



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 1

Neiva, 24 de enero de 2022

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El (Los) suscrito(s):

ANA MARÍA SÁNCHEZ TRUJILLO, con C.C. No. 1075298600 de Neiva, Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado titulado. DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS MUJERES FUTBOLISTAS EN COLOMBIA presentado y aprobado en el año _2022 como requisito para optar al título de ABOGADA;

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales “open access” y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma:

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: Discriminación de género en el ámbito laboral de las mujeres futbolistas en Colombia.

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Sánchez Trujillo	Ana María

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Realpe Benavides	Gabriel Orlando

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
----------------------------	--------------------------

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Abogada.

FACULTAD: Ciencias Jurídicas y Políticas.

PROGRAMA O POSGRADO: Derecho.

CIUDAD: Neiva
PÁGINAS: 150

AÑO DE PRESENTACIÓN: 2021 **NÚMERO DE**

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):



CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 4
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

Diagramas___ Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general___
Grabados___ Láminas___ Litografías___ Mapas___ Música impresa___ Planos___
Retratos___ Sin ilustraciones_X___ Tablas o Cuadros___

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento: Ninguno.

MATERIAL ANEXO: Ninguno.

PREMIO O DISTINCIÓN (*En caso de ser LAUREADAS o Meritoria*):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

<u>Español</u>	<u>Inglés</u>	<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1. Fútbol	Football	6. _____	_____
2. Fútbol femenino	Women's football	7. _____	_____
3. Discriminación de género	Gender equality	8. _____	_____
4. Estereotipos de género	Gender stereotyping	9. _____	_____
5. Futbolista profesional	Women professional football.	10. _____	_____

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

Mujeres futbolistas alrededor de todo el mundo han denunciado tener que soportar brechas salariales gigantescas, escasas oportunidades laborales, informalidad en la práctica, poco apoyo financiero, falta de periodicidad en las concentraciones, acoso sexual, entre otros. Por ello fue pertinente preguntarse ¿Cómo es la situación laboral de las futbolistas colombianas? Más específicamente, ¿Existe discriminación de género en el ámbito laboral de las mujeres futbolistas en Colombia?

En el presente estudio se hizo uso del método deductivo, lo cual permitió determinar la existencia de la discriminación de género en el fútbol femenino, habida cuenta que la mayoría



de ellas se encuentran desprovistas de todo tipo de protección al no ostentar la calidad de profesionales, dado que, la mayoría de ellas son consideradas aficionadas.

Existe una considerable desventaja en cuanto a los derechos que le son garantizados en comparación con sus pares masculinos, en cuanto a la duración de sus contratos y campeonatos, remuneración, pago de viáticos, condiciones de entrenamiento y competición.

Se pudo establecer que la reducida duración de los contratos de las futbolistas constituye una barrera para desempeñar dicha actividad como una profesión que permita tener una vida digna, y que a su vez constituya la única fuente de ingresos. De igual forma, existencia discriminación ha sido reconocida por la Corte Constitucional y la FIFA.

La discriminación de género es una realidad que está presente en las dinámicas sociales, incluyendo el fútbol femenino, lo cual se ve reflejado de manera directa en la vulneración de los derechos laborales de las mismas.

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

Women football players around the world have reported having to endure gigantic salary gaps, few job opportunities, informality in practice, little financial support, lack of periodicity in concentrations, sexual harassment, among others. For this reason, it was pertinent to ask: How is the employment situation of Colombian football players? More specifically, is there gender discrimination in the workplace for women soccer players in Colombia?

In the present study, the deductive method was used, which made it possible to determine the existence of gender discrimination in women's football, given that most of them are devoid of any type of protection as they do not hold the quality of professionals. since, most of them are considered amateurs.

There is a considerable disadvantage in terms of the rights that are guaranteed to them compared to their male peers, in terms of the duration of their contracts and championships, remuneration, payment of travel expenses, training and competition conditions.

It was established that the short duration of the football players' contracts constitutes a barrier to carry out said activity as a profession that allows them to have a decent life, and which in turn constitutes the only source of income. Similarly, the existence of discrimination has been recognized by the Constitutional Court and FIFA.

Gender discrimination is a reality that is present in social dynamics, including women's football, which is directly reflected in the violation of their labor rights.



CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	4 de 4
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

APROBACION DE LA TESIS

Nombre Presidente Jurado:

Firma:

Nombre Jurado: Tatiana Ximena Silva Buitrago

Firma:

Nombre Jurado: Yesid Andrade Yague

Firma:

**DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LAS
MUJERES FUTBOLISTAS EN COLOMBIA**

MONOGRAFÍA PARA OBTENER EL TÍTULO DE ABOGADA

AUTORA

ANA MARÍA SÁNCHEZ TRUJILLO

DIRECTOR

GABRIEL ORLANDO REALPE BENAVIDES

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

NEIVA, HUILA.

DICIEMBRE, 2021

RESÚMEN

Inicialmente el fútbol solo era practicado por hombres, hoy por hoy, a nivel mundial, las mujeres también son parte activa del mismo y deben enfrentarse a múltiples situaciones que dejan al descubierto que no son tratadas en igualdad de condiciones. Estas han debido luchar de manera asidua en contra de la estigmatización y el rechazo de la sociedad tradicional que considera que el fútbol femenino es de baja calidad, que no vende, además de asociarlo con diferentes estigmas sociales.

Mujeres futbolistas alrededor de todo el mundo, han denunciado tener que soportar brechas salariales gigantescas, escasas oportunidades laborales, informalidad en la práctica, falta de patrocinio, poco apoyo financiero e institucional por parte las autoridades deportivas a nivel nacional e internacional, falta de periodicidad en las concentraciones, acoso sexual y laboral, entre otros. Por ello es pertinente preguntarse ¿Cómo es la situación laboral de las futbolistas colombianas? Más específicamente, ¿Existe discriminación de género en el ámbito laboral de las mujeres futbolistas en Colombia? ¿Cómo se rigen las relaciones laborales de las mismas? Si existe discriminación, ¿Cuáles son las prácticas concretas a través de las cuales se materializa dicha discriminación?

En el presente estudio se hizo uso del método deductivo a través del cual se pudo analizar las circunstancias que rodean la esfera laboral de las mujeres futbolistas en Colombia, lo cual permitió determinar la existencia de la discriminación de género en el fútbol femenino, habida cuenta que la mayoría de ellas se encuentran desprovistas de todo tipo de protección al no ostentar la calidad de deportistas profesionales, dado que, a la mayoría de ellas no las contratan a cambio de una remuneración, por lo tanto, son consideradas como futbolistas aficionadas.

Se pudo establecer que existe una considerable desventaja en cuanto a los derechos que le son garantizados a las futbolistas profesionales en Colombia, en comparación con sus pares masculinos, tomando en consideración la duración de sus contratos y campeonatos, la remuneración que reciben, así como el financiamiento de viáticos, dotación, condiciones de competición y entrenamiento de las mismas.

Por otra parte, se pudo establecer que la reducida duración de los contratos de las futbolistas profesionales constituye una barrera para desempeñar dicha

actividad como una profesión que permita tener una vida digna, y que a su vez constituya la única fuente de ingresos.

Asimismo, al no tener un contrato de trabajo que las habilite para reclamar sus derechos, no tienen la posibilidad de acudir ante los organismos dispuestos por los órganos de gobernanza del fútbol, ni ante los jueces laborales de la jurisdicción ordinaria.

En definitiva, la discriminación de género es una realidad que aún está presente en las dinámicas sociales, incluyendo el fútbol femenino, lo cual se ve reflejado de manera directa en la vulneración de los derechos laborales de las mismas. La contienda para alcanzar la paridad tendrá que permanecer durante muchos años para que toda la normatividad que consagra derechos a favor de las mujeres futbolistas pueda verse plenamente materializada en la práctica del deporte rey.

Palabras Claves: Fútbol, fútbol femenino, discriminación de género, estereotipos de género, futbolista profesional.

ABSTRACT

At the beginning, football was only practiced by men, today, worldwide, women are also an active part of it and must live multiple situations that reveal that they are not treated on equal terms. They have had to fight assiduously against the stigmatization and rejection of traditional society that considers women's football to be of low quality, that it does not sell, in addition to associating it with different social stigmas.

Women footballers around the world have denounced having to endure gigantic salary gaps, few job opportunities, informality in practice, lack of sponsorship, little financial and institutional support from national and international sports authorities, lack of periodicity in concentrations, sexual and labor harassment, among others. For this reason, it was pertinent to ask how is the situation of Colombian football players? More specifically, is there gender discrimination in the workplace of female soccer players in Colombia? How are their labor relations governed? If there is discrimination, what are the specific practices through which this discrimination materializes?



In this research, the deductive method was used to analyze the current status of the employment situation of women football players in Colombia, which allowed determining the existence of gender discrimination in women's football, taking into account that the most female soccer players in Colombia are devoid of all types of protection as they do not show the quality of professional athletes, since most of them are not hired in exchange for remuneration, therefore, they are considered amateur football players.

It was established that there is a considerable disadvantage in terms of the rights that are guaranteed to professional football players in Colombia, compared to their male counterparts, taking into consideration the duration of their contracts and championships, the remuneration they receive, as well as the financing, travel allowances, endowment, competition conditions and training for them.

On the other hand, it was established that the short duration of the professional football players' contracts constitutes a barrier to carry out such activity as a profession that allows them to have a decent life, and which in turn constitutes the only source of income.

Likewise, since they do not have an employment contract that enables them to claim their rights, they do not have the possibility of going before the bodies established by the football governance bodies, nor before the labor judges of the ordinary jurisdiction.

In short, gender discrimination is a reality that is still present in social dynamics, including women's football, which is directly reflected in the violation of their labor rights. The contest to achieve parity will have to remain for many years so that all the regulations that establish rights in favor of women footballers can be fully materialized in the practice of the beautiful game.

Keywords

Football, women's football, gender equality, gender stereotyping, gender discrimination, women professional football.

Abreviaturas

ACOLFUTPRO Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales.

CRD Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA.

CNRD Cámara Nacional de Resolución de Disputas.

COLDEPORTES Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre.

CONMEBOL Confederación Sudamericana de Fútbol.

DIFÚTBOL División Aficionada del Fútbol Colombiano.

DIMAYOR División Mayor del Fútbol Profesional Colombiano.

FA Asociación Inglesa de Fútbol.

FCF Federación Colombiana de Fútbol.

FIFA Fédération Internationale de Football Association. Federación Internacional de Fútbol.

FIFPro Federación Internacional de Futbolistas Profesionales.

TMS Transfer Matching System

OIT Organización Internacional del Trabajo.

RETJ Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA.

TAS Tribunal Arbitral Du Sport. Tribunal Arbitral del Deporte.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	2
Abstract.....	3
Abreviaciones.....	5
Introducción.....	9
1. RECUENTO HISTÓRICO DEL PAPEL DE LA MUJER DEPORTISTA Y EL FÚTBOL FEMENINO EN COLOMBIA.....	18
1.1. Inicios de la participación femenina en el deporte.....	18
1.2. Concepto y orígenes del fútbol.....	20
1.3. Desarrollo del fútbol y participación femenina.....	21
1.4. Desarrollo del fútbol femenino en Colombia.....	27
1.4.1. Divisiones especializadas de la Federación Colombiana de Fútbol....	28
1.4.2. Historia del fútbol femenino en Colombia e iniciativas con enfoque de género.....	28
2. NORMATIVIDAD APLICABLE A LAS MUJERES FUTBOLISTAS EN COLOMBIA.....	40
2.1 Normatividad de origen público internacional en materia deportiva.....	40
2.1.1 La carta internacional de la educación física y del deporte.....	41
2.1.2. La incorporación del deporte en el tratado de Lisboa.....	41
2.1.3. Resoluciones de la Organización de las Naciones Unidas.....	42
2.2. Normatividad de origen privado internacional en materia deportiva.....	44
2.2.1. Estatutos de la FIFA.....	45
2.2.2. Iniciativas de la FIFA con enfoque de género y maternidad.....	47

2.2.3. La CONMEBOL y su normatividad.....	55
2.3. Normatividad de origen privado nacional en materia deportiva.....	59
2.3.1. La Federación Colombiana de Fútbol y su normatividad.....	60
2.3.2. Reglamento de la Liga profesional femenina (liga betplay DIMAYOR 2021).....	62
2.4. Normatividad pública internacional.....	64
2.5. Normatividad pública nacional.....	69
2.5.1. Antecedentes normativos del deporte en Colombia..	72
2.5.2. El sistema nacional del deporte.....	74
2.5.3. Normatividad laboral en Colombia.....	77
2.6. Instancias jurisdiccionales del Fútbol.....	84
2.6.1. Comisión del Estatuto del Jugador.....	86
2.6.2. Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA.....	87
2.6.3. Tribunal Arbitral del Deporte. (TAS).....	88
3. FORMAS DE DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES FUTBOLISTAS EN COLOMBIA.....	89
3.1.. Bajos niveles de profesionalización y corta duración en los contratos de trabajo.....	91
3.2. Precarias condiciones laborales y baja periodicidad en las concentraciones.....	97
3.3. Baja promoción y comercialización del fútbol femenino.....	101
3.4. Falta de representación.....	104
3.5. Fútbol femenino, una historia de resistencia.....	106
3.6. Prejuicios y estigma social.....	122



3.7. Feminización de la pobreza.....	125
4. ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA.....	126
4.1. Sentencias proferidas por la Corte Constitucional que amparan los derechos de las mujeres futbolistas en Colombia.....	127
4.1.1. Sentencia T-366/19, caso de la menor María Paz Mora.....	128
4.1.2. Sentencia T-212/21.....	133
4.2. Pronunciamientos de otros órganos jurisdiccionales.....	138
5. CONCLUSIONES.....	140
5.1. Recomendaciones.....	141

Introducción

El papel de la mujer en la sociedad se ha caracterizado por estar marcado por la discriminación y la desigualdad de género, lo cual ha tenido que ser contrarrestado con la lucha permanente de las mismas para conquistar condiciones igualitarias en los distintos escenarios, esto es, a nivel jurídico, social, político, cultural, académico, e incluso deportivo.

Nuestro estudio está enfocado en el deporte más popular del mundo, teniendo en cuenta su gran capacidad de convocatoria al congregarse de manera frecuente multitudes enteras de aficionados, su presencia hasta en las regiones más remotas del mundo, el alcance que tiene a nivel de medios de comunicación, entre otros factores. De acuerdo con las cifras publicadas por la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA), la audiencia registrada para la Copa del Mundo de Rusia 2018 fue equivalente a un total combinado de 3.572 millones de personas, es decir, aproximadamente la mitad de la población mundial. Además, se estimó que cerca de 309.7 millones de personas vieron los eventos de forma digital en lugares públicos de vista masiva tales como bares y restaurantes. (FIFA, 2018)

El fútbol no debe ser visto solo como un deporte que se practica para generar espectáculos de entretenimiento, también debe ser evaluado como un acto social que tiene implicaciones a nivel económico, político y por supuesto, jurídico. Más que un deporte, el fútbol es el proyecto de vida de muchas personas, las cuales se dedican desde su infancia a entrenarlo, y a prepararse para asumirlo desde el ámbito profesional. Esto implica que las personas que se desenvuelven en su práctica sean sujetos de derechos, y que deban garantizárseles unas prerrogativas mínimas para la práctica de su disciplina.



