraguay. Describe su experiencia: “Las diferencias que sufren las jugadoras futbolistas y entrenadoras son falta de igualdad en salarios. Cuando se hace la comparación se dice que el futbol masculino vende y tiene muchos ingresos, diferente al femenino y que esa ayuda que recibimos es acorde a lo que ofrecemos, que, hoy por hoy, no es un negocio ni para las empresas ni para los clubes”. (R. Gómez, comunicación personal julio 7 de 2019).

Ella espera que la situación cambie y ha mejorado un poco pero lentamente. Este año las futbolistas de su país le hicieron dos goles a la inequidad: la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires declaró, mediante la Ley 675, el 21 de agosto como el Día de la Futbolista y firmaron los primeros contratos como profesionales.

Macarena Sánchez “Maca” fue una de ellas. Sánchez demandó⁸ al equipo para el que jugó. Solicitó el reconocimiento de su relación laboral y de su calidad de futbolista profesional. Reclamó acciones a favor de las futbolistas por parte de la Asociación de Fútbol Argentino (AFA).

Aunque su proceso sigue en curso, el efecto mediático y social de su caso llevó a la firma de los primeros contratos. El acuerdo marco, suscrito entre AFA y FAA, establece en su cláusula primera la incorporación como categoría profesional del fútbol argentino a los clubes y las futbolistas que participen en el Torneo de Primera División Profesional Femenino, a quienes se les aplicará el Convenio Colectivo de Trabajo 557 de 2009.

Los clubes deberán registrar, mínimo ocho contratos profesionales. Los contratos son a término fijo, hasta el 30 de junio de 2020, y en las próximas temporadas la duración oscilará entre uno y cinco años.

Macarena fue contratada, al igual que otras 14 jugadoras por el Club San Lorenzo. “El contrato cuenta con cobertura médica y aportes jubilatorios como todo trabajo registrado. Los contratos son igualados a la categoría C del fútbol masculino, es lo que AFA estipuló”, explica Macarena. (M. Sánchez, comunicación personal julio 8 de 2019).

Es decir que su remuneración, pese a ser profesionales, estará entre \$13.200 y \$15.000, pesos argentinos, lo que pagan a la Primera C mientras que la Primera División gana entre \$21.000

⁸ Este caso está en curso en espera de que la justicia argentina reconozca que entre ella y su equipo existió una relación laboral. Ver más <https://www.efe.com/efe/america/deportes/macarena-sanchez-la-futbolista-argentina-que-lucha-por-profesionalizacion/20000010-3892952>

y \$25.200, pesos argentinos. (Este es el salario básico promocional y el salario básico temporada 2018-2019⁹).

Ser consideradas profesionales implica no solo la contratación y remuneración por parte de los clubes, sino también la posibilidad de sindicalizarse. “Estamos afiliadas a Futbolistas Argentinos Agremiados (FAA) pues considero indispensable que un sindicato nos defienda como trabajadoras”, añade Macarena.

Futbolistas Argentinos Agremiados (FAA) es el sindicato de los futbolistas profesionales que tiene vigente el Convenio Colectivo de Trabajo 557. Esto es muy importante para aquellas que aspiran a dedicarse de manera profesional al fútbol y jubilarse al final de su carrera deportiva.

Gracias al sindicato recibirían los mismos beneficios que los hombres, que incluye obra social¹⁰. “Cuentan con el amparo de la ley de Trabajo y el Convenio Colectivo de trabajo 557 de 2009 en el cual se encuentran los derechos adquiridos para las y los futbolistas siendo uno de los pocos países -no solo a nivel latinoamericano, sino a nivel mundial- en el cual los futbolistas cuentan con múltiples herramientas que dignifican su trabajo”, señala Romina Calgano coordinadora de Fútbol femenino de FAA. (R. Calgano Comunicación personal, julio 12 de 2019).

Según el concepto de trabajo decente de la OIT, no todas las futbolistas argentinas lo tienen. Las inequidades salariales y las condiciones en que desempeñan su labor aún no se han superado.

Por eso, en septiembre de 2017, la Selección Femenina de Mayores reclamó ante la Comisión de Fútbol Argentino de la (AFA) y solicitó apoyo debido a la falta de recursos básicos y el incumplimiento en el pago de los viáticos.

También en el 2018 expresaron su inconformismo por falta de viáticos, indumentaria y pidieron mejoras en las retribuciones económicas, estos requerimientos han sido paulatinamente atendidos por dicha asociación.

Colombia

Entre tanto en Colombia la política pública para el trabajo decente ha sido incorporada en los planes de desarrollo. La Ley 1753 de 2015, Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2014-2018 en el artículo 74:

⁹ AFA tiene unas tablas de salarios básicos promedio para las diferentes categorías que compiten en Argentina, las cuales fueron aplicadas a las futbolistas para la temporada 2018-2019. Ver más <http://www.agremiados.com.ar/noticias/265/salarios-basicos-para-la-temporada-2018-2019.html>

¹⁰ No obstante, las que no firmen contratos contarán con apoyos tales como asesoramiento legal gratuito y el Plan Asistir, el cual consta de servicios y prácticas ambulatorias de rehabilitación deportiva que incluye fisioterapia, gimnasio y recuperación post-quirúrgica, fisiatría y kinesiología.

Artículo 74. Política Nacional del trabajo decente. El Gobierno Nacional bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo, adoptará la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo.

El Gobierno Nacional también fijará las reglas para garantizar que las empresas cumplan las normas laborales en los procesos de tercerización y garantizará que las actividades permanentes de las entidades públicas sean desarrolladas por personal vinculado a plantas de personal, con excepción de los casos señalados en la ley.

Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, pacto por la equidad, aborda el trabajo decente, en el literal F, *Trabajo Decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva*.

El PND establece como meta para el año 2022 una sociedad caracterizada por el trabajo decente, con empleo productivo, protección social, que respete los derechos fundamentales del trabajo y promueva el diálogo social entre trabajadores, empresarios y Gobierno.

El plan está relacionado con los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, específicamente: 5, *igualdad de género*, 8, trabajo decente y crecimiento económico y 10, reducción de las desigualdades.

La Escuela Nacional Sindical (ESN) coincide con el diagnóstico sobre el déficit del trabajo decente, bajos ingresos, el desempleo, la informalidad, la baja protección social, la ilegalidad laboral y la poca efectividad de espacios de diálogo social, pero considera que tal vez no sea posible alcanzarlo con lo estipulado en esta ley. (ESN, 2019, p.1).

Al igual que la investigadora Natalia Moreno la ESN considera inviable disminuir ese déficit a través del plan. Para Moreno, la inclusión del concepto de trabajo decente es solo un enunciado:

No existe un planteamiento estructural respecto al compromiso del gobierno tendiente a generar oportunidades de trabajo para hombres y mujeres en condiciones de igualdad y dignidad. A fin de crear empleos cualificados que permitan poner en práctica la idea de trabajo se necesita cambiar la orientación económica y la oferta productiva. (Moreno, 2019, P. 5).

¿Relación laboral?

Al igual que en Argentina y Chile en Colombia no todas las futbolistas son profesionales. La reglamentación de la FIFA y los estatutos de fútbol de los países exigen un número mínimo de contratos por club, no para todas.

Quienes tienen uno lo firman a término fijo que, según el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, artículo 46, no puede ser superior a tres años. En el reglamento sobre el estatuto y la transferencia de jugadores de la FIFA, el Numeral 2 del artículo 18, establece que: “la duración mínima de un contrato será a partir de la fecha de inscripción al final de la temporada”.

El contrato, a término fijo, consta por escrito y debe registrarse en Coldeportes¹¹. De conformidad con lo establecido en el numeral C del artículo 32 de la Ley 181 de 1995, ley del deporte debe: “Además de los requisitos exigidos por cada federación, para la inscripción se requiere: (...) c) contrato de trabajo registrado ante la federación deportiva respectiva y el instituto colombiano del deporte- Coldeportes.”

En Colombia, a diferencia de España¹², por ejemplo, no existe una normatividad específica para el contrato laboral del deportista¹³ por lo cual el contrato se rige por lo estipulado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando es firmado, las partes en la relación laboral son la jugadora, trabajadora, y el empleador, el club deportivo. La Ley del Deporte permite que los clubes con deportistas profesionales puedan ser corporaciones o asociaciones sin ánimo de lucro y sociedades anónimas. Actualmente hay 33 sociedades anónimas y tres asociaciones.

Los tres elementos del contrato son la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación. Este es un contrato intuitu persona, que nace con la inscripción en el torneo y muere al final de la temporada. Durante la vigencia del contrato, la jugadora está subordinada al club, recibe órdenes y cumple los requerimientos del empleador tales como entrenamientos, concentraciones, traslados y disputar los partidos.

¹¹ Ley 181 de 1995. Art. 33. Inc. 1. Los clubes deberán registrar ante el Instituto Colombiano del Deporte la totalidad de los derechos deportivos de los jugadores o deportistas inscritos en sus registros, así como las transferencias que de los mismos se hagan, dentro de los treinta (30) días siguientes a la realización de estas. Coldeportes establecerá la forma como los clubes deberán cumplir este requisito.

¹² En España la profesionalidad está en un decreto especial: el futbolista profesional tiene una relación laboral de carácter especial con su empleador –club o entidad deportiva (artículo 2.1 del Real Decreto Legislativo 1 del 24 de marzo de 1995 por el cual se aprueba el texto del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 1.2 del Real Decreto 1006 de 1985 que regula la relación laboral de los deportistas profesionales.