Es inevitable reconocer que históricamente el fútbol femenino ha estado en un segundo plano, en comparación con el fútbol masculino. Esto implica que día tras día las mujeres futbolistas sean víctimas de discriminación de género, lo cual se ve reflejado en la falta de oportunidades, poco apoyo financiero e institucional por parte las autoridades deportivas a nivel nacional e internacional, acoso sexual y laboral, rechazo social en razón de la orientación sexual, así como por no encajar con el estereotipo tradicional de feminidad, informalidad en la práctica deportiva, falta de patrocinio, falta de periodicidad en las concentraciones, brechas salariales gigantescas, así como inestabilidad laboral.

Se han realizado algunos estudios sobre discriminación de género en el fútbol, sin embargo, en su mayoría abarcan la problemática desde una óptica internacional, para lo cual se analizan casos de países tales como Estados Unidos, Canadá, Brasil, Noruega, entre otros.

En el caso particular de Colombia, se han encontrado algunos estudios sobre derecho deportivo con enfoque de género, sin embargo, de los que se ha podido tener conocimiento, ninguno ofrece un enfoque de tipo laboral, en el cual se consulten y analicen de manera integral las decisiones proferidas por las altas cortes, y los órganos de cierre en materia deportiva; lo cual reviste de gran importancia, puesto que los pronunciamientos efectuados por estas instituciones son el reflejo de lo que se vive en las canchas, así como de la efectividad de los mecanismos de acceso a la justicia que tienen quienes lo practican a nivel profesional.

El presente estudio es conveniente, porque nos permitirá establecer si existe discriminación de género en relación con su par, el fútbol masculino. Máxime cuando el derecho a la igualdad es de rango constitucional, por estar consagrado de manera expresa en los artículos 13, y 43 de la Carta Magna, además de hacer parte del bloque de constitucionalidad en virtud de los pactos y tratados ratificados por Colombia.

Es de gran relevancia social, teniendo en cuenta la lucha histórica que ha caracterizado a la mujer para lograr condiciones igualitarias en cada uno de los escenarios. Por otra parte, en el mundo contemporáneo, el común denominador ha sido buscar la manera de eliminar todos los tipos de discriminación, ya sean de índole racial, social, económico, sexual o de género, por lo cual dichas luchas sociales se han acentuado, en procura de una sociedad más justa e igualitaria. Así las cosas, la pugna por la igualdad de género se encuentra más vigente que nunca, y debe verse reflejada de manera universal, sin que el deporte esté exento, pues el mismo también constituye una actividad profesional de la cual se deriva el sustento para muchos actores, incluyendo a las mujeres futbolistas.

Teniendo en cuenta la manifiesta desigualdad que han denunciado las mujeres futbolistas alrededor de todo el mundo, es viable afirmar que el fútbol profesional en Colombia también se encuentra marcado por la segregación de género, lo cual se ve reflejado en la vulneración de los derechos laborales de las mismas.

En este trabajo monográfico, a través del método deductivo se buscó determinar la existencia de discriminación de género en el ámbito laboral de las mujeres futbolistas en Colombia.

Se han realizado estudios importantes en materia de discriminación de género en el mundo del fútbol, los cuales han permitido visualizar y estudiar desde una perspectiva jurídica y académica, cuáles son las prácticas discriminatorias que sufren las mujeres futbolistas a nivel internacional, así como la forma en la que se rigen las relaciones jurídicas con los clubes y las instituciones que gobiernan el fútbol.

Una de las investigaciones más relevantes fue la realizada por el centro de estudios jurídicos De Justicia, en la cual se expusieron algunos de los antecedentes de esta problemática, así como las prácticas concretas que

constituyen discriminación de género, contextualizadas con casos reales de mujeres que se han armado de valor para denunciar y exigir mejores condiciones en la práctica de su profesión. En el estudio de estos casos concretos, se mencionan en su mayoría a países desarrollados como Estados Unidos, Canadá, Australia, Noruega, entre otros, ofreciéndonos una óptica de la situación de las deportistas a nivel internacional, quienes incluso encontrándose en países de primer mundo que se caracterizan por tener un alto grado de desarrollo en materia de derechos, se presentan escenarios de discriminación que han conllevado a que se realicen múltiples denuncias, así como que se inicien batallas jurídicas en busca de que les sea retribuido lo que han dejado de ganar como consecuencia de las prácticas discriminatorias, añadiéndole la exigencia de mejores condiciones para el ejercicio de su profesión, las cuales permitirán que el fútbol femenino avance en su proceso de fortalecimiento y desarrollo. (Davinson et al., 2020)

De acuerdo con este estudio, otro problema relevante, es la forma en la que están constituidas las estructuras del empleo en el fútbol, dado que al existir una marcada jerarquía se protege a los órganos de gobierno y ejecutivos de alto nivel de la responsabilidad jurídico-laboral con las jugadoras, ya que hay muchos actores intermediarios. Sumándole a ello, la baja profesionalización del fútbol femenino, ni siquiera los clubes y asociaciones podrían ser responsables legalmente por sus jugadoras, por no existir un contrato que cumpla con los requisitos establecidos por el Reglamento sobre el Estatuto de la Transferencia de Jugadores de la FIFA, y por el Código Sustantivo del Trabajo.

“Aunque esto puede limitar la aplicabilidad del derecho laboral en ciertos contextos, no cierra la puerta al activismo ante esos mismos actores. Por ejemplo, las jugadoras podrían volcarse hacia los principios constitucionales o internacionales de no discriminación, entre otras tácticas.” . (Davinson et al., 2020).

Este es un punto importante de reflexión, puesto que debemos dimensionar lo que representa el hecho de que las jugadoras ni siquiera puedan acudir fácilmente a los mecanismos de justicia, y peor aún, que la mayoría de ellas no puedan hacerlo, y que no se derive ningún tipo de relación laboral con los clubes, por el hecho de no estar contratadas y devengar al menos un salario mínimo.

Este es quizás el punto más sensible de nuestra investigación, pues revela el nivel de desprotección en el cual se encuentran las futbolistas, quienes ante la imposibilidad de reclamar sus derechos ya sea a través del aparato jurisdiccional, o mediante las instituciones privadas del fútbol, deben conformarse con realizar activismo social, como método de protesta, con la esperanza de que algún día sus derechos constitucionales a la igualdad y al trabajo puedan ser salvaguardados.

La autora María José García también realizó un importante estudio en materia de fútbol femenino, el cual fue titulado “Formas asociativas como herramientas organizacionales y jurídicas para mejorar la representación de las jugadoras de fútbol en Colombia”. En esta tesis se tiene como punto de partida el momento coyuntural que atraviesa el fútbol femenino, el cual ha tenido una evolución notable, sin embargo, se presentan distintas formas de discriminación y vulneración de derechos fundamentales, por lo cual se hace necesaria la existencia de una forma de representación efectiva de las jugadoras ante los entes estatales deportivos a nivel nacional e internacional.

La autora refiere que el fútbol femenino en Colombia no se desarrolló de manera profesional hasta el año 2017, año en el cual se llevó a cabo la primera versión de la Liga profesional femenina. Esto es, los clubes profesionales en Colombia eran conformados solo por hombres, y en su lugar, el fútbol femenino se desarrollaba únicamente a través de clubes aficionados, los cuales llevaron a cabo la labor de formar y entrenar a las niñas y mujeres futbolistas del país, sin recibir ninguna contraprestación por ello.

Asimismo, señala que a pesar de que existe la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales-ACOLFUTPRO, esta ha manifestado haber sido constituida para defender los derechos de las y los futbolistas profesionales y por esa razón para ser admitidos como afiliados se debe detentar esta condición. Esto representa una problemática, teniendo en cuenta que la mayoría de futbolistas colombianas son aficionadas, dado que es muy reducido el número de futbolistas que tienen la oportunidad de celebrar un contrato de trabajo, y las pocas que logran hacerlo, solo son contratadas por menos de cuatro meses al año.

De lo anterior podemos extraer dos conclusiones importantes: 1) Que en Colombia existe un bajo porcentaje de profesionalización del fútbol femenino. 2) Que el hecho de que ACOOLFUTPRO solo pueda defender los derechos de los futbolistas profesionales deja a la deriva, y sin representación efectiva, a un gran número de futbolistas, incluso a la mayoría. (García, 2019)

Otras abogadas colombianas se han dedicado a estudiar el fútbol con una perspectiva de género, Gabriela Hernández es una de ellas:

Las problemáticas de género en el fútbol han estado marcadas principalmente por la presencia de discriminación y la perpetración de estereotipos que representan una barrera para la profesionalización de las mujeres en este deporte y, en consecuencia, una barrera para la igualdad material. (Hernández, 2020)

Esto parece funcionar como un círculo vicioso, ya que, como lo afirma la autora, esta concepción machista del fútbol femenino ha ocasionado que tenga una menor capacidad de convocatoria, y por ende, que sus ganancias sean más bajas en relación con el fútbol masculino, teniendo en cuenta la relación directa con el patrocinio que reciben.

Otro estudio que sirvió como fuente a nuestra investigación, fue el realizado por Sebastián Hernández Villamil, “Sobre los derechos de la mujer en el fútbol profesional colombiano” En esta investigación la problemática se planteó desde un enfoque constitucional, referenciando los diferencias entre el fútbol masculino y femenino, así como 3 ejemplos concretos de prácticas discriminatorias en contra de la mujer en el ámbito del fútbol. Debe señalarse que el artículo referenciado se publicó como parte anexa del libro de César Mauricio Giraldo y Luis Fernández Aguilera. (Fernández y Giraldo, 2018)

Estos dos últimos autores, a través del libro denominado Introducción al derecho deportivo y al derecho del deporte, constituyeron una fuente trascendental en esta investigación, pues es allí en donde se tuvo acceso a los conceptos básicos del derecho deportivo, así como la organización, funcionamiento y legislación relacionada con el deporte.

Balón de cristal, una obra publicada por la periodista Carolina Jaramillo Seligman, realiza un recuento histórico del fútbol femenino a nivel internacional y en Colombia, lo cual fue de vital importancia para satisfacer uno de los objetivos específicos del presente trabajo monográfico. (Jaramillo, 2021)

Por su parte, Diana Carolina González Sánchez realizó un estudio de fondo con una perspectiva más antropológica, en donde narra cómo se ha llevado a cabo el proceso de legitimación de la práctica del balompié femenino, que poco a poco ha ido creando un nuevo campo laboral para ellas. (González, 2018)

Es innegable que el fútbol femenino apenas está en desarrollo, teniendo en cuenta su posterior advenimiento, así como la todavía difusa reglamentación, que no resulta eficiente para salvaguardar los derechos de las jugadoras. Si bien es cierto, a nivel mundial se han presentado grandes avances en el tema, todavía hay mucho terreno por conquistar, sin que Colombia sea la excepción.

Por su parte, la Corte Constitucional, recientemente ha emitido dos fallos trascendentales para el fútbol femenino, los cuales marcan el derrotero para

que se siga desarrollando el precedente, y se fortalezca la igualdad de género en el ámbito deportivo.

Uno de ellos es la sentencia T 366/ 2019, en la cual la Corte analizó el caso de María Paz Mora Silva, una niña que había practicado fútbol desde los 3 años de edad, quien se inscribió con su equipo para participar en la Liga Pony. En el transcurso del campeonato, el Comité disciplinario decidió sancionar al equipo de María Paz, ocasionando la eliminación del mismo.

En esta sentencia, la Corte se pronunció sobre los estereotipos de género en la formación de los niños y niñas, y su relación con los derechos humanos, la discriminación de género en el deporte, entre otros; elucubraciones que llevaron a ordenar el amparo de los derechos fundamentales invocados.

Asimismo, mediante la sentencia T- 212 de 2021, la Corte protegió el derecho al buen nombre, la honra y la no discriminación de mujeres las futbolistas, los cuales fueron vulnerados con las declaraciones del máximo accionista del Club Deportes Tolima S.A., Gabriel Camargo Salamanca. La Corte reconoció las dificultades asociadas a la práctica del fútbol femenino a partir de varios aspectos denunciados por las mismas futbolistas. Además, reconoció que el fútbol femenino en Colombia se desarrolla en un contexto de discriminación multidimensional que lo afecta y relega. Constató profundas brechas entre el fútbol masculino y el femenino que, según la providencia, se traducen en actitudes como las del señor Camargo las cuales “se fundan en prejuicios y estereotipos contrarios a la aspiración democrática y pluralista de la Constitución de 1991”.

Por ello, consideró que “las palabras, los actos, las expresiones y el trato de aquellas mujeres que deben transitar por espacios nuevos y a veces hostiles, deben ser objeto de un escrutinio constitucional especial”. A juicio de la Sala los dirigentes y los cuerpos directivos se encuentran obligados a identificar dificultades y generar oportunidades para el fútbol femenino. Por lo tanto, sus

actuaciones no pueden estar dirigidas a marchitar” iniciativas que pretenden no solo impulsar el valor del deporte como forma de interacción social sino también como medio para la realización de planes de vida que encuentran su lugar en el artículo 16 de la Constitución”

Después de haber realizado un recuento histórico del fútbol femenino en Colombia, así como haber estudiado su normatividad a nivel nacional e internacional, de acuerdo con su origen, el cual puede ser público o privado; así como la identificación de las formas concretas de discriminación que sufren las futbolistas, con el consecuente análisis de jurisprudencia de las altas cortes colombianas y los órganos de cierre de las instituciones que rigen el fútbol, se pudo determinar que sí existe discriminación de género en el ámbito laboral de las mujeres futbolistas en Colombia.

Lo anterior se ve reflejado en la baja profesionalización del fútbol femenino que ocasiona que la mayoría de mujeres que lo practican no sean consideradas como profesionales. Igualmente, el pequeño porcentaje de mujeres que logran obtener al menos una remuneración de un salario mínimo, y por ende, ser consideradas como profesionales, no alcanza a mantener este estatus durante todo el año, tomando en consideración la corta duración de los contratos, que usualmente es inferior a los cuatro meses; lo cual obedece a la reducida duración de sus competiciones. Se pudo constatar que las pocas mujeres que son contratadas reciben una remuneración más baja que sus pares masculinos, asimismo, los premios que reciben por ganar un campeonato, también son mucho más bajos. Adicional a ello, en la práctica del deporte también deben enfrentarse al estigma social por no encajar dentro de los estereotipos de género, así como acoso sexual, laboral y tratos denigrantes.

De igual forma, se corroboró que solo existen dos pronunciamientos por parte de las altas cortes colombianas en materia de fútbol femenino, y que no existe ninguno en la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA, Cámara Nacional

de Resolución de Disputas, el Comité del Estatuto del Jugador, y el Tribunal Arbitral del Deporte (TAS.)

1. Recuento histórico del papel de la mujer deportista y el fútbol femenino en Colombia

1.1. Inicios de la participación femenina en el deporte

La discriminación de género ha estado presente a lo largo de la historia en todos los escenarios, ocasionando que las mujeres sufran desigualdad, violencia, abusos, e incluso, el desconocimiento de sus derechos. La contienda para alcanzar igualdad de derechos ha sido permanente, en donde poco a poco han tenido que legitimar su propio espacio.