¹³ En Colombia algunas normas sobre la actividad del futbolista son: el Decreto 886, de 1976, que reglamentó la actividad de los deportistas aficionados y de sus clubes; el Decreto 2845 de 1984, que ordenó la educación física y el deporte. Por su parte, la Constitución Política de 1991 incluyó en su artículo 52 como uno de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), el deporte. Este artículo modificado por el Acto Legislativo 02 de 2000. Posteriormente se promulgó la Ley 181 de 1995, Ley del deporte, para la promoción del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre la cual creó el Sistema Nacional del Deporte definido, en su artículo 46, como el conjunto de organismos públicos y privados para fomentar el deporte. Además, existe el Estatuto del jugador de la FCF. La Ley 1445 de 2011, modificó algunas disposiciones de la Ley 181 de 1995, previó la conformación de los clubes en sociedades anónimas; estableció que los clubes sean suspendidos, e incluso revocado su reconocimiento deportivo, por incumplimiento en pagos de salarios a los deportistas y aportes a la seguridad social. A la relación laboral de los deportistas se aplica el Código Sustantivo del Trabajo, pero no hay en él artículos específicos sobre esta relación laboral especial.

De acuerdo con Carlos González Puche, abogado, ex futbolista y director ejecutivo de la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales (Acolfutpro) al momento de redactar este artículo, se adelantaba el proceso de vinculación de las deportistas que participarán en la Liga Águila Femenina 2019 y algunas de Junior, América y Nacional ya los tenían.

No obstante, la Dimayor, explica González, prevé que los equipos tengan 25 jugadoras, pero solo 13 son contratadas. El artículo 33, inciso segundo, de la Ley 181 de 1995, ley del deporte dispone:

Los clubes con deportistas profesionales no podrán tener registrados como deportistas aficionados a prueba a quienes hayan actuado en más de veinticinco (25) partidos o competencias en torneos profesionales o hayan formado parte de la plantilla profesional durante un (1) año o más.

Para González, este artículo permite hacerle el “quiebre” a la posibilidad de que más futbolistas sean contratadas como profesionales, pues crea una nueva categoría “aficionados a prueba”, aunque la FIFA reconoce dos: profesionales y aficionados. (C. González, comunicación personal julio 5 de 2019).

Igualmente, la normatividad permite la contratación por temporadas como ocurrirá con la Liga Águila Femenina 2019. Las futbolistas firmarán contratos a término fijo, por duración de labor, dependiendo a cuál ronda del campeonato lleguen, pero no superarán los dos meses y medio, tiempo que durará la liga.

El viceministro de trabajo ofreció en el pasado que la liga sea de 10 meses. “Por ello lo importante sería formalizar con la mediación del ministerio de trabajo, vicepresidencia y defensoría del pueblo un acuerdo sectorial para acordar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres y definir allí la duración del torneo femenino”, agrega González.

Por esta razón, Acolfutpro, que aboga por los derechos de los y las futbolistas denunció la corta duración del torneo y la programación de partidos en días lunes, laborales, lo cual va en contra del propósito de construir una afición para esta liga profesional.

Sin duda, esto contradice el propósito de mejorar las condiciones laborales para las futbolistas a juzgar por lo convenido en el *“Pacto por la transparencia y la protección de las mujeres y los niños en el deporte colombiano”* firmado el 4 de marzo de este año por la Dimayor, Coldeportes, la Federación Colombiana de Fútbol (FCF) y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, entre otras entidades del gobierno.

Esto es preocupante pues la falta de una hinchada considerable trae como consecuencia el bajo recaudo de boletería, argumento esgrimido para justificar la poca inversión y los sueldos inferiores de las futbolistas.

El propósito del pacto es: “contribuir a la transparencia e integridad en el deporte colombiano y su promoción como herramienta eficaz para el desarrollo integral de los deportistas y como fuente de generación de riqueza para quienes integran las prácticas deportivas en forma profesional”.

Este convenio, llevado a cabo sin participación de Acolfutpro ni de las futbolistas, destaca la vulnerabilidad de las mujeres y menores de edad en la práctica deportiva, insiste en la necesidad de evitar abuso y acoso en la práctica deportiva.

En Colombia, por medio de la Ley 1010 de 2006, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, hostigamientos y todo maltrato o vejamen sufrido en el marco de la relación laboral. Como el acoso de las futbolistas menores colombianas no se dio en ese contexto denunciaron penalmente a los presuntos agresores.

Además de un ambiente saludable y libre de acoso para las deportistas, el pacto abordó asuntos como la igualdad de las deportistas en relación con las condiciones, acceso a herramientas, incentivos, apoyos y participación en la diferentes liga y torneos y el cumplimiento de la legislación en materia laboral.

El acuerdo es reciente por eso se esperan los resultados no solo en lo concerniente a un ambiente libre de acoso sino, especialmente, el cumplimiento de los puntos 5 y 7 que establecen las condiciones de igualdad y respeto a su dignidad, elementos del trabajo decente.

Sin embargo, las denuncias de algunas jugadoras de la selección de mayores, sin vinculación laboral con la Federación Colombiana de Fútbol, por disparidades con respecto a la selección masculina en el otorgamiento de viáticos, dotación; además de las acusaciones de la selección de menores por acoso sexual hacen que la obtención de un trabajo decente parezca más lejana para las futbolistas colombianas.

Esto se confirma al observar que persisten las inequidades a pesar de las leyes existentes¹⁴, tales como la Ley 1496 de 2011, que garantiza igualdad salarial y retribución laboral entre mujeres y hombres y a los compromisos adquiridos por Colombia ante la OIT.

El informe sobre *El Déficit del Trabajo Decente* publicado el año pasado por la ESN no es esperanzador. “En 2017 la diferencia de ingresos salariales entre hombres y mujeres fue de 17,6 puntos, es decir, las mujeres ganaron el 82,4% del salario de los hombres. El promedio del salario de los hombres fue de \$1'096.560 y el de las mujeres \$904.039”.

En el fútbol colombiano la brecha salarial exacta entre mujeres y hombres futbolistas se desconoce. Carlos González indica que algunas jugadoras como Daniela Montoya, del Junior de Barranquilla, y Catalina Usme, del América de Cali tienen contratos en términos similares a los de los hombres y que el año pasado, algunas futbolistas extranjeras devengaban entre 4 y 6 millones de pesos, en la misma escala de pago de los hombres.

Estados Unidos

¹⁴ Otras leyes que se refieren a la equidad para las mujeres que trabajan son: la Ley 1788 de 2016, con la cual se garantiza prima de servicios para los y las trabajadoras domésticas y la Ley 1413 de 2010, que incluye en las cuentas nacionales la economía del cuidado.

En Estados Unidos las futbolistas a diferencia de Latinoamérica son contratadas como profesionales, pero perduran las desigualdades salariales y en la práctica deportiva.

Ayel Urbich, quien jugó al fútbol desde los nueva años, es la directora ejecutiva de la Asociación de jugadoras de la *National Women Soccer League* (NWSL) de los Estados Unidos. Ella sostiene que no es clara la diferencia de sueldos, entre hombres y mujeres, porque son distintas formas de contratación y no son públicas.

Explica: “Parte de la brecha tiene que ver con el dinero gastado en el mercado, la publicidad de cada equipo, los viajes y las acomodaciones de los jugadores”. Además, agrega, si bien las jugadoras profesionales tienen cubrimiento de salud, por lesiones, compensaciones, no tienen beneficios por maternidad como el resto de las trabajadoras¹⁵. (A. Urbich, comunicación personal julio 6 de 2019).

Con respecto a la maternidad, mientras en Estados Unidos no hay una política específica para las futbolistas, en España han denunciado cláusulas contractuales anti embarazo contratos que han sido declarados nulos de pleno derecho.

Esto ha ocurrido debido a que las mujeres deportistas no están amparadas por una ley integral de deporte y a la precariedad. “(...) Desde la entrada de Iberdrola como impulsor del deporte femenino a través del programa Universo Mujer y de AFE se revisan para que no existan. Hay futbolistas en Primera División que apenas llegan a los 300 euros al mes. ¿No es eso también una manera de jamás poder plantearte la maternidad?”, asegura Mar Mas presidenta de la Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional (AMDP). (M. Mas, Comunicación personal 16 de julio de 2019).

Con respecto a esto, Australia implementó una política formal de maternidad en la liga de mujeres desde el año 2017. Esta garantiza que la futbolista reciba un anticipo y pagos por los partidos que habría jugado, esto lo recibe por el resto de su contrato y regresa cuando su médico lo autorice.

Según la OIT dos realidades impiden a las mujeres obtener un trabajo decente: el no pago o el pago inferior por la misma actividad. “Las mujeres realizan trabajos no remunerados con mucha más frecuencia que los hombres, o reciben menor pago por igual trabajo, o lo que hacen ni siquiera es considerado trabajo. (Somavía,2014, P. 59).

Como se analizó en páginas anteriores, en Chile las jugadoras de la liga nacional no son consideradas trabajadoras; entre tanto, en Estados Unidos sí lo son, pero persisten desigualdades en la remuneración con respecto a los hombres.

¹⁵ En Colombia, los derechos para la trabajadora en estado de maternidad los recoge el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1822 de 2017, Artículo 236. **Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.** Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. Ver más <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201822%20DEL%204%20DE%20ENERO%20DE%202017.pdf>

En Argentina solo hasta este año se firmaron los primeros contratos como futbolistas profesionales, pero con sueldos equivalentes a la categoría menor y, en Colombia, unas futbolistas tienen contratos y otras no como ocurre también en Argentina.

La inequidad se constata también en aspectos diversos tales como el sometimiento a test de feminidad de las deportistas¹⁶, los beneficios inferiores que perciben pese a mostrar, en ocasiones, un desempeño superior a la selección masculina y las condiciones en que juegan.