Esto se ha visto reflejado en la conquista ulterior (en relación a los hombres) de los derechos civiles y políticos de la mujer, tales como el acceso a la educación, el derecho al voto, el derecho a administrar su propio patrimonio, y por supuesto en la regulación de sus derechos sexuales y reproductivos.

Dicha disparidad se remonta a la prehistoria, en donde la distribución de tareas en el hogar, la maternidad, la demarcación histórica del hombre como ser dominante, que obedece a su pasado como líder de tribu, como cazador que llevaba sustento a la manada, implicaron que desde aquella época en la cual predominaban las sociedades cazadoras y recolectoras, las mujeres se encontraran subordinadas a los hombres, siendo éste el antecedente histórico más antiguo del trato desigual que han sufrido las mujeres.

El juego siempre ha estado presente en la historia del ser humano, pero su consolidación como competición deportiva se ha manifestado a través de los Juegos Olímpicos. La disputa Olímpica más antigua tuvo lugar en el año 776 A.C, y se organizó en honor a Zeus, en la ciudad de Olimpia. En aquella época

los juegos olímpicos tenían una duración de 4 días, y se celebraba un gran banquete para los ganadores, en una ceremonia de clausura que tenía gran importancia social.

En esta época algunas prácticas sociales discrepan de lo que socialmente consideramos aceptable en la actualidad. Un ejemplo de ello es que, en las competencias, la mayoría de los atletas competían desnudos. Tal vez por esta razón, estaba prohibido que una mujer casada asistiera como espectadora a dichos juegos, lo cual podría ser castigado incluso con la pena de muerte, y por supuesto, su participación en las competencias también estaba vedada. (Young, 2021)

La marcada segregación del género femenino en el deporte, también se vio reflejada en su participación tardía en los Juegos Olímpicos Modernos, dado que su creador, el francés Pierre de Coubertin, se opuso rotundamente a que las mujeres pudieran participar en las competencias, por tal motivo, su participación estuvo prohibida en la primera edición en el año 1896. Fue solo hasta el año 1900, en la segunda edición de los Juegos Olímpicos, en donde unas pocas mujeres lograron participar, lo cual se limitó única y exclusivamente al golf, croquet y al tenis en Paris. Pierre se caracterizó por tener una visión misógina del deporte, consideraba antiestética la presencia de las mujeres, los reparos y los prejuicios fueron de toda índole. En esta época había quien llamaba “marimacho” a la mujer que se ponía pantalones para ejercitar el ciclismo. (Pastor, 1997, como se citó en Torrebadella, 2016)

Ya en el año 1928, en Ámsterdam, participaron cerca de 300 deportistas, lo cual significó el verdadero comienzo de la participación femenina en los juegos Olímpicos. En esta época se destacó una activista llamada Alice Melliat, quien organizó los Juegos Mundiales Femeninos en Praga y Londres, en los años 1930 y 1934, respectivamente. (Villa Molina, 2015)

Así las cosas, la discriminación de género ha estado presente desde los inicios del deporte, dado que de manera inicial no era bien visto que las mujeres participaran en los mismos, y se generaban múltiples barreras para impedirlo, especialmente en el deporte que abarca nuestro estudio: el fútbol.

El fútbol se ha caracterizado por ser un deporte dominado por hombres. Las primeras reglas de juego fueron creadas por y para hombres, en un contexto social en el cual era poco probable que los actores implicados en su práctica imaginaran que llegaría el momento en el que las mujeres también participarían del mismo, y mucho menos, que exigirían que se les tratara en igualdad de condiciones.

1.2 Concepto y orígenes del fútbol

El balompié es percibido como una “Institución social configurada en la modernidad que busca el renacimiento de la cultura corporal de la edad clásica” y al mismo tiempo combina esto con “las nuevas formas de coordinación social de la división del trabajo en la era industrial” (Villena, 2014, como se citó en González, 2018). Incluso ha sido calificado por autores como Elías y Dunning como un proceso civilizador característico de la modernidad que busca ser una forma de control racional de la violencia. (Elias, Norber, Dunning, 2018, como se citó en González, 2018)

Con el pasar de los años, el fútbol tomó fuerza, expandiéndose por todo el mundo. De esta manera llegó a América, siendo parte de los discursos de la modernidad y el uso del tiempo libre, y posteriormente a África como parte de los procesos de descolonización y las nuevas dinámicas del mercado (Carrión, 2014, como se citó en González, 2018). De ahí en adelante, poco a poco se difunde por todos los continentes hasta convertirse en el deporte mundial por excelencia. Este proceso de expansión y popularización, aunado a su

estructura de juego colectivo, propendió la conformación de equipos, torneos e instituciones locales, nacionales e internacionales, posicionándose como un símbolo de unión, pasión y fraternidad.

Este comenzó a practicarse principalmente en las Islas Británicas, tras un acuerdo del cual resultó la fundación de la "Football Association" (Asociación de Fútbol de Inglaterra en el año 1863). Esta asociación se encuentra referenciada como el primer órgano gubernativo del deporte. Adicionalmente, se crearon las primeras reglas oficiales del juego que previamente habían sido establecidas en la Universidad de Cambridge con el objetivo de estipular unas normas que permitieran diferenciar el Football del Rudby. (Jaramillo, 2021)

De manera posterior, el 21 de mayo de 1904, en la sede de la Union Française des Sports Athlétiques, en París, tuvo lugar la constitución de la Fédération Internationale de Football Association, reconocida como la FIFA, dado que existía la necesidad de un órgano rector que regulase el fútbol a nivel internacional, en donde hicieron parte las asociaciones de Francia, Bélgica, Dinamarca, Holanda, España, Suecia, España, Suecia y Alemania inicialmente. (FIFA, s.f)

1.3 Desarrollo del fútbol y participación femenina

El fútbol comenzó a posicionarse como un deporte de masas, al tener gran capacidad para captar la atención de millones de personas. A pesar de que en su mayor parte era practicado por hombres, desde sus inicios las mujeres también se sintieron atraídas por hacer parte del mismo.

En el marco de la Primera Guerra mundial, en donde a razón de ello los hombres se encargaron de liderar la disputa armada, tuvo lugar uno de los más importantes intentos de surgimiento del fútbol femenino, de tal forma que

las empleadas de las fábricas de municiones formaron equipos y comenzaron a practicarlo. (Torrebadella, 2016). Sin duda alguna el fortalecimiento del fútbol femenino en este contexto se debió a que la mayoría de hombres se encontraban en la guerra, lo cual permitió que las mujeres pudieran tomar el liderazgo, y participación en el mismo, sin ser víctimas de rechazo social.

En esta ocasión el fútbol femenino ganó gran protagonismo, en donde incluso el día de navidad de 1917 jugaron un partido en Preston que fue visto por 10.000 personas. Dicho crecimiento continuó en ascenso, incluso a través de los numerosos partidos que disputaron recaudaron fondos para la Asociación Nacional de Soldados y Marineros Dados de Baja y Discapacitados (National Association of Discharged and Disabled Soldiers and Sailors). Esto ayudó a legitimar la participación femenina, pues representaba utilidades importantes para los soldados que fueron heridos en la guerra. (Jaramillo, 2021)

En el año 1920 existían cerca de 150 equipos en las Islas Británicas, en donde algunos de ellos tenían gran capacidad de convocatoria. Una muestra de ello es el partido disputado en el "Boxing Day" en la ciudad de Liverpool, al cual asistieron cerca de 53.000 espectadores, y otro inmenso grupo tuvo que permanecer fuera del estadio. Asimismo, se celebró el primer partido internacional de fútbol femenino, el cual se disputó entre el "Dick Kerr Ladies FC" y un equipo francés liderado por Alice Milliat, el cual marcó el inicio de una gira que emprendieron por París, Roubaix, el Havre y Ruan. (Jaramillo, 2021)

Sin embargo, el auge del fútbol femenino llegaría a su final en Inglaterra, pocos años después de que finalizara la Primera Guerra Mundial, con la decisión de la FA (Football Association), máxima autoridad del fútbol inglés, quien quería concentrar todos sus esfuerzos en las competiciones masculinas. El 5 de diciembre de 1921 prohibió a las jugadoras de fútbol disputar partidos en sus canchas, asimismo, prohibió a los árbitros o jueces participar de cualquier partido disputado por mujeres. Sin duda alguna dicha decisión sepultó los elevados cimientos que había forjado el fútbol femenino en Inglaterra.

Cuando finalizó la guerra, el fútbol se transformó en una “iconografía anglosajona del deporte de combate, cuyo testimonio había forjado la fortaleza, resistencia y disciplina necesarias para decidir victoria” (Torrebadella, 2016). Las mujeres obreras desde las fábricas iniciaron el movimiento femenino en el balompié, dejando a un lado los estándares de belleza y femineidad establecidos para la época, lo cual ocasionó su total prohibición en 1921.

Las mujeres obreras desde las fábricas también podían contribuir, con espíritu deportivo, al desarrollo de la guerra y, por lo tanto, no se les podía negar “la batalla fingida” del fútbol. Cuando las mujeres dejaron de desear un “cuerpo de princesas” para tener un “cuerpo de guerreras”, la intención de dar patadas al balón se hizo mucho más peligrosa que la de manipular bombas con las manos. (Torrebadella, 2016).

Esta decisión fue apoyada por los medios de comunicación, quienes se encargaron de pregonar que el fútbol no era adecuado para las mujeres, que incluso representaba un gran riesgo para la salud. Esta prohibición se mantuvo hasta que la FA (Asociación Inglesa de Fútbol) pusiera fin a dichas restricciones en 1971.

Esta medida discrepaba de los avances y discusiones que se estaban generando en el mundo en ese época, dentro de las cuales los derechos de las mujeres y su participación en los distintos escenarios constituyeron un punto importante, pues se tenía como antecedente La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en 1945, la cual menciona la igualdad de derechos de hombres y mujeres, posteriormente se celebró la Declaración Universal de los

Derechos Humanos en 1948, así como otros instrumentos internacionales tales como la Convención de los Derechos Políticos de la Mujer en 1954.

Como era de esperarse, la prohibición impuesta por la FA tuvo consecuencias adversas, puesto que surgieron asociaciones conformadas por mujeres, las cuales organizaron sus propios Juegos Olímpicos. Una de las pioneras fue Alice Milliat, precursora de este movimiento en Francia, quien participó de la creación de la Federación Internacional Deportiva Femenina, organizando los Juegos Atléticos en Montecarlo con la presencia de Suiza, Inglaterra, Italia, Francia Checoslovaquia, y Bélgica. El nuevo organismo dirigió, durante doce años, las “Olimpiadas femeninas” o “Juegos Mundiales de Mujeres” –París (1922), Göteborg (1926), Praga (1930) y Londres (1934)–, que marcaron una reivindicación ante la discriminación que las mujeres recibían del Comité Olímpico Internacional. (Torrebadella, 2016)

Fue así como a finales de 1894, una activista que usaba el seudónimo de Nettie Honeyball fundó el primer equipo femenino de la historia, llamado “British Ladies Football Club” (BLFC). Las primera convocatorias las realizaron a través de anuncios en la prensa, en donde una vez consolidado el equipo, organizaron el primer partido oficial que se disputó el 23 de marzo de 1895 en Londres, logrando un público de alrededor de 10.000 personas (Jaramillo, 2021)

Esto generó un sinnúmero de críticas, en donde incluso se realizó una publicación en el Daily Post que replicaba: “Nunca sabrán jugar el fútbol como hay que jugar. Y aunque fueran capaces de ello, este deporte siempre será inapropiado para su sexo.”

Fue así como comenzó a consolidarse una opinión pública adversa a la práctica del fútbol femenino, que desencadenó que perdieran el apoyo económico, ocasionando la disolución del equipo en 1987. (Jaramillo, 2021)



Desde entonces las mujeres comenzaron a abrirse campo en el fútbol y su participación se fue incrementando cada vez más. En los años 1970 se creó el Mundial de Fútbol Femenino, el cual no tuvo reconocimiento de la Federación Internacional de Fútbol, incluso, no aparece documentado en sus recopilaciones sobre la historia del fútbol femenino.

Sin embargo, las dinámicas de inclusión se hicieron presentes con mayor fuerza en el deporte. A finales de la década de los ochenta, 1980, la FIFA organizó el primer campeonato mundial de fútbol femenino, aunque a este no se le otorgó la categoría de oficial. Este evento se desarrolló en China y participaron 12 selecciones nacionales, se jugaron 26 partidos, asistieron 510.000 espectadores y Estados Unidos obtuvo la victoria. Cabe señalar que este fue considerado como un mundial de prueba.

Fue en 1991, cuando la FIFA aprobó la celebración del primer mundial oficial el cual tuvo lugar en China. Este evento catapultó la organización del fútbol femenino en todo el mundo, dado que varias confederaciones tuvieron que crear competiciones clasificatorias internas para poder acudir al mundial. Asimismo, representó un paso importante para que siguieran desarrollándose competiciones que convocaran miembros de todas las confederaciones.

Se destacan otros acontecimientos importantes como la inclusión del balompié femenino en el programa oficial de los Juegos Olímpicos de Atlanta en 1996. De igual forma en el año 1995, se realizó la segunda Copa mundo femenina en Suecia. Por su parte, la tercera edición se desarrolló en Estados Unidos, país que ya se había consolidado como una de las potencias del fútbol femenino, debido a las importantes victorias alcanzadas por sus jugadoras.

La cuarta edición de la copa se iba a desarrollar nuevamente en China, sin embargo, debido a la epidemia de SARS que estalló en el año 2003, esta tuvo que ser desplazada a Estados Unidos. China tendría su nueva oportunidad de

acoger a la Copa Mundial para el año 2007, con ocasión a la quinta edición. (Jaramillo, 2021)

La continuidad de la Copa Mundial, y el propósito de la FIFA de hacer crecer el fútbol femenino se vio reflejado en el aumento de los rubros destinados a los premios que se otorgaban en dicha competición, puesto que, para la edición de 2007, todos los equipos que llegaban a cuartos de final recibían al menos 200.000 dólares. Para el año 2011, en la sexta edición del mundial femenino, todos los equipos clasificados recibieron al menos 250.000 dólares, además de 75.000 dólares extras para la organización del torneo. (Jaramillo, 2021)

Por su parte, el mundial del año 2015 se disputó en Canadá, otro país que ha tomado la delantera en el desarrollo del balompié femenino, considerándose otra potencia, al igual que Estados Unidos. Allí participaron 24 selecciones, es decir, el número aumentó, lo cual reflejó el mayor el compromiso por parte de la FIFA, así como de las asociaciones miembro.

En esta ocasión, la FIFA implementó por primera vez sensores de goles en los arcos, lo cual contribuyó a mejorar la calidad y garantías propias de la competición. Sin embargo, se implementó otra medida menos aceptada, consistente en permitir que los torneos se disputaran en canchas de césped artificial. Dicha decisión ocasionó muchas críticas y rechazo entre las jugadoras, quienes argumentaban que esa calidad de césped aumentaba el riesgo de lesiones. (Jaramillo, 2021)

Sin duda alguna, el desarrollo del fútbol femenino a nivel mundial ha tenido altos y bajos, hoy más que nunca, el compromiso por su desarrollo, consolidación y posicionamiento se encuentra más vigente que nunca. Cada vez existe más visibilidad, apoyo institucional, inclusión. La colectividad ha despertado, hoy existe más conciencia frente a lo que representa la equidad de género. Sin embargo, esto no significa que actualmente se goce de una



buena posición. Aún hay mucho terreno por conquistar, muchas batallas que disputar, pero, sobre todo, muchos derechos que deben ser garantizados a las actoras del fútbol femenino.