En el año 2014 Abby Wambach y otras futbolistas que participarían en la Copa Mundial 2015 alegaron la violación del Código de Derechos Humanos de Canadá de 1990, por discriminación de género, pues las obligaban a competir en canchas artificiales, por debajo del estándar internacional. Si bien desistieron de esta acción contra la Asociación de fútbol canadiense y la FIFA sentaron un precedente público.

Ante este panorama las jugadoras no se han quedado cruzadas de brazos. Este año la mejor jugadora del mundo, Abi Heberger, no participó en la Copa Mundial, en Francia, como protesta por la desigualdad y las estadounidenses jugaron en medio de constantes reivindicaciones por sus derechos laborales.

Ellas disputaron, y ganaron por cuarta vez, la Copa Mundial, pero antes de hacerlo presentaron una demanda colectiva contra la Federación de Fútbol de los Estados Unidos (USSF por sus siglas en inglés).

En marzo radicaron la acción colectiva¹⁷ en la Corte de California alegando la violación del artículo 206 del Acta de pago igual¹⁸ y el título VII del Acta de los derechos civiles de 1964¹⁹ contra prácticas ilegales de empleo.

Las demandantes argumentaron que la USSF empleadora de las selecciones masculina y femenina, maneja la contratación, los entrenamientos, los torneos y esto le ha permitido perpetuar la discriminación por ser mujeres.

¹⁶ Las mujeres también han sido sometidas a test de feminidad que refuerzan el discurso médico discriminatorio debido al cual las mujeres deben responder en su físico y aptitudes a un estereotipo, forma de ser mujer, definido desde la medicina.

¹⁷ Alex Morgan, Megan Rapinoe, Becky Sauerbrunn, Carli Lloyd, Danielle Colaprico, Abby Dahlkemper, Tierna Davidson, Crystal Dunn, Julie Ertz, Adrianna Franch, Ashlyn Harris, Tobin Heath, Lindsey Horan, Rose Lavelle, Allie Long, Merritt Mathias, Jessica McDonald, Samantha Mewis, Alyssa Naeher, Kelley O'Hara, Christen Press, Mallory Pugh, Casey Short, Emily Sonnett, Andi Sullivan y McCall Zerboni.

¹⁸ Acta de pago igual: (d) Prohibición de discriminación por sexo

(1) Ningún empleador discriminará dentro del establecimiento en el cual esos trabajadores son empleados por razones de sexo pagando con un salario menor al de los empleados del sexo opuesto en trabajos que requieren iguales habilidades, esfuerzo y responsabilidad y las cuales son desempeñadas en similares condiciones laborales. No debe pagar diferente para no violar esta subsección del acta.

¹⁹ Las futbolistas también alegaron la violación del título VII del Acta de los Derechos Civiles de 1964: 42 U.S. Code § 2000e-2. Prácticas laborales ilegales.

(a) Prácticas laborales: 1. (...) Discriminar a una persona con respecto a la compensación, términos, condiciones o privilegios en el empleo por razones de sexo, religión, etc. (...)

Destacan que, a pesar de realizar el mismo trabajo y a los éxitos de la selección nacional femenina, los cuales le han generado considerables ingresos a la USSF, reciben un salario menor y practican en condiciones desventajosas.

Cada futbolista de la selección masculina gana en promedio, 5 mil dólares por juego, monto que varía entre los 6 y 17 mil dólares dependiendo del ranking del oponente en la FIFA y reciben el dinero independientemente del resultado; en cambio, a las mujeres no les pagan si pierden, empatan o ganan contra un equipo que no esté clasificado en los 10 primeros lugares de la FIFA.

La Federación de Fútbol de Estados Unidos, explican las accionantes, mantiene prácticas y políticas intencionalmente discriminatorias, por razones de género, que van más allá del pago.

Las jugadoras argumentan que la discriminación incluye los entrenamientos, los viajes, la insuficiente promoción de sus juegos, el apoyo y desarrollo de los mismos y, en general, condiciones laborales que son inferiores en comparación con los hombres.

Si bien la federación estadounidense respondió la demanda negando cada una de las pretensiones, hizo énfasis en que las jugadoras no desempeñan el mismo trabajo de los hombres, ni existe discriminación ni fundamento para exigir reparación por daños. El proceso judicial continúa.

Conclusiones

El presente trabajo evidencia que, desde los inicios del fútbol, las jugadoras han enfrentado múltiples obstáculos para incursionar en el fútbol. Las dificultades se han presentado en forma de prejuicios sociales que las juzgaban por “abandonar sus hogares” mientras ellas dejaban el alma en el campo de juego.

A pesar de esto, las futbolistas se han abierto paso a patadas en un gremio deportivo y laboral dominado por hombres superando la prohibición, en Inglaterra, y su reconocimiento tardío por parte de la FIFA tras organizar varios torneos internacionales no oficiales.

Adicionalmente han soportado discriminatorios test de feminidad, competido en circunstancias inferiores, en canchas artificiales, viajado con menos comodidades, pagado sus viáticos, no han sido contratadas, o lo son con un salario menor, aunque desempeñen la misma labor, han denunciado contratos con cláusulas anti-embarazo y acoso sexual.

Estos hechos demuestran las inequidades del fútbol, que incluyen condiciones indignas de trabajo y un salario inadecuado, inferior al de los hombres, los cuales son, entre otros, elementos del trabajo decente.

Sin embargo, las mujeres han anotado algunos goles que les permitirán -en un futuro- tener un trabajo decente. Este año ha sido importante en pos de esa meta. En Chile obtuvieron un seguro médico universal que cubre lesiones, accidentes y muerte; en Argentina, firmaron los primeros contratos profesionales, que les permite sindicalizarse y obtener mejores beneficios,

y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires declaró, mediante la Ley 6175, el Día de la Futbolista el 21 de agosto.

En Colombia las denuncias de las futbolistas, mayores y menores, y de Acolfutpro condujeron a un pacto por la transparencia en el deporte –irónicamente firmado sin ellas ni Acofulpro- que destaca la necesidad de eliminar la desigualdad en el fútbol.

También en Colombia se conformó un comité para el estudio de la Equidad de Género en el deporte, con el fin de incorporar medidas para garantizar la igualdad y el empoderamiento de mujeres, niñas y niños y Coldeportes trabaja en la creación de un Observatorio de Violencias en el Deporte.

En Australia las futbolistas consiguieron, gracias a la negociación sindical, un aumento salarial desde junio de este año, que iguala el de los hombres. “El incremento en la siguiente temporada para la liga de mujeres, *The W League*, es del 33%, \$16,344 dólares australianos. El aumento refleja la introducción del principio mismo pago por hora por el mismo trabajo”, explica Katryn Gill directora ejecutiva del sindicato de los Futbolistas Profesionales Australianos (PFA por sus siglas en inglés). (K. Gill, comunicación personal julio 13 de 2019).

Pero además de igualdad en la remuneración, allí las condiciones de la liga de mujeres, W, son equivalentes a las de los hombres en la Liga A, en cuanto a los seguros y posibilidades para el desarrollo de su carrera.

Por su parte, en Estados Unidos, las futbolistas esperan el fallo por su demanda colectiva contra la Asociación de Fútbol debido a las inequidades laborales reclamación que los aficionados apoyaron con cánticos en favor del pago igualitario en la ceremonia de premiación de la Copa Mundial de Francia que ganaron, por cuarta vez, este año. Su caso tiene en vilo a las futbolistas del resto del mundo.

¿Pero qué se puede hacer para terminar con la inequidad en el fútbol y alcanzar los estándares del trabajo decente? Estas líneas recogen algunas propuestas.

Futbolistas como Rosana Gómez piensan que la solución incluye seguir trabajando para que crezca el fútbol, luchar por una pensión para quienes ya no compiten e insistir en que las que compiten profesionalmente sean reconocidas como trabajadoras.

Macarena Sánchez considera que: “Las acciones deben ser tomadas por las entidades responsables, los clubes, la FIFA, la AFA, la Conmebol y FAA. En tanto las jugadoras tenemos que seguir reclamando por lo que falta para que el fútbol en un futuro sea igualitario”.

En Argentina se creará un equipo de trabajo entre AFA y FAA para evaluar los estadios donde jugarán el próximo campeonato; además, será obligatorio el chequeo médico completo en las instalaciones de FAA, para garantizar el profesionalismo de las prácticas.

En países como Francia las futbolistas procuran obtener mejores contrataciones con el apoyo de agencias de deportes. La agencia *A & V Sports*, que representa entre otros a Ada Herberger, concentra sus energías en mejores salarios y condiciones laborales.

En esta agencia consideran fundamental que las futbolistas se conviertan en profesionales como en Francia, en la última década, donde este deporte pasó de aficionado a profesional y mejoró la situación de las deportistas.

Desde España, la presidenta de la Asociación de mujeres deportistas, Mar Mas, sostiene que la solución de esta desigualdad exige la presencia de mujeres en los órganos de gestión y federativos (14% en la actualidad).

De igual forma requiere el reparto equitativo del espacio de la radio y televisión pública, un modelo deportivo igualitario y vanguardista; participación 50-50 en todos los aspectos relacionados con el fútbol, medios, gestión, políticas, toma de decisiones y en el relato deportivo.

Si bien Colombia adoptó el Pacto por la transparencia en el deporte para los niños y las mujeres, esto no es suficiente. Desde hace años organismos del gobierno y representantes de la academia y la sociedad civil insisten en la necesidad de diseñar una verdadera política pública por el trabajo decente.