1.4. Desarrollo del fútbol femenino en Colombia

Ya vimos como a nivel internacional las futbolistas han luchado por participar del balompié, ser parte de un equipo, pero, sobre todo, por poder tomar este deporte como una profesión que les permita desarrollar su proyecto de vida, como cualquier otra profesión. Es una lucha que no se puede asumir de manera individual, puesto que la naturaleza misma del fútbol implica que deba asumirse como una lucha colectiva que permita el fortalecimiento conjunto. La contienda para ganar su lugar en este escenario no ha sido la excepción en Colombia.

Para el caso particular de Colombia, la entidad que administra el fútbol en nuestro territorio es la Federación Colombiana de Fútbol. Esta se fundó el 12 de octubre de 1994 como una Liga de fútbol en Barranquilla, y obtuvo el reconocimiento jurídico por parte del Gobierno nacional en el año 1927. Posteriormente, tuvieron que realizar una reforma de sus estatutos, convirtiéndola en la Asociación Colombiana de Fútbol. Fue sólo hasta 1936 que los dirigentes decidieron enviar la documentación a la FIFA, encontrando que el 17 de octubre del mismo año, su solicitud de hacerse miembro había sido aprobada. (FCF, 2012)

Esta funge como máximo órgano rector del fútbol a nivel nacional, y se define como un organismo de derecho privado, sin ánimo de lucro. Se encuentra afiliada a la FIFA, y a la Confederación Sudamericana de fútbol CONMEBOL. Además, tiene la obligación de cumplir y hacer que sus afiliados cumplan con los estatutos, directrices y reglamentos de las mismas. Tiene funciones de

interés público y social. La FCF está conformada por clubes profesionales y ligas deportivas. (FCF, 2016)

Ahora bien, hay dos organismos que cumplen funciones de gobernanza en el fútbol nacional, los cuales operan como divisiones especializadas de la Federación Colombiana de Fútbol.

1.4.1. Divisiones especializadas de la Federación Colombiana de Fútbol

De un lado, la División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR) es la entidad que se encarga de organizar, administrar y reglamentar los campeonatos del Fútbol Profesional Colombiano, por delegación de la FCF. Es una asociación de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter civil, con personería jurídica, integrada por los clubes deportivos profesionales de fútbol, en todas sus modalidades. Fue fundada el 26 de junio de 1948, y se encuentra subordinada a la FCF. (DIMAYOR, 2020, artículo 1)

Por otra parte, la División Aficionada del Fútbol Colombiano-DIFÚTBOL, es la División Especializada de la FCF, encargada de fomentar la práctica y el desarrollo del fútbol aficionado en el territorio nacional, además de reglamentar y realizar sus campeonatos en las diversas categorías, sea que se trate de eventos nacionales, seccionales, municipales, zonales o intercambios oficiales o amistosos. De igual forma está constituida como una entidad sin ánimo de lucro, de carácter privado, dotada de Personería Jurídica. Esta se encuentra sujeta a sus propios estatutos y reglamentos y a los de la Federación Colombiana de Fútbol. (DIFÚTBOL, 2013, artículo 2)

1.4.2. Historia del fútbol femenino en Colombia e iniciativas con enfoque de género

Una vez definidas las principales instituciones del fútbol colombiano, es pertinente realizar un breve recuento sobre el surgimiento e historia del fútbol femenino en Colombia, así como de los avances y conquistas que han logrado las mujeres que han nutrido este escenario.

Esta práctica tuvo sus orígenes en el Valle del Cauca, cuando un pequeño grupo de mujeres tuvo la valentía de comenzar a practicarlo y estudiarlo. En 1971 el periódico el país realizó una convocatoria, en donde seleccionaron 60 mujeres que distribuyeron en los equipos de Deportivo de Cali, y el Deportivo América. Esto funcionó como un semillero, puesto que también comenzaron a organizarse torneos en algunos barrios, lo cual sirvió de preparación para futuras convocatorias como la de la Liga del Valle. Fue así como lograron consolidarse 16 equipos de distintas partes de Colombia, sin embargo, estos no perduraron mucho tiempo por la falta de apoyo económico. (Jaramillo, 2021)

Ya hacia los años ochenta, los pocos equipos que sobrevivieron comenzaron a organizarse más, participando en competencias nacionales, en las cuales tuvieron un papel determinante mujeres como Amparo Maldonado y Myriam Guerrero, quienes participaron como precursoras del mismo, con mucho esfuerzo lucharon contra la corriente del machismo y la discriminación de género que siempre ha estado presente en el fútbol.

En el caso de Guerrero, trabajaba en las divisiones menores del Club Deportivo Escuela del Fútbol Vida, relató haberse arriesgado a inscribirse en el Torneo de Marcas en la Liga de Fútbol de Bogotá. Cuando llegó el momento de disputar el primer partido, esta fue cuestionada por el juez, quien le indicó que el partido no era mixto, para lo cual ella argumentó figurar en la planilla, motivo por el cual la dejaron jugar únicamente en esa ocasión. Ya al día siguiente, la Liga remitió una carta al Club indicando que debían expulsar a la jugadora, so pena de expulsión del equipo entero. Hasta aquí llegó la

participación de esta precursora del balompié, quien, para evitar perjudicar a sus compañeros, decidió retirarse, renunciando a su posibilidad de seguir creciendo como jugadora en igualdad de condiciones a sus compañeros hombres. (Jaramillo, 2021)

Este resultó ser un hecho normal para el contexto social que se vivía en esa época, en donde no existía ningún precedente sobre el tema, y mucho menos había sido analizado desde su contexto jurídico, con una mirada de equidad de género. Hoy en día, se han presentado casos similares, en los cuales han tenido que intervenir distintas instituciones en aras de evitar la segregación por motivos de género.

El crecimiento y consolidación ha sido un camino que ha implicado esfuerzos de muchas mujeres, y por supuesto también mucho tiempo, en donde poco a poco se han logrado pequeñas conquistas, e implementación de estrategias que permitan el desarrollo del fútbol femenino. Ya en el año 1991, la DIFÚTBOL organizó el primer torneo nacional de fútbol femenino, además, se preocupó por iniciar un proyecto de preparación que ayudara a consolidar el deporte, formando técnicos, monitores, y dirigentes del fútbol aficionado, el cual ha servido como escuela para los jugadores que aspiran a ser profesionales.

En el año 1997 surgió la primera Selección Colombia Femenina, la cual participó en el Campeonato Sudamericano de 1998 convocado por la Conmebol, lo cual marcó un momento histórico, por ser la primera competición internacional que disputarían las futbolistas.

Sin duda alguna, este hecho tan representativo fortaleció el auge del fútbol femenino, en donde cada vez se fueron organizando nuevos equipos conformados exclusivamente por mujeres. Esto significaba que ya existía un espacio exclusivo para ellas, que les permitiría seguir formándose y compartiendo la misma pasión.

Tuvieron que pasar solo algunos años, para que las mujeres supieran que podían apostar mucho más, que los movimientos por la defensa de sus derechos y la igualdad de género, comenzarían a permear hasta la cubierta de la cancha.

Hubo un hecho particular que evidenció las condiciones paupérrimas en las que se estaba desarrollando el proceso de convocatoria, participación y consolidación de las competiciones femeninas. Esto ocurrió en el año 2003, cuando se disputó el Campeonato Sudamericano, en donde a pesar de haber tenido algunas victorias y de haber puesto todo su esfuerzo, la selección colombiana sufrió una manifiesta derrota con un marcador 8-0, en la cual tuvieron como adversaria a la selección brasileña. Fue aquí cuando comenzaron a cuestionarse las dificultades que debían atravesar para representar a Colombia en estas competiciones, puesto que solo contaron con una preparación de 18 días, lo cual, evidentemente las puso en una situación de desventaja con los demás equipos.

Las actrices que hicieron parte del cuerpo técnico relataron no haber recibido salario u honorarios por dicha labor, puesto que todo se limitaba a viáticos, y licencias no remuneradas por parte de Coldeportes. (Jaramillo, 2021) Infortunadamente dichas condiciones significaban que se desconoció su labor como profesionales, en donde probablemente se consideró que el simple hecho de permitir la participación era incentivo suficiente, como si aquello representase un beneficio no merecido, un favor, sin tener en cuenta que se trataba de un trabajo que debía ser remunerado.

A pesar de los obstáculos, ésta disciplina deportiva ha salido adelante. Su fortalecimiento en Colombia, permitió que las jugadoras comenzaran a recibir una formación más estructurada que les permitiría aspirar a seguir compitiendo internacionalmente. Así lo hicieron en el año 2008, cuando la Selección Colombiana femenina participó por primera vez en una competición intercontinental, en el 15 Mundial Sub 17 en Nueva Zelanda. Tan solo un par

de años después la Selección de mayores clasificó por primera vez a un mundial de esta categoría, el cual se disputó en Alemania en el año 2011. (González, 2018)

Un hecho que merece la pena documentar, fue la participación en el Campeonato Sudamericano Femenino sub 20 de 2010, que se disputó en nuestro territorio. Al llegar a la fase final, llenaron el estadio de Bucaramanga en tres ocasiones, teniendo un número aproximado de 31.000 asistentes. Nuestro equipo estuvo cerca de alcanzar la victoria, en donde se posicionaron como subcampeonas, lo cual aumentó la visibilidad de las competiciones femeninas. (Jaramillo, 2021)

Los logros obtenidos en las competiciones internacionales, permitieron que el balompié femenino ganara más legitimidad y llamara la atención de un mayor número de personas. Por tal motivo surgió la idea de fundar una Liga Profesional de Fútbol Femenino en Colombia, lo cual coincidió con los esfuerzos de la FIFA por comenzar a posicionar el fútbol femenino a nivel mundial. Así las cosas, el fútbol femenino en Colombia, hasta el año 2017, solo existía a nivel aficionado, cuando se llevó a cabo la primera versión de la Liga Profesional Femenina.

Para esa fecha la FIFA ya había implementado el programa Forward, el cual fue aprobado por el Congreso de la FIFA, el 9 de mayo de 2016, este incluía apoyo institucional a nivel nacional e internacional, incluyendo beneficios para aquellos miembros que invirtieran al menos el 15% de sus rubros provenientes de la Federación Internacional, para el fomento y fortalecimiento del fútbol femenino, lo cual, sin duda, representó un gran incentivo para los estamentos nacionales. (FIFA, 2016)

La creación de la Liga Profesional se formalizó con la aprobación de la ley 171 de 2010, a través de la cual se estableció el Instituto Colombiano para el Deporte, Coldeportes, sería el ente encargado de la regulación,

reglamentación, vigilancia de la Liga, así como su deber de implementar un esquema de trabajo que incluyera garantizar la disponibilidad de centros de entrenamiento para “la enseñanza pedagógica del fútbol a las niñas y, o mujeres que decidan practicar en forma profesional el balompié” (L.171/2010).

Su materialización tardó varios años, pues fue hasta 2017 que se desarrolló la primera versión de la Liga Profesional Femenina. Este importante acontecimiento que marcó el nacimiento del fútbol profesional femenino en Colombia, contó con una ceremonia de inauguración en donde se anunció que los clubes deberían contar obligatoriamente con un equipo femenino para poder participar de los torneos sudamericanos en las ediciones 2018 y 2019, por lo tanto, en caso de no cumplirse este requisito, el equipo masculino estaría imposibilitado para hacer parte de los torneos que se disputen a nivel suramericano. En dicha ceremonia estuvo presente ONU Mujeres, cuya representante recalcó la importancia de la transformación de los estereotipos de género, además, sirvió como espacio para que algunas futbolistas destacadas expresaran sus opiniones. (ONU Mujeres, 2017)

La creación de la liga profesional, marcó el antes y después en la historia del fútbol femenino, toda vez que esto representa el punto de partida para fortalecer la institucionalización del mismo, asimismo, que se pudieran mejorar las condiciones de sus jugadoras, y por supuesto, comenzar a hablar de garantizarles el goce de sus derechos laborales.

Esto representó la creación de un nuevo estatus para las futbolistas nacionales, toda vez que, de manera previa a la creación de la Liga, el fútbol en Colombia solo se había jugado a nivel aficionado. Precisamente, el mismo fútbol aficionado que sirvió como base para la creación y consolidación del balompié, puesto que hasta la fecha eran los únicos que habían desarrollado el proceso formativo de las jugadoras.

Cabe preguntarse ¿Qué significa jugar fútbol a nivel profesional? De conformidad con el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA, un jugador profesional es aquel que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística. Cualquier otro jugador se considera aficionado. (FIFA, 2021)

La práctica del fútbol femenino a nivel profesional hasta 2017 representaba solo un sueño, un anhelo para aquellas nacionales que deseaban dedicar su vida al fútbol, puesto que solo existían equipos profesionales conformados por hombres. Su tardía consolidación como fútbol profesional tiene repercusiones que no podrán ser subsanadas de manera pronta e inmediata. El proceso de equilibrio y nivelación del fútbol femenino en comparación con el masculino, requiere esfuerzos de todas las autoridades involucradas en el fútbol, quienes a través de sus políticas deberán propender por el crecimiento y consolidación del mismo, en donde deberá tenerse en cuenta que el balompié femenino como espectáculo y como negocio no se puede equiparar al masculino, quien lleva décadas enteras de ventaja.

Debe rescatarse el gran apoyo que brindó la FIFA para la realización de la primera liga profesional, quienes siguieron desplegando su Programa Forward 1.0 y la contribución de terceros, a través de los cuales recaudaron fondos para la dotación de las jugadoras, viáticos, cuerpo técnico y hasta los premios que recibirían.

Colombia fue uno de los primeros países latinoamericanos en organizar una Liga Profesional de Fútbol Femenino, tomando la delantera a países como Brasil y Chile. El éxito de la liga fue absoluto, participaron 18 equipos, y se implementó como estrategia, disputar el partido el mismo día que la competición masculina con el objetivo de dar a conocer el fútbol femenino, teniendo en cuenta que hasta el momento el fútbol masculino atrae más espectadores.



Así las cosas, los asistentes podían asistir a ambos partidos con la misma boleta. Este evento tuvo gran acogida entre los espectadores, la televisión colombiana reportó un rating de audiencia de 7.3 puntos. (FIFA, 2017)

El alto impacto que tuvo la liga, y la acogida entre los miles de espectadores ocasionó que se tuvieran altas expectativas respecto de las siguientes ligas, incluso se estimó que la cantidad de equipos inscritos se mantendría para las siguientes temporadas, esperando que la siguiente tuviera inicio en enero, y la tercera en octubre de 2018. (FIFA, 2017)

Sin embargo, una vez se apagó la euforia futbolera del partido final, el debut del fútbol profesional femenino dejó de tener la misma importancia para los medios de comunicación y para las instituciones rectoras del fútbol a nivel nacional. Los derroteros que aparentemente iban a seguirse, se esfumaron por la falta de interés de algunos clubes quienes dejaron de invertir, así como de la DIMAYOR, quien tardíamente en el mes de diciembre de 2017 definió el sistema de juego de la Liga Águila Femenina, así como y el número de clubes participantes, bajo unas condiciones nada favorables para el crecimiento y la profesionalización del fútbol femenino, pues se estableció que este campeonato solo tendría una duración de 3 meses. (García, 2019)

Se visualizó poco compromiso y seriedad en el desarrollo de la segunda edición de la liga, dado que los partidos se desarrollaron desde el 12 de febrero y el 31 de mayo de 2018, presentando una suspensión desde el último fin de semana de marzo, y postergándose durante el mes de abril, por la realización de la Copa América Femenina 2018, la mala planeación dejó como resultado un mal proceso de selección, una duración limitada de la copa, y falta de continuidad, que afectaron de manera directa las condiciones laborales y salariales de las futbolistas vinculadas, y su posibilidad de avanzar en el proceso de posicionamiento y consolidación del balompié femenino. (García, 2019)

Infortunadamente, la corta duración de la liga se ha acentuado como uno de los principales obstáculos para profesionalizar el fútbol femenino, teniendo en cuenta que a las jugadoras solo las contratan durante el tiempo de duración de la liga profesional. La versión del año 2019 no fue la excepción, puesto que tuvo una duración de solo 74 días, y contó una participación de 20 equipos. Resulta aún más escabroso conocer las circunstancias que precedieron a la misma.

A inicios de marzo del año 2019, previa reunión de los directores de la DIMAYOR y la DIFÚTBOL, comenzó a circular en los medios de comunicación la decepcionante noticia de que no habría liga femenina. Jorge Enrique Vélez, presidente de la DIMAYOR, argumentó que solamente existían condiciones para desarrollar una liga semiprofesional, dado que no existía suficiente patrocinio. (Peña, 2019)

Sin duda alguna, las valientes jugadoras no permanecieron apacibles ante tal decisión, en consecuencia, iniciaron una campaña para ejercer presión, lo cual dio resultados, puesto que finalmente se optó por realizar la liga, aunque no se realizó en las mejores condiciones. Esta tuvo lugar entre el 14 de julio, y el 30 de septiembre. La DIMAYOR justificó la corta duración del campeonato, en el afán de terminar la competición para que no se cruzara con la Copa Libertadores Femenina.

La creación de la Liga profesional, evidenció el papel determinante de los clubes formadores, lo cual se vio reflejado en la etapa de convocatoria de la copa, dado que las pocas jugadoras nacionales consideradas como profesionales, habían tenido que desarrollar su carrera en otros países. Las demás deportistas que hicieron parte del campeonato, habían sido formadas en clubes aficionados, así como también se contó con la participación de unas pocas jugadoras extranjeras. (García, 2019)



Así las cosas, con la creación de la Liga, los equipos aficionados, considerados formadores, por ser ellos quienes acogieron a las jugadoras desde el inicio de sus carreras, quedaron en una situación de desprotección y desventaja, lo cual se vio reflejado cuando sus jugadoras abandonaron sus líneas para vincularse a un equipo a nivel profesional, sin recibir nada a cambio por parte del club profesional. En este contexto los clubes formadores no recibieron ninguna remuneración por su labor con las deportistas, exponiendo la vulnerabilidad y falta de financiación del fútbol base.

Debe precisarse que existen dos figuras propias del derecho deportivo denominadas indemnización por formación y mecanismo de solidaridad. Ambas figuras se encuentran reguladas en el Reglamento Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, y se definen de la siguiente manera:

La indemnización por formación se pagará al club o clubes formadores de un jugador: 1) cuando el jugador se inscriba por primera vez como profesional y 2) por cada transferencia del jugador profesional hasta el fin del año natural en el que cumple 23 años. La obligación de pagar una indemnización por formación surge, aunque la transferencia se efectúe durante o al término del contrato. Las disposiciones sobre la indemnización por formación se establecen en el anexo 4 del presente reglamento. Los principios de la indemnización por formación no serán aplicables al fútbol femenino. (FIFA, 2021)

En términos generales este constituye un sistema de compensación en el fútbol, la cual permite que los clubes formadores reciban una compensación por su labor, tomando en consideración los costos que implican formar a un jugador, tales como entrenadores, instalaciones, hospedaje, alimentación. La edad de formación de los futbolistas se encuentra establecida entre los 12 y

los 21 años. Por ende, el club profesional deberá cancelar una suma de dinero al club formador.

Por su parte, el mecanismo de solidaridad se define de la siguiente manera:

Si un jugador profesional es transferido antes del vencimiento de su contrato, el club o los clubes que contribuyeron a su educación y formación recibirán una parte de la indemnización pagada al club anterior (contribución de solidaridad). Las disposiciones sobre la contribución de solidaridad se establecen en el anexo 5 del presente reglamento.” (FIFA, 2021)

Este mecanismo permite que los clubes que han invertido tiempo y dinero en la formación de los futbolistas, sean compensados por el éxito de un jugador, entendiéndose por esto, cuando un jugador es contratado por un club extranjero. Cabe señalar que esto aplica para jugadores que se encuentran en vigencia de su contrato, y se efectúa una transferencia a otro club.

Referenciadas estas dos disposiciones, es inevitable percatarse de la exclusión que consagra la normatividad de la FIFA respecto de la indemnización por formación al señalar que esta no aplica al fútbol femenino, cuyo alcance y repercusiones se analizarán en los acápites subsiguientes de la presente investigación.

A pesar de ello, debe reconocerse la voluntad de la FIFA por potenciar el desarrollo del fútbol femenino, puesto que desde 2018 implementó la denominada Estrategia de Fútbol femenino, con lo cual se reconoció que las necesidades y los retos que rodean al balompié femenino son distintos. El instrumento es introducido con este mensaje:

En todo el mundo, muchas niñas y mujeres juegan al fútbol con una gran afición. Ya sea en estadios o en modestos campos de pueblo, con equipamiento de última generación o de segunda mano, haciendo gala de habilidades profesionales o con el entusiasmo propio de los principiantes: el fútbol es el deporte internacional de las mujeres y las niñas y está presente en todos los grupos sociales sin hacer distinciones de raza, religión, etnia o estatus socioeconómico.” (FIFA, 2018)

Así es, la FIFA reconoce la presencia e importancia que tiene el fútbol femenino tanto para cientos de mujeres y niñas que lo practican alrededor de todo el mundo. El fútbol es el deporte de masas por excelencia, tiene un alcance mediático global, y capacidad de convocar masas como ningún otro. Este documento se estableció como el derrotero que debe seguirse de manera aunada con las confederaciones y federaciones miembro, como instituciones administradoras del balompié alrededor de todo el mundo, con el objetivo de tomar medidas concretas que permitan solucionar carencias en materia de recursos y representación.

En este instrumento se establecieron los siguientes objetivos:

- 1) Aumentar la participación: Con lo cual se pretende que un mayor número de mujeres puedan acceder al fútbol alrededor de todo el mundo, brindando el respectivo apoyo a las federaciones.
- 2) Potenciar el valor comercial: El fútbol, además de disciplina y pasión, debe entenderse como un negocio, que se mide por su valor comercial, el cual depende del alcance que tenga, y por ende, de los ingresos que genere. Es innegable que el fútbol masculino lleva la delantera en este aspecto, por ende, el ente rector del fútbol a nivel mundial tiene como objetivo optimizar las condiciones existentes, mejorando la calidad y los beneficios comerciales.

3) Sentar las bases: La FIFA también tiene como objetivo vincular un mayor número de mujeres a los altos cargos de gobernanza del fútbol, lo cual contribuirá a los procesos de fortalecimiento. (FIFA, 2018)

2. Normatividad aplicable a las mujeres futbolistas en Colombia

Para abordar la normatividad aplicable a las mujeres futbolistas en Colombia, deben abarcarse tanto el conjunto de normas que rigen el derecho deportivo a nivel nacional e internacional, en el contexto público y privado, los instrumentos de derechos humanos que han consagrado derechos a favor de la mujer, así como las normas nacionales de derecho laboral que serían aplicables a las futbolistas profesionales en el territorio nacional.

Como punto de partida definiremos el concepto de derecho deportivo, el cual se considera como un conjunto de normas, leyes y reglamentos que regulan la práctica del deporte (aficionado y profesional), las cuales pueden ser exigibles por una autoridad competente ya sea pública o privada. (Fernández y Giraldo, 2018)

Debe señalarse que el derecho deportivo tuvo su origen en la normatividad privada, dado que los sujetos que participan en el deporte comenzaron a crear su propia regulación. Así las cosas, normatividad pública surgió de manera posterior, sin embargo, las normas privadas no pueden ir en contravía de las disposiciones de orden público.

2.1 Normatividad de origen público internacional en materia deportiva.

La normatividad pública internacional referida al deporte es escasa, y se puede afirmar que constituyen instrumentos que, a pesar de haber contribuido a la demarcación de los derroteros del deporte como derecho, y de establecer unos principios generales, no tienen un carácter vinculante.

2.1.1. La Carta Internacional de la Educación Física y del Deporte

Este instrumento fue promulgado el 21 de noviembre de 1978 por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), y reformado el 18 de noviembre de 2015. Aquí se dispuso por primera vez en la historia que el deporte es un derecho fundamental para todos los ciudadanos del mundo. La carta se caracterizó por promover la cooperación internacional, en aras del desarrollo universal y equilibrado de la educación física y el deporte. (Fernández y Giraldo, 2018)

Asimismo, la carta estableció que la educación física y el deporte constituyen un elemento esencial de la educación global, permanente y democratizada dentro del sistema global de educación. (UNESCO, 2015) De igual forma, desde su promulgación ya se hablaba del deporte como un entorno incluyente, sin violencia, acoso sexual, racismo, y otros tipos de discriminación.

2.1.2. La incorporación del deporte en el tratado de Lisboa

El tratado de Lisboa es un acuerdo internacional a través del cual se modifican los tratados existentes en la Unión Europea. Antes del 2009 no existía ninguna responsabilidad de la Unión Europea en materia deportiva, motivo por el cual, desde este año se estableció la obligación de fomentar la cooperación y

gestionar iniciativas a favor de la actividad física y el deporte en Europa, adquiriendo competencia específica en dicha materia.

A través de dichas políticas se busca “Fomentar los aspectos europeos del deporte, teniendo en cuenta sus características específicas, sus estructuras basadas en el voluntariado y su función social y educativa” (Fernández y Giraldo, 2018).

Cabe preguntarse cuáles fueron los alcances de la introducción de esta competencia específica en los tratados de la Unión Europea, lo cual revistió gran trascendencia, puesto que se formularon políticas públicas, se publicó el Libro Blanco del Deporte el cual fue presentado por la Comisión Europea en el año 2007, en el cual se identifican los factores de riesgo del deporte; siendo estos el racismo y la violencia. De igual forma advierte el potencial del deporte para unir personas y culturas diferentes.

Dentro de los objetivos planteados en el Libro Blanco del Deporte se destacan los siguientes:

- Potenciar la función social del deporte;
 - Promover la salud pública a través de la actividad física;
 - Impulsar las actividades de voluntariado;
 - Reforzar la dimensión económica del deporte y la libre circulación de jugadores;
 - Luchar contra el dopaje, la corrupción y el blanqueo de dinero, y
 - Controlar los derechos de los medios de comunicación. (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007)

Otro de los logros alcanzados con la incorporación del deporte en el Tratado de Lisboa, fue desarrollar la dimensión Europea del deporte. Este fue el primer documento de política presentado por la comisión, en el cual se incluyen como

ejes centrales el social, el económico y el organizativo. (Parlamento Europeo, 2021)

2.1.3. Resoluciones de la Organización de las Naciones Unidas

De la misma manera, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha participado activamente en el proceso de fomento y desarrollo del deporte, por lo tanto, ha expedido resoluciones que incluyen la temática deportiva, dentro de las cuales resaltamos las siguientes:

a) RES 58/5 de 2003: En este instrumento se proclamó al año 2005 como año internacional del deporte y la educación Física. De igual forma, invitó a los Estados miembros a promover la función del deporte y la educación física en aras de sensibilizar sobre la salud, fomentar el afán de superación, salvar las diferencias culturales y consolidar los valores colectivos; consolidándolo como un instrumento útil para alcanzar el desarrollo y la paz. De igual forma, se recordó la importancia de trabajar colectivamente para que el deporte y la educación física ofrezcan oportunidades de solidaridad y cooperación. También se estableció como un instrumento de salud, educación y desarrollo social y cultural. (ONU, 2003)

b) RES 60/8 de 2005: Denominada "Creación, mediante el deporte y el ideal olímpico, de un mundo mejor en el que reine la paz." Este tuvo como eje central la observancia de la tregua olímpica entre los Estados Miembros y el apoyo de iniciativas de desarrollo humano por medio del deporte, y que cooperara con el Comité Olímpico Internacional en la consecución de esos objetivos. (ONU, 2005)

c) RES 61/10 de 2006: Denominada El deporte como medio de promover la educación, la salud, el desarrollo y la paz. En este instrumento:

Se alentó al fortalecimiento de la cooperación con el Comité Olímpico Internacional, el Comité Paralímpico Internacional, las organizaciones

deportivas y otros asociados del mundo del deporte. También se invitó a los Estados miembro fortalecimiento de la cooperación con el Comité Olímpico Internacional, el Comité Paralímpico Internacional, las organizaciones deportivas y otros asociados del mundo del deporte. (ONU,2006)

La ONU, como organización internacional, desde su fundación se ha encargado de fomentar la paz mundial y la seguridad internacional. De igual forma ha reconocido que el deporte constituye una herramienta que permite el fortalecimiento de los jóvenes y niños alrededor de todo el mundo. Permitió visibilizar el derecho al deporte para que todos los estados miembros comenzaran a articularlo con sus políticas públicas.

El deporte constituye un instrumento importante para la promoción de los derechos humanos, el cual permite unir personas de distintos países, razas y culturas, eliminando las barreras sociales y económicas, permitiendo el desarrollo de la paz, así como la lucha en contra de la discriminación.

Los instrumentos internacionales han reconocido la estrecha relación que el deporte tiene con el derecho a la educación, salud, paz, libre desarrollo de la personalidad, entre otros.

2.2. Normatividad de origen privado internacional en materia deportiva

Este tipo de normatividad tiene como base la expedida por las Federaciones Internacionales. En este caso, el órgano rector del fútbol de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), quien tiene como documento base el Reglamento Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (Estatuto del Jugador FIFA). Por ende, se hace necesario efectuar una revisión de la

estructura de los órganos de gobernanza del fútbol, así como de la normatividad expedida por cada uno de ellos.

2.2.1. Estatutos de la FIFA

Como ya se ha mencionado anteriormente, la FIFA se fundó en el año 1904. La federación se encuentra estructurada de tal forma que se encuentra presente en todo el mundo, a través de sus órganos de gobernanza. De acuerdo con sus estatutos, los máximos órganos de la FIFA son su Congreso, el Consejo, la Secretaría General y varios comités regulares y ad hoc. En el segundo nivel de jerarquía se encuentran las seis confederaciones que hacen parte de la FIFA, que constituyen grupos regionales de las 211 asociaciones miembro nacionales reconocidas por la Federación. Todas las Asociaciones miembros de la FIFA deben acatar sus estatutos.

Los Estatutos se consideran la “Constitución” de la FIFA y “brindan las leyes básicas para el mundo del fútbol”. (Davinson, et al., 2020) Esta norma base tiene como objetivo mejorar y promover el fútbol, elaborar disposiciones y reglamentos rectores, organizar sus propias competencias, garantizar la práctica del deporte en las mejores condiciones posibles, fomentar el desarrollo del fútbol femenino, y la participación de las mujeres en los órganos de gobernanza, entre otros.

Merece la pena resaltar que la FIFA establece a nivel estatutario su compromiso por los derechos humanos. Lo cual se complementa con lo señalado en el artículo 4, en virtud del cual se prohíben todas las formas de discriminación por cuestiones de raza, color de piel, etnia, género, entre otros. De igual forma, estipula que los estatutos de las federaciones miembro deberán cumplir con los principios de gobernanza y, deberán incluir la prohibición de todas las formas de discriminación.

De acuerdo con el artículo 20 de los Estatutos, los clubes, ligas, u otras entidades afiliadas solo podrán existir con la autorización de la federación a la cual se encuentren subordinadas, a quien deben presentar sus estatutos para su debida aprobación. (FIFA, 2020)

En el artículo 22 se reconoce la existencia de las siguientes confederaciones:

Las federaciones miembro pertenecientes a un mismo continente han formado las siguientes confederaciones, reconocidas por la FIFA:

- a) Confederación Sudamericana de Fútbol: CONMEBOL;
- b) Confederación Asiática de Fútbol: AFC;
- c) Unión de Asociaciones Europeas de Fútbol: UEFA;
- d) Confederación Africana de Fútbol: CAF;
- e) Confederación de Fútbol de Norteamérica, Centroamérica y el Caribe: Concacaf;
- f) Confederación de Fútbol de Oceanía: OFC. (FIFA, 2020)

Para el caso de Colombia, encontramos que la Federación Colombiana de Fútbol (FCF) se encuentra inscrita a la FIFA, y a su vez hace parte de la CONMEBOL.

En los Estatutos también se encuentran contenidas algunas disposiciones referentes a la jurisdicción del TAS (Tribunal Arbitral du Sport en francés), cuya autoridad deberá ser reconocida por todas las federaciones miembro. Allí se indica que se debe acudir ante este tribunal, cuando deban presentarse recursos contra los fallos de última instancia proferidos por la FIFA, especialmente por sus órganos judiciales, así como contra las decisiones adoptadas por las federaciones miembro o ligas.

Se indica que solo es posible acudir ante el TAS cuando se hayan agotado todas las vías judiciales internas, lo cual hace que sea una instancia judicial de difícil acceso. De igual forma, se prohíbe de manera taxativa acudir ante

los tribunales ordinarios (justicia ordinaria), a menos que así lo especifique la reglamentación de la FIFA, lo cual deberá ser incluido también en la normatividad de cada federación, quienes tendrán el deber de velar por el cabal cumplimiento de esta disposición. En su lugar, señala que debe optarse por recurrir ante los procedimientos arbitrales. (FIFA, 2020)

La jurisprudencia del TAS constituye una fuente del derecho deportivo, en donde el tribunal o juez al impartir justicia profiere un laudo que no solamente puede afectar a las partes, si no que puede ser aplicable a casos similares en futuras ocasiones. (Fernández y Giraldo, 2018)

En general, los Estatutos de la FIFA permiten estandarizar las dinámicas, funcionamiento, jurisdicción y normatividad en el ámbito del fútbol, por ser vinculante para las 211 asociaciones miembro. Sin embargo, excede sus límites al establecer una prohibición de acudir ante la justicia ordinaria, puesto que hace que las posibilidades de acceder ante la administración de justicia estén totalmente limitadas al ámbito de la aplicación de su poder hermético y hegemónico.

A través del Congreso, el Consejo, y el secretario general, la FIFA adopta varios tipos de documentos jurídicos que regulan las actividades futbolísticas cotidianas en todo el mundo. Además de los ya mencionados Estatutos, se destacan otros documentos jurídicos de gran importancia como el Reglamento de Gobernanza, el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, el Código de Ética, el Código Disciplinario, el Reglamento sobre las Relaciones con Intermediarios, entre otros.

2.2.2. Iniciativas de la FIFA con enfoque de género y maternidad

La Federación introduce periódicamente una serie de modificaciones al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (Estatuto del Jugador FIFA), el cual se va adaptando de acuerdo a las dinámicas sociales y a la realidad del fútbol.

Tal como se mencionó en el recuento histórico, la FIFA ha demostrado su voluntad de fortalecer el fútbol femenino, en aras de proporcionarle condiciones igualitarias a las mujeres futbolistas, así como para aumentar la participación de entrenadoras, árbitras, y la inclusión de las mujeres en puestos técnicos, administrativos y de mando.

Por ende, la FIFA implementó dos estrategias, por un lado, un Programa de Desarrollo del Liderazgo Femenino y un programa de becas para entrenadoras con licencia B con el objetivo de estimular la participación de las mujeres en el fútbol, a la par de otras campañas que iniciaron en 2011. Lo anterior se vio complementado con la firma de la Declaración de Helsinki Brighton Plus en el año 2015. (FIFA, s.f)

La institución atravesaba una crisis en el año 2015, debida a varios escándalos de corrupción, por lo cual se creó un comité de reformas en el año 2016. A través de este comité se buscaba restaurar la confianza organizacional, prevenir el fraude, la corrupción, con lo cual pretendía establecerse como una institución transparente. Es por ello que la organización solicitó a John Ruggie, el Representante Especial de las Naciones Unidas de Empresas y Derechos Humanos, y autor de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que desarrollara unas recomendaciones en aras de implementar un mayor respeto de los derechos humanos dentro de la FIFA. (Davinson et al., 2020)

El comité realizó algunas recomendaciones encaminadas a modificar los Estatutos de la FIFA, tales como la realización anual de una conferencia con todas las asociaciones miembros para incentivar la práctica de los valores

fundamentales de la organización, asimismo, para propender por el respeto de los derechos humanos, la lucha contra el racismo, la igualdad de género entre otros temas relevantes. También destacaron la importancia del papel de la mujer en la federación, el cual deberá contar con mayor protagonismo en los órganos de gobernanza, para que puedan ejercer la representación y participación en la toma de decisiones.

Se indicó que debería aumentarse la cantidad de puestos con derecho a voto en el Consejo de la FIFA para mujeres, especificando que cada Confederación tendría al menos un puesto con derecho a voto en el Consejo de la FIFA, especialmente reservado para mujeres. De igual forma se resaltó la importancia de incluir dichos objetivos en los Estatutos, en aras de institucionalizar como política y objetivo el respeto por la mujer y la promoción de la igualdad de género en todos los aspectos del fútbol. (FIFA, 2016)

Por su parte, en el año 2018 implementó la Estrategia de Fútbol Femenino con la cual se busca potenciar el desarrollo de esta disciplina, estableciéndose como un documento que deben acatar las federaciones miembros, trazando objetivos comunes que permitan aumentar la participación, potenciar el valor comercial de balompié femenino, y sentar las bases para vincular más mujeres en los órganos de gobernanza.

En similar sentido ocurrió en el año 2019, cuando la FIFA firmó su primer memorando con ONU Mujeres, el cual busca que ambas entidades trabajen de manera mancomunada con las autoridades públicas, organizaciones internacionales, el sector privado, medios de comunicación y organizaciones deportivas con la finalidad de lograr que el fútbol sea más accesible a las mujeres y a las niñas, así como para difundir diversos contenidos deportivos que promuevan la igualdad de género. (FIFA, 2019)

La iniciativa de la FIFA finalmente se vio materializada a nivel estatutario con las reformas efectuadas al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de



Jugadores (RETJ), las cuales entraron en vigencia a partir del 1 de enero de 2021. Allí se introdujo el concepto de baja por maternidad, el cual se definió como un “Periodo de descanso laboral retribuido de catorce semanas como mínimo, que se concede a una jugadora en caso de quedarse embarazada. Como mínimo, ocho de estas semanas deberán tener lugar tras dar a luz.”

Ello se complementa con el numeral 7 del artículo 18 del reglamento (Disposiciones especiales relacionadas con los contratos entre jugadores profesionales y clubes), en donde se estableció lo siguiente:

Las jugadoras tienen derecho a disfrutar de la baja por maternidad durante el periodo de vigencia de su contrato; percibirán dos terceras partes del salario que estipule el contrato. Si las condiciones establecidas en la legislación nacional aplicable del país donde esté domiciliado su club o en un convenio colectivo fueran más favorables, estas deberán prevalecer. (FIFA, 2021)

Lo anterior significa que por mandato de la FIFA debe concederse un periodo de descanso laboral, estableciendo un término mínimo que deberá garantizarse a la futbolista, por lo tanto, podrán aplicarse condiciones que sean más favorables, de acuerdo con la normatividad de cada país. En este caso la FIFA incluye dentro de su normatividad una aplicación del principio de favorabilidad, en virtud del cual las condiciones trabajo y los derechos de los trabajadores, deben dirimirse con preferencia para la norma que ofrezca la mayor protección posible, siendo este un principio autónomo del derecho laboral.

En este punto resulta inevitable adelantarnos a las disposiciones normativas públicas que rigen a las trabajadoras a nivel nacional en lo relacionado con la maternidad. Para el caso concreto de Colombia, la ley 1822 de 2017, a través

de la cual se estableció que la duración de la licencia de maternidad sería de 18 semanas, por lo tanto, sería esta la disposición normativa que corresponde aplicar, por resultar más beneficiosa para la mujer materna.

La licencia de maternidad en Colombia se divide en dos facetas denominándose la primera como “preparto”, la cual se otorga una o dos semanas antes del parto, de acuerdo con las recomendaciones médicas del caso concreto. Después inicia la licencia posparto, la cual tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica. (L1822/2017)

Las modificaciones efectuadas al RETJ también incluyeron una protección contractual que se debe asimilar como estabilidad laboral reforzada, las cuales se establecen en el artículo 18, así:

La validez de un contrato no puede supeditarse al hecho de que, durante el periodo de vigencia de este, la jugadora esté o se quede embarazada, esté de baja por maternidad o disfrutando de sus derechos relacionados con la maternidad. (FIFA, 2021)

En el numeral 1 del artículo ibídem se establece una presunción a favor de la mujer materna, de acuerdo con la cual, en caso de que su contrato sea rescindido de manera unilateral a causa de su estado de gravidez se considerará que el club ha rescindido el contrato sin causa justificada, especificándose lo siguiente:

A menos que se demuestre lo contrario, se dará por supuesto que la rescisión unilateral de un contrato por parte de un club durante un embarazo o una baja por maternidad se produjo como consecuencia del embarazo de una jugadora. (FIFA, 2021)

Sin lugar a dudas, esta presunción opera como un fuero de protección a la mujer materna, que busca impedir que se les desvincule del club empleador a razón de su embarazo, estableciendo el pago de una indemnización a su favor que, en el caso de no haber celebrado un contrato con otro club equivaldrá al valor residual del contrato que se haya rescindido de forma prematura, y en caso de no haberlo hecho se le cancelará el valor restante de su contrato. También se estableció que, en cualquiera de estos dos escenarios, recibirá una indemnización adicional correspondiente a seis salarios mensuales. Ello se vio reforzado con la imposición de sanciones deportivas, las cuales consistirían en la prohibición de inscribir nuevas futbolistas por dos períodos de inscripción consecutivos, sin perjuicio de las multas a las que hubiere lugar. (FIFA, 2021)

Como es de esperarse, es muy poco probable que una mujer que fue despedida en razón de su estado de gravidez logre celebrar un nuevo contrato con otro club, consolidándose un panorama de desprotección y desamparo para la mujer gestante que es despedida de su trabajo. Antes de que se introdujera esta disposición normativa, la FIFA no había incluido dentro de su marco normativo ninguna forma de protección a la mujer gestante que le permitiera gozar de estabilidad laboral reforzada, exponiendo con dicho vacío a un sujeto que amerita especial protección a sufrir vulneraciones recurrentes sin perjuicio de que la mujer decidiera acudir, en el caso de Colombia, a la protección de sus derechos fundamentales vía acción de tutela.

Esta enmienda al RETJ representó un gran avance en materia de derechos laborales, pues resulta inconcebible que existan vacíos normativos tan evidentes que afecten la esfera de los derechos fundamentales de las mujeres, y particularmente de las futbolistas. La FIFA como órgano rector del fútbol a nivel mundial, debe establecer una normatividad clara que marque derrotero para sus asociaciones miembros, quienes deben asimismo dictar sus reglamentos de acuerdo con los preceptos de derechos humanos que ha

acogido la FIFA. La maternidad está presente en la vida de la mayoría de las mujeres, y amerita una protección especial que no debe reservarse únicamente a la normatividad laboral de cada país, de lo contrario, nos encontraríamos ante un limbo institucional que le impediría a las Federaciones tener un discernimiento claro sobre cómo deben actuar y qué medidas acatar.

En esa misma línea, se establecieron los derechos que tienen las jugadoras que queden embarazadas, para lo cual se indicó que estas podrán seguir prestando sus servicios deportivos al club, previo concepto del médico especialista que indique que la práctica es segura. Este médico deberá ser elegido por mutuo acuerdo por la jugadora y el club, aclarándose que el club deberá respetar la decisión de la mujer gestante, y optar por alternativas para que la mujer pueda seguir participando en las actividades deportivas de forma segura, siempre priorizando la salud de la jugadora y la del neonato.

Debe señalarse que a incluso cuando se opte por prestar otros servicios, la jugadora tiene derecho a recibir su salario completo o hasta el momento en que decida comenzar la baja por maternidad. De acuerdo con el literal d que se encuentra contenido en el numeral 4, del artículo 18 del RETJ, la mujer tendrá derecho a retomar la actividad futbolística tras la baja por maternidad, previa confirmación del especialista que haya llevado el embarazo indicando que la práctica es segura, para lo cual el club deberá, facilitar su incorporación a la actividad futbolística, e incluso ofrecerle apoyo médico. (FIFA, 2021)

La lactancia no se pasó por alto, puesto que se indicó expresamente que la mujer podrá amantar a su bebé, o extraerse la leche en un lugar apropiado de acuerdo con la legislación nacional vigente.

En cuanto a la legislación nacional, se aplicarían las disposiciones del capítulo V del Código Sustantivo del Trabajo en donde se establece que la maternidad gozará de especial protección por parte del estado. El artículo 238 regula el descanso remunerado durante la lactancia, en donde se indica que el



empleador deberá conceder dos descansos de 30 minutos cada uno, para que la mujer pueda destinarlos a amamantar a su bebé, en donde incluso puede conferirse más tiempo si se logra acreditar la necesidad con un certificado médico. También se especifica el deber de establecer un lugar adecuado cercano a donde la mujer trabaja, para que esta pueda desarrollar esta actividad. (CST, cap V)

En este punto es apreciable que la normatividad de la FIFA estableció una base que le permitiría a la mujer alimentar a su bebé en condiciones dignas, pero dejó al arbitrio de la normatividad del país de cada federación, la aplicación de la regulación interna en materia de lactancia en maternidad, por supuesto, respetando las condiciones mínimas establecidas por el RETJ.

Además de eso, el artículo 239 consagra la prohibición expresa de despedir a una mujer en estado de embarazo o durante la lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo, operando una presunción consistente en que el despido tuvo su causa en el embarazo o lactancia cuando este se efectúe durante el embarazo, o en las 18 semanas posteriores. También se indica que la trabajadora que sea despedida tendrá derecho a una indemnización equivalente a 60 días de salario, sin perjuicio de las indemnizaciones y las prestaciones sociales a las que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

En cuanto al permiso para despedir a la mujer gestante, o que se encuentre dentro de las 18 semanas posteriores al parto, el artículo 240 contempla que debe acudirse ante en Inspector de Trabajo o al Alcalde Municipal en los lugares en los que no hubiere dicho funcionario. Este solo se podrá solicitar invocando una justa causa, y debe escucharse a la trabajadora y practicar las pruebas necesarias.

La normatividad colombiana ofrece una protección adicional a los lineamientos de la FIFA, no solo por conceder un mayor término para el disfrute de la

licencia de maternidad, por contemplar incluso una licencia de paternidad, lo cual no aplicaría para el caso concreto, sino que además establece en el artículo 241 del CST la nulidad del despido, es decir, su ineficacia.

Otra diferencia que debe señalarse, es que el RETJ dispone una indemnización por despido mayor que la establecida por la ley colombiana.

Adicionalmente, el CST no establece que la indemnización sea reducida si la trabajadora celebra un nuevo contrato de trabajo, esto es algo propio del Estatuto del Jugador, y que tiene su origen en el derecho suizo.

2.2.3. La Conmebol y su normatividad

De acuerdo con la estructura de los entes rectores del fútbol, es pertinente dedicar un apartado a la CONMEBOL, así como a la normatividad que la misma expide. La CONMEBOL es la Confederación Sudamericana de Fútbol, esta es reconocida en el artículo 22 de los estatutos de la FIFA, la cual, tiene como función colaborar estrechamente con la FIFA en todos los sectores relacionados a la consecución de los fines de la organización, en el ordenamiento de torneos internacionales y en la promoción del fútbol a nivel mundial y especialmente en Sudamérica. (CONMEBOL, 2019)

De acuerdo con sus estatutos, dentro de sus objetivos se encuentra:

(...) Promover el fútbol en Sudamérica respetando los derechos humanos, en un espíritu de paz, comprensión y juego limpio, garantizando que en el ámbito del fútbol no exista discriminación de un individuo o grupo de personas por razones políticas, de género, religión,

raza, origen étnico, nacionalidad o cualquier otro motivo...
(CONMEBOL, 2019)

En el mismo sentido, encontramos que a nivel estatutario tiene como fin fomentar el desarrollo de todas las modalidades del fútbol, en especial el fútbol base, fútbol femenino, fútbol playa y futbol salsa. Los estatutos de la CONMEBOL deben armonizar con los de la FIFA, ya que, al ser de mayor jerarquía, y por estar supeditada la confederación a acatar toda la normatividad, lineamientos y directrices de la FIFA, por ende, la CONMEBOL también se encuentra obligada a fomentar el desarrollo del fútbol femenino. Es por ello que, a través de su Reglamento de Licencia de Clubes, dispuso como requisito a los solicitantes del sistema de licencias la exigencia de tener un equipo femenino o de asociarse a un club que posea el mismo. (CONMEBOL, 2018)

Asimismo, la CONMEBOL es la encargada de organizar y dirigir competiciones tales como la Copa Libertadores, la Copa Sudamericana, la Copia América, entre otras, dentro de las cuales se desarrolla la versión femenina de la Copa Libertadores, La Copa América, la Copa Libertadores de Futsal, el torneo Sub 20, Sub 17, y la Copa América de Futsal, en virtud de lo cual, por ende, expide un reglamento específico para cada uno.

La Copa Libertadores es el torneo internacional de fútbol más importante y prestigioso de Sudamérica en su versión masculina y femenina. La primera edición de esta competición, en su versión masculina se disputó en 1960, y recibió este nombre en honor a las guerras de independencia de América latina y Brasil. En cambio, la primera versión femenina se desarrolló apenas en el año 2009. (CONMEBOL, 2021)

Es apenas razonable que existan diferencias en sus reglamentos, teniendo en cuenta los 49 años de diferencia que se llevan entre una y otra, sin embargo, las inequidades no deben pasarse por alto puesto que continúan reflejando la

inmensa brecha de género existente en el fútbol. De acuerdo con los reglamentos establecidos para la versión del año 2021, a Copa Libertadores Femenina se desarrolló desde el 3 de noviembre hasta el 21 de noviembre, teniendo como única sede Paraguay, exceptuando la final que se disputará en el estadio Gran Parque Central de Montevideo, Uruguay.

En su lugar, la versión masculina se desarrolló desde el 23 de febrero, hasta el 27 de noviembre de 2021, es decir, con una duración aproximada de 9 meses, por lo tanto, se evidencia una diferencia abismal con la versión femenina que ni siquiera alcanza a durar un mes. La brecha también se encuentra presente en el monto de los premios que reciben los mejores equipos, puesto que para las mujeres la cifra que recibe el equipo campeón es de 85.000 dólares americanos, mientras que el equipo campeón de la Copa masculina recibirá 15.000.000 de dólares. (CONMEBOL, 2021)

Por su parte, de acuerdo con el Reglamento de la Copa América para el año 2021, esta es la competición más antigua del mundo, la cual fue creada en 1916 y se lleva a cabo cada 4 años, con la participación de todas las asociaciones miembro. (CONMEBOL, 2021) En cambio, la versión femenina se realizó por primera vez en 1991.

La CONMEBOL evalúa de manera periódica los resultados de las competiciones que organiza, una muestra de esto fue la realización de la versión número 74 del Congreso Ordinario de la Conmebol, en donde se socializaron los resultados de las distintas copas, así como los logros obtenidos por la organización en el año 2020 y los desafíos a seguir en el año 2021. De igual forma se rememoraron los compromisos adquiridos en el Primer Congreso de Fútbol Femenino, el cual se llevó a cabo del 17 al 19 de diciembre de 2020, denominado Fútbol con “F” de femenino. Este fue organizado por la Dirección de Desarrollo de la confederación.

En este congreso, el presidente de la CONMEBOL, Alejandro Domínguez, realizó tres anuncios muy importantes para el progreso y fortalecimiento del balompié femenino continental:

A partir del 2022, la CONMEBOL Copa América Femenina pasará a disputarse cada 2 años desde el 2022; (2) el Presidente propuso la creación de la Copa Intercontinental entre clubes femeninos; y (3) se determinó exonerar el pago de Licencias Pro de Entrenadoras a todas las mujeres durante 3 años. (CONMEBOL, 2020)

De igual forma se socializó el crecimiento que ha tenido dicha disciplina en los últimos años, en donde se reportan casi 5 veces más jugadoras profesionales registradas, 4 nuevos torneos, la formación de más de 600 entrenadoras y entrenadores; charlas y talleres para las jugadoras, y la inclusión de árbitras mujeres en los campeonatos masculinos. Otro logro que compartió la organización, fue el lanzamiento del Manual Orientador y el primer Manual de Fútbol Femenino, realizados en un 100% por expertos sudamericanos.

La CONMEBOL aprovechó el congreso para ratificar su compromiso por acompañar y fomentar el desarrollo del fútbol femenino, objetivo que se encuentra más vigente que nunca, buscando que la mujer tenga mayor protagonismo en el deporte rey a través del apoyo institucional, y la implementación de una estrategia que les permita tener mayor patrocinio. Adicionalmente, señaló que actualmente es la única confederación en el mundo que exige a los clubes masculinos que participan en sus torneos que cuenten con dos equipos de fútbol femenino, tanto de juveniles como de mayores. Los clubes deben dar cabal cumplimiento a estos requisitos, de lo contrario, no podrían participar de competencias internacionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, la CONMEBOL se encuentra alineada con las directrices de la FIFA, incluyendo la erradicación de la desigualdad de género

y la discriminación, con el objetivo de posicionar esta disciplina alrededor de todo el mundo. Sin embargo, su regulación todavía genera que la práctica del fútbol sea discriminatoria, pues permite que los distintos torneos que tienen su versión masculina y femenina difieran en aspectos tan importantes como lo son la duración de los mismos, y los premios que reciben los equipos ganadores.

Al destinarse un lapso de tiempo tan corto para las competiciones femeninas, se sientan las bases para que los clubes contraten por menos tiempo a sus jugadoras, dejándolas desempleadas durante la mayor parte del año, o incluso a conseguir otros trabajos que nada tienen que ver con el deporte. De igual forma, para las ediciones femeninas acogen un formato que obliga a las jugadoras a disputar menos partidos. Todos estos aspectos disminuyen la calidad en que las jugadoras desarrollan su profesión, y las posiciona en una condición de inferioridad con sus pares masculinos, al contratarlas menos tiempo, al hacerlas desarrollar un campeonato en poco tiempo, y al destinar unos rubros exageradamente menores para compensarlas por sus victorias.

2.3. Normatividad de origen privado nacional en materia deportiva

Como ya se ha mencionado, la COLFÚTBOL es el ente rector del fútbol en Colombia, la cual como miembro de la FIFA y de la CONMEBOL, tiene la obligación de cumplir y hacer que sus afiliados cumplan los estatutos, directrices y reglamentos que se establezcan. Por lo tanto, los reglamentos que la misma expida, a pesar de tener su origen en una institución de carácter nacional, en realidad emanan y tienen como principal fuente de los postulados que ha señalado la FIFA.

2.3.1. La Federación Colombiana de Fútbol y su normatividad

La federación colombiana de fútbol, COLFÚTBOL, es un organismo de derecho privado, sin ánimo de lucro, afiliado a la Fédération Internationale de Football Association, FIFA, y a la Confederación Sudamericana de Fútbol, CONMEBOL, que cumple funciones de interés público y social, con personería jurídica reconocida por resolución No. 111 de octubre 30 de 1939, emanada del Ministerio de Gobierno, sometida a las normas del libro primero (1o.) Título XXXVI del Código Civil Colombiano, a las leyes y decretos que reglamentan el funcionamiento de las entidades deportivas en Colombia y al presente estatuto. (FCF, 2016)

De esta manera se define la FCF en sus estatutos, en donde adicionalmente manifiesta acoger el principio universal de la FIFA, según el cual está prohibida la discriminación de cualquier país, individuo o grupo de personas por su origen étnico, sexo, lenguaje, religión, política o por cualquier otra razón y es punible con suspensión o exclusión.

Esta se encuentra constituida por clubes profesionales y ligas deportivas, determinando la existencia de una división profesional y de una aficionada. Dentro de su estructura implanta una estructura funcional conformada por una asamblea general de delegados como máximo órgano de dirección, el comité ejecutivo que funge como órgano de administración, las divisiones en su categoría profesional y aficionada, la revisoría fiscal que se instituye como órgano de control de la federación, la comisión disciplinaria como órgano de disciplina, una comisión de juzgamiento, una comisión técnica y una arbitral.

Asimismo, se dispuso la existencia de unas comisiones, tales como la comisión de finanzas, la comisión del jugador, la de planeación y desarrollo, la de fútbol sala, y la comisión de fútbol femenino.

Esta última, la Comisión de Fútbol Femenino, se creó mediante la Mediante Resolución 005 del 25 de abril de 2016, para que colaborara con la creación de la primera liga profesional femenina. (DIMAYOR, 2016)

De acuerdo con los artículos 72 y 73 de los Estatutos de la FCF, esta comisión se conforma por tres (3) miembros que son elegidos por el comité ejecutivo para períodos de dos años, uno en representación de la división profesional, uno en representación de la división aficionada y el otro en representación del comité ejecutivo. Esta tiene a su cargo la función de hacerse cargo de todo lo relacionado con el fútbol femenino, de acuerdo con lo establecido en las políticas generales de la FIFA. De igual forma, deberá organizar las competencias de fútbol femenino y los campeonatos de esta modalidad en todo el territorio nacional en las diferentes categorías oficiales. Asimismo, tiene el deber de hacer propuestas al comité ejecutivo cualquier medida que sea pertinente para garantizar el desarrollo del fútbol femenino en la federación. (FCF, 2016)

La COLFÚTBOL también expide su propio Estatuto del Jugador, el cual se elabora de conformidad con las políticas y lineamientos señalados por la FIFA, en el cual se regula la forma en que se rigen las relaciones entre los jugadores de fútbol y los clubes en el territorio nacional, asuntos tales como la clasificación de los mismos, las formas de participación en torneos y competencias oficiales; entre clubes nacionales; la jurisdicción para la resolución de conflictos entre jugadores y clubes, entre otros. (FCF, 2018)

2.3.2. Reglamento de la liga profesional femenina. (liga betplay DIMAYOR 2021)

Tal como se definió, la División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR) es la entidad que se encarga de organizar, administrar y reglamentar los campeonatos del Fútbol Profesional Colombiano, por delegación de la FCF. Es por ello que la misma expide el reglamento de la Liga Profesional Femenina, actualmente denominada Liga Betplay, DIMAYOR, por motivos de patrocinio. Todas las jugadoras, clubes y oficiales que de manera directa o indirecta participen en la liga se encontrarán subordinados a su cumplimiento.

Las autoridades del fútbol no han determinado la existencia de un régimen jurídico distinto para las futbolistas profesionales, sin embargo, es a través de la expedición de este reglamento, por determinarse su ámbito de aplicación única y exclusivamente a las futbolistas mujeres, que se puede vislumbrar la existencia de diferencias jurídicas en el tratamiento y organización de los campeonatos.

Un ejemplo de ello radica en el número de artículos que contiene un reglamento y otro, esto es, El Reglamento de la Liga Betplay Dimayor, en su edición masculina para el año 2021 contiene un clausulado de 84 artículos, mientras que el Reglamento de la Liga Femenina Betplay Dimayor del año 2021, tiene tan solo 75 artículos.

Cabe preguntarse, ¿En qué radica la diferencia? ¿Qué materias están omitiendo regular para el campeonato femenino?

Además de hallarse diferencia en el número de equipos inscritos, siendo 20 los clubes afiliados a la liga masculina, y 11 para la femenina, al encontrarse disminuido el número de participantes, se opta por una estructura de competencia diferente.

En el caso de la liga masculina se desarrolla en las siguientes fases:

“Fase I: Todos contra todos (20 fechas)

2. Fase II: Cuadrangulares semifinales Liga BetPlay DIMAYOR II 2021
3. Fase III: Final Liga BetPlay DIMAYOR II 2021.” (Artículo 5, Liga Betplay Dimayor II- 2021)

Mientras que la liga femenina se encuentra conformada por las siguientes:

- “1. Fase I: “Todos Contra Todos” (grupos)
2. Fase II: Semifinales
3. Fase III: Final ” (DIMAYOR, 2021)

Esta estructura de competencia implica que las mujeres disputen menos partidos, y que el campeonato tenga una duración mucho más reducida.

Otro aspecto a analizar de ambos reglamentos, radica en los cupos conferidos para las competiciones internacionales. De un lado, el reglamento de la versión masculina otorga un cupo para representar a Colombia en la Copa Libertadores del año 2022 al campeón de la Liga Betplay Dimayor I, y otro para el club ganador de la Liga Betplay Dimayor II. Adicionalmente, prevé que el tercer cupo se asignará al que sin ser campeón haya ocupado la mejor posición en la Tabla de Reclasificación Total de la Liga BetPlay DIMAYOR 2021. Asimismo, dispone un cuarto cupo para el el club campeón de la Copa BetPlay DIMAYOR 2021. (DIMAYOR, 2021)

Adicionalmente, en el artículo 17 confiere 4 cupos para la Conmebol Sudamericana del año 2022. En su lugar, el artículo 13 del Reglamento de la Liga Femenina Betplay únicamente dispone de dos cupos para la Copa Libertadores Femenina.

También debe señalarse que el reglamento femenino no posee ninguna regulación sobre descenso, toda vez que el fútbol profesional femenino solo tiene una categoría, por ende, no es posible descender.

Las anteriores diferencias son razonables, y obedecen a que el surgimiento del fútbol profesional femenino es más reciente, lo cual se ve reflejado en la menor participación de clubes en la liga profesional, que ocasiona a su vez que el campeonato de desarrolle en condiciones distintas a las de su par masculino.

2.4. Normatividad pública internacional

La normatividad pública internacional, que en este caso se encuentra conformada por los tratados e instrumentos de derechos humanos constituye una importante fuente de derecho que debe ser aplicada por cada Estado, y debe articularse con la normatividad interna de cada país, con el objetivo de dar cumplimiento los tratados que suscriban, en virtud del principio de pacta sunt servanda. Este corresponde a un principio básico del derecho internacional, el cual se encuentra respaldado por la jurisprudencia internacional, según el cual, los Estados deben cumplir de buena fe sus obligaciones derivadas de los pactos y tratados internacionales, asumiendo la responsabilidad que del incumplimiento se derive.

Por consiguiente, los derechos humanos implican una responsabilidad jurídica para el Estado, quien debe ser garante del goce efectivo de los derechos que emanen de la ratificación de los tratados en materia de derechos humanos, lo cual se ve reflejado con la figura del bloque de constitucionalidad, esto implica que dichos tratados prevalezcan en el orden interno, en virtud del artículo 93 de la Constitución Política.

El antecedente más antiguo de protección hacia la mujer en el derecho internacional, es la Carta de las Naciones Unidas, la cual fue aprobada en 1945 al terminar la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional. Este instrumento fue ratificado por la mayoría de sus 51 estados miembros, los cuales en la actualidad son 193. En el preámbulo se hizo referencia a la igualdad de derechos de hombres y mujeres, siendo esta la primera vez que se consignaba en un documento jurídico el género como una causal de discriminación. (ONU, 1945)

Del mismo modo, el artículo 1 de la Carta estableció como uno de los propósitos de la organización “Realizar la cooperación internacional [...] en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Posteriormente, en 1946, se creó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, siendo este el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. (ONU, s.f)

La Carta de las Naciones Unidas sirvió como antecedente para la Declaración Internacional de Derechos Humanos, la cual fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, documento en el cual reza lo siguiente: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos», Esta declaración busca la igualdad ante la ley y la protección por igual para todas las personas, incluso en contra de la discriminación. (ONU, 1948)

Este fue el primer instrumento de derecho en el cual se estableció que debían protegerse los derechos humanos fundamentales en todo el mundo y se instituyó como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La DUDH se convirtió en la piedra angular del derecho internacional de los

derechos humanos, sirviendo como punto de partida e inspiración para adoptar más de 60 tratados internacionales que son aplicados a nivel global.

Este fue un año trascendental para el avance del derecho internacional de los derechos humanos en relación con la mujer, puesto que también se celebró la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer, la cual fue aprobada por Colombia mediante la ley 8 de 1959. En ella se estableció que el derecho al voto y a ser elegido para un cargo nacional no deberá negarse o restringirse por razones de sexo. (L8/1959)

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace parte del sistema de Naciones Unidas, que se encarga de desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo que se convierten en convenciones y recomendaciones. En el año 1951, en el marco de La 34° Conferencia internacional del Trabajo (Ginebra) se creó el convenio N° 100 para garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo de igual valor. (OIT, 1951)

Este fue aprobado por Colombia a través de la ley 54 de 1962 y promulgado a través del decreto 1262 de 1997, y busca garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, lo cual se dispuso que se adoptaría a través de la legislación nacional, cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; la celebración contratos colectivos entre empleadores y trabajadores, o la acción conjunta de estos diversos medios.

De manera posterior, se celebró el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 diciembre de 1966, los cuales fueron ratificados en Colombia a través de la ley 74 de 1968. El artículo 3 reza: "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de

todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto” (ONU, 1966).

En el caso del Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, prevé el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, así como el deber de tomar medidas adecuadas para garantizar este derecho, realizando acciones para propender por la formación tecnicoprofesional y la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva. (ONU,1966)

También se estableció que los estados parte tienen el deber de garantizar unas condiciones de trabajo equitativas, satisfaciendo las siguientes prerrogativas:

- i) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
- ii) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- iii) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- iv) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- v) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

- vi) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Posteriormente, en 1969 en San José de Costa Rica se desarrolló una conferencia especializada que dio como resultado la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José), el cual pertenece al Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Allí los delegados de los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos redactaron este instrumento para establecer un estándar de respeto por los derechos humanos, así como de un órgano multilateral encargado de la observación de esta convención. Así las cosas, se creó la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y la Corte Interamericana de Derechos Humanos. (OEA, 1969)

Asimismo, en 1975 la ONU declaró el “Año Internacional de la Mujer” y durante la Conferencia Mundial de México se proyectó el decenio de la Mujer tomando como referentes los temas de igualdad, integración, desarrollo y paz.

Después de estos antecedentes ya se encontraban cimentadas las bases jurídicas de protección internacional de la mujer, por lo tanto, el 18 de diciembre de 1979, en el marco de la asamblea general de la ONU, se desarrolló la Convención Internacional Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (siglas en inglés CEDAW). Ratificada en Colombia, por la ley 51 de 1981. Esta busca la igualdad del hombre y la mujer, a partir de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (ONU, 1979)

Este instrumento jurídico sirvió para consolidar aún más la normatividad internacional de protección a la mujer, incluso es considerado la carta

internacional de protección a la mujer y el segundo instrumento internacional más ratificado por los Estados Miembro de la ONU.

Estos son algunos de los instrumentos más importantes en el marco de los derechos humanos, los cuales propenden por la construcción de una sociedad en donde no exista ningún tipo de discriminación, y en donde se respeten los derechos y libertades de los seres humanos en igualdad de condiciones. La protección hacia la mujer ha sido un punto muy importante en el desarrollo de los derechos humanos, a través de los cuales se busca implementar e institucionalizar la perspectiva de género incluso en la administración de justicia.

2.5. Normatividad pública nacional

La normatividad pública nacional se encuentra integrada en primer lugar por la Constitución Política, y por el bloque de constitucionalidad, el cual opera como un conjunto normativo que articula principios, normas y reglas de derecho positivo, que comparten con los artículos del texto de la Carta la mayor jerarquía normativa del orden interno. (CCons, C-067/2003, J. Araujo).

La Constitución Política permitió introducir las disposiciones internacionales al orden constitucional interno, sin embargo, fue hasta el año 1995 que adoptó el concepto de bloque de constitucionalidad otorgándole jerarquía constitucional a los instrumentos internacionales ratificados por Colombia.

Por consiguiente, todos los instrumentos de derechos humanos previamente referenciados y que hayan sido ratificados por Colombia, hacen parte del bloque de constitucionalidad, conformando una base jurídica sólida que ampara a la mujer, sin embargo, esto no significa que sustancialmente se haya alcanzado la igualdad de género, puesto que materialmente todavía hay desigualdad en las dinámicas sociales.

En lo que a la Constitución Política respecta, se encuentra expresamente consagrado el derecho a la igualdad, de la siguiente manera:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. (Const., 1991, art.13)

En virtud de lo anterior, se puede predicar que se encuentra prohibida la discriminación por las razones allí mencionadas, implicando dos factores: igualdad ante la ley, e igualdad de trato.

El constituyente no se limitó a consagrar el derecho a la igualdad de forma general, puesto que también lo estableció manera específica la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres, así:

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. (Const., 1991, art.43)

Este artículo reviste de gran importancia, puesto que no solo prevé la prohibición de discriminación hacia la mujer, sino que también la enmarca como un sujeto de especial protección constitucional cuando se encuentre en estado de embarazo, y después del parto, considerando un apoyo especial

para la misma en caso de que se encuentre desamparada, así como en su condición de madre de familia.

Este derecho de igualdad de la mujer también ha sido ampliamente desarrollado por la Corte Constitucional, y ha sido analizado teniendo en cuenta el contexto jurídico-político que se presentó tras instalar el Estado constitucional, el cual adopta criterios éticos que son el reflejo de factores culturales ampliamente aceptados por la sociedad occidental, para lo cual buscan promover y priorizar la protección de quienes históricamente se han caracterizado por ser vulnerables y/o por haber sufrido violencia o discriminación

Resulta imprescindible tratar también las bases constitucionales del derecho al deporte, el cual fue introducido a la Constitución a través del acto legislativo N°02 del año 2000. Por ende, en su artículo 52, la Constitución consagra el derecho al deporte, del cual se reconoce que tiene una función de formación integral en las personas, así como su importancia para preservar un mejor estado de salud. Adicionalmente se indica que la recreación y el deporte hacen parte de la educación, y se incluye dentro del gasto público social.

Al incluir este derecho en la carta magna se reconoce su papel para dignificar la vida de las personas, y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida; enmarcándolo como factor importante en el desarrollo social y humano. En un principio se concebía como un derecho económico social y cultural, el cual, para lograr su amparo por vía de tutela debía argumentarse su conexidad con otros derechos fundamentales.

Afortunadamente, a través de las Sentencia T-660/2014 y la Sentencia T-560/2015 la Corte Constitucional le otorgó la categoría de derecho fundamental autónomo, es decir, ya no sería necesario que para ello debiera tener conexidad con otros derechos fundamentales. En el mismo sentido, la Corte ha precisado lo siguiente:

El deporte es una actividad que tiene múltiples dimensiones, esto es, como un espectáculo, una forma de realización personal, una actividad laboral y una empresa. El carácter polisémico del deporte, implica también que su ejercicio se relacione con diversos derechos, así: “1. tiene carácter formativo y educativo tanto en su faceta recreativa como competitiva; 2. la opción por una concreta práctica deportiva, en el nivel aficionado o profesional, corresponde a una decisión del sujeto que encuentra amparo en el derecho al libre desarrollo de la personalidad; 3. el derecho de libre asociación se encuentra en la base de las organizaciones deportivas creadas por los particulares con el objeto de promover y regular la práctica social e individual del deporte; 4. adicionalmente, el ejercicio del deporte, en cualquiera de sus ramos, por su valor formativo para la personalidad, no es ajeno a la educación como derecho y como servicio público. (CConst., T-435/2005,G.Monroy)

Por consiguiente, la Corte Constitucional ha sabido reconocer al deporte en toda su esfera, reconociendo la importancia que el mismo tiene para que el individuo viva en condiciones dignas, su estrecha conexión con los derechos al libre desarrollo de la personalidad, a la educación, a la salud, y al trabajo, lo cual implica que el Estado deba participar activamente en el fomento del mismo.

2.5.1. Antecedentes normativos del deporte en Colombia.

- Ley 80 de 1925: A través de ella se creó la Comisión Nacional de Educación Física, a la cual se le asignaron las funciones de dirigir el deporte nacional, las asociaciones deportivas, las plazas de deporte, la proyección y práctica del plan nacional de educación. También se creó la sección de “Educación Física Nacional” en el Ministerio de Instrucción Pública y las Comisiones Departamentales de Educación Física, con fines de fomento en salud, recreación física, mejoramiento de energía mental y educación del carácter. En esta ley también se mencionó la necesidad de proyectar y poner en marcha un plan nacional de educación física obligatoria en los establecimientos educativos desde la primaria, hasta el nivel universitario.
- Decreto 1391 de 1939: Mediante este decreto se crearon las Ligas deportivas, las cuales estarían compuestas por clubes aficionados y comités deportivos.
- Decreto 2743 de 1968: Se creó el Consejo Nacional y el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte (Coldeportes), el cual se estableció como órgano consultivo del Gobierno Nacional en todo lo relacionado con la política de bienestar y recreación de la juventud y desarrollo de la educación física y el deporte en toda la Nación. También se estableció que este sería el órgano encargado de elaborar planes sobre educación física, deportes, así como de su promoción, entre otras.
- Decreto 1387 de 1970: Esta disposición normativa reviste de gran importancia, dado que reglamentó múltiples aspectos de la ley 80 de 1925, y en términos generales estructuró la normatividad existente en materia deportiva, hasta ese momento. En ese sentido, determinó, entre otras cosas, que a través de las Juntas y Comités Municipales de Deportes, los municipios debían fomentar el desarrollo del deporte, la recreación y en bienestar juvenil en su territorio, así como administrar

los estadios, gimnasios, piscinas, clubes populares, campos de juego y demás instalaciones destinadas a la práctica de los deportes y la recreación.

En este documento también se estableció que debía propiciarse la creación y desarrollo de Comités Municipales y de Clubes. Asimismo, determinaron las funciones del Comité Olímpico Colombiano, y de las Federaciones Deportivas.

- Decreto 886 de 1976: A través de este decreto se reguló la actividad de los deportistas aficionados y el funcionamiento de sus clubes deportivos.
- Decreto 2845 de 1984: En este decreto se introdujo el concepto de profesionalización del deporte al ordenamiento jurídico colombiano, definiendo como deportistas profesionales a aquellos competidores que reciben una remuneración. Asimismo, se determinó que los convenios que se celebren entre entes deportivos relativos a transferencias de deportistas profesionales, no harán parte de los contratos de trabajo, por lo tanto, estos convenios no servirán como fundamento para coartar la libertad de trabajo de los deportistas y, en todo caso, su situación laboral deberá ser resuelta en un máximo de treinta, (30) días, contados a partir de la fecha de terminación de su contrato, cualquiera que sea la causal.

También se determinaron unas normas comunes a los organismos deportivos, indicándose la estructura que deberían mantener los mismos, las competiciones y eventos, entre otras disposiciones.

2.5.2. El sistema nacional del deporte

El sistema nacional del deporte fue creado a través de la ley 181 de 1995. Esta ley regula de manera genérica la organización del deporte, organizando la estructura de las instituciones que lo conforman, instituyendo principios tales como universalidad, participación comunitaria, participación ciudadana, integración funcional, democratización y ética deportiva. Este es definido de la siguiente manera:

El conjunto de organismos, articulados entre sí, para permitir el acceso de la comunidad al deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, la educación extraescolar y la educación física. Este tiene como objetivo generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, como contribución al desarrollo integral del individuo y a la creación de una cultura física para el mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos. (L.181/1995, Art. 47)

En el mismo sentido, se establece quienes conforman el sistema nacional del deporte:

“El Ministerio de Educación Nacional, el Instituto Colombiano del Deporte, Coldeportes, los entes departamentales, municipales y distritales que ejerzan las funciones de fomento, desarrollo y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, los organismos privados, las entidades mixtas, así como todas aquellas entidades públicas y privadas de otros sectores sociales y económicos

en los aspectos que se relacionen directamente con estas actividades”
(L.181/1995, Art. 50).

Dicho de otro modo, el Sistema Nacional del Deporte es la agrupación de diferentes organismos públicos, privados y mixtos que de manera articulada desarrollan, organizan, y administran el deporte en Colombia. Por otra parte, es importante señalar