La Procuraduría General de la Nación, por ejemplo, propuso una política pública a partir de tres elementos: el enfoque de derechos, la solidez técnica y la deliberación democrática; la ESN (como se citó en Castro, 2013) ha insistido en la implementación de un plan nacional de trabajo decente con base en la prohibición de intermediación laboral, la prevención del uso indebido de las agencias de empleo y el diálogo tripartito, entre otros.

La abogada Paola Gómez, de la ESN, expresa que no se trata únicamente de mirar qué tan fuerte o efectiva es la estructura normativa, sino de revisar si quienes están llamados a acatarla, cumplen su deber, pues si bien las futbolistas son titulares de las disposiciones de la legislación laboral, los incumplimientos son generados por los particulares. “Reitero, sin desconocer el papel del Estado, papel que debe pensarse no solo formas de generar leyes sino también en cómo las mismas se legitiman dentro de los administrados”. (P. Gómez, comunicación personal julio 10 de 2019).

Alcanzar la igualdad de género, componente de la Agenda de trabajo decente, demanda no solo identificar las brechas que impiden a las futbolistas acceder al mercado laboral y hacer un diagnóstico, sino acciones concretas para reducirla en el corto plazo y erradicarla en el futuro.

La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer contempla incluir, en la segunda fase de la Política Pública -que actualmente lideran- la garantía para la participación de las mujeres en el deporte, su adopción como profesión y políticas de tolerancia cero de abusos, explotación, acoso, discriminación o violencia que afectan a las mujeres y a las niñas.

La formulación de la Política pública es una de las acciones contempladas en la Línea No 1 sobre Fortalecimiento institucional, del Pacto por la equidad de las mujeres, contenido en el Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2022. De igual forma, trabajan en el diseño y construcción de rutas de atención en casos de presunta violencia sexual, violencia en niñas, niños y adolescentes con Coldeportes.

Se espera que el trabajo conjunto permita determinar vacíos normativos con el fin de establecer si es indispensable una política pública particular o velar por el cumplimiento de las políticas laborales de equidad de género y deportivas actuales y se aspira a fortalecer la participación de las jugadoras en espacios como el Plan Decenal del Fútbol. (Coldeportes, comunicación personal julio 18 de 2019).

Aunque la Consejería Presidencial señala que están desarrollando un trabajo articulado con Coldeportes y Dimayor, aún no hay resultados concretos en beneficio de las futbolistas, pues los clubes, asociaciones o sociedades anónimas, tienen la potestad de definir las condiciones laborales.

En Colombia la solución exige el reconocimiento de las futbolistas como profesionales, su contratación laboral, con los derechos que esto implica, sueldo adecuado, condiciones dignas, en un ambiente libre de acoso y discriminación y equitativo como debe ser el trabajo decente.

Además es fundamental hacer un seguimiento permanente a otros indicadores del trabajo decente tales como oportunidades de empleo, horas de trabajo decente (con derecho a vacaciones pagas), conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, así como seguridad social.

Como la igualdad de género es parte del trabajo decente la OIT insiste en la necesidad de dejar de lado los estereotipos y la discriminación relativas a las mujeres en la sociedad, valorar su trabajo y darles una posición en el mercado laboral, del fútbol en este caso.

Para lograrlo debe considerarse una normatividad específica para el fútbol que permita conseguir la igualdad real y un entorno libre de acoso ya que este tiene un impacto negativo en la participación de las mujeres en este sector.

De igual manera es importante la constitución de asociaciones y sindicatos pues gracias a estas se han elevado los estándares laborales de las futbolistas en Australia, Estados Unidos y Argentina.

Si esto no se hace en el futuro cercano, la brecha entre hombres y mujeres en el mundo se mantendrá en 18.8%, con 45.3% de mujeres trabajadoras y 71.4% de hombres en 2018, o podría aumentar en los próximos años.

Si no se elimina la desigualdad las mujeres seguirán ganando menos que los hombres incluso si tienen un desempeño superior, o igual, en el fútbol y persistirá la segregación ocupacional en este campo laboral.

Finalmente, es crucial implementar una verdadera política de trabajo decente, aplicada al fútbol, con análisis y mediciones constantes de indicadores laborales por parte del Estado, pues hasta ahora estas las realizan algunas instituciones públicas y grupos de investigación particulares entre los cuales es pionera la Escuela Nacional Sindical.

Referencias

Libros

Murga, Juan. (2013). “La responsabilidad civil en la práctica de los deportes en equipo. En A. Garrido. Estudios jurídicos sobre el fútbol profesional. (PP 385,386,397 y 398). Madrid, España, Editorial Reus.

Wahl, A. (1997). *Historia del fútbol*. Barcelona, España. Edición Delphine Babelon.

Libros online

Bonit, J. (1999). *Principios y derechos fundamentales en el Trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

Levaggi, V. (2006). *Democracia y trabajo decente en América Latina*. Recuperado de [http://www.lim.ilo.org/WDMS/bib/publ/libros/democracia trabajo decente vl.pdf](http://www.lim.ilo.org/WDMS/bib/publ/libros/democracia%20trabajo%20decente%20vl.pdf)
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Somavía, J. (2014). *El trabajo decente una lucha por la dignidad humana*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

Revistas

Allison, R. (2017). Women’s soccer in the United States: introduction, sport and society, 21:7, 993-995, DOI:10.1080/17430437.2018.1401361. Recuperado de <https://www.tandfonline.com/doi/full/.../17430437.2018.1401361>

Bohuon, A. (2008). Sport et bicatégorisation par sexe: test de féminité et ambiguïtés du discours médical. *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 27, No. 1., 80-91. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/40620395>

Castro, O. (2013). Nivel de cumplimiento del trabajo decente en Colombia. *Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. Vol. 1, N.2. 58-78. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5402023>

Centro de investigaciones socio-jurídicas de la Universidad de los Andes. (2008). Propuesta sobre la definición de política pública para la generación de trabajo digno y decente en el país. Recuperado de http://www.centroscomunitariosdeaprendizaje.org.mx/sites/default/files/propuesta_sobre_la_definicion_de_politica.pdf

Gálvez, E., Gutiérrez, E. y Picazzo, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de sociología* V.73, N.1. 73-104. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2576992>

Moreno, N. (2019). Plan Nacional de Desarrollo ni Trabajo Decente ni Equidad de Género. Perspectivas, Fescol. 1-18. Recuperado de library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/15467.pdf

Ostau, F. y Niño, A. (2018). Balance del Trabajo decente en las políticas públicas. *Jus Laboral* 7. 144-164. Recuperado de https://repository.ucatolica.edu.co/.../1/trabajo-desarrollo-y-justicia-social_Cap05.pdf

Tesis de grado

González, Diana. *Las mujeres en el fútbol, el fútbol en las mujeres, feminidades, cuerpo y deporte*. (Tesis de pregrado). Universidad Icesi. Cali, Colombia.

Periódicos

Alvarado, Sinar. (8 de marzo de 2019). Las futbolistas encabezan la lucha contra el acoso sexual en Colombia. *The New York Times*. Recuperado de <https://www.nytimes.com/es/2019/03/08/colombia-futbol-acoso-metoo/>

Delgadillo, M. (3 de agosto de 2017). El mundial femenino que México olvidó. *El Universal*. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/colaboracion/mochilazo-en-el-tiempo/nacion/sociedad/2017/03/8/el-mundial-femenil>

EFE. (9 de febrero de 2019). Macarena Sánchez, la futbolista argentina que lucha por la profesionalización. *EFE*. Recuperado de <https://www.efe.com/efe/america/deportes/macarena-sanchez-la-futbolista-argentina-que-lucha-por-profesionalizacion/20000010-3892952>

Gómez, D. (2 de junio de 2019). Historia del fútbol femenino. *El País*. Recuperado de <https://elpais.com/especiales/2019/mundial-futbol-femenino/historia/>

Redacción mundo. (23 de diciembre de 2014). La guerra que causó la prohibición del mundo femenino. *BBC Mundo*. Recuperado de https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/12/141218_deportes_mujeres_futbol_auge_prohibicion_jmp

Informes

Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales. (2019). *Dimayor incumple compromisos con el futbol femenino*. Recuperado de <http://acolfutpro.org/nuevo-programa-de-gestion-deportiva-en-la-unad-2/>

Departamento Nacional de Planeación. (2019). *Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022*. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/PND-2018-2022.pdf>

Escuela Nacional Sindical. (2018). *Colombia sigue en déficit de trabajo decente y de protección social a la vez*. Recuperado de <http://ail.ens.org.co/informe-especial/colombia-sigue-en-deficit-de-trabajo-decente-y-de-proteccion-social-a-la-vejez/#.XRqK6gzFmmQ.email>

International Trade Union Confederation. (2019). *The world's worst countries for workers*. Recuperado de <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf>

Legal Information Institute. (2019) *Minimum wage*. Recuperado de <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/206#>

Organización Internacional del Trabajo (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Recuperado de <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2019). *A quantum leap for gender equality. For a better future at work for all*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/publications/books/...en/index.htm>

Organización de las Naciones Unidas (2015). *Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*. Recuperado de https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

Plan Nacional de Desarrollo y Trabajo Decente sí, pero no. Recuperado de <http://ail.ens.org.co/opinion/plan-nacional-de-desarrollo-y-trabajo-decente-si-pero-no/>

Presidencia de la República. (2019). *Pacto por la transparencia y protección de los niños y las mujeres en el futbol colombiano*. Recuperado de https://id.presidencia.gov.co/Documents/190304_PactoNinosMujeres.pdf

Procuraduría General de la Nación. *Seguimiento a política pública del trabajo decente*. (2013). Recuperado de https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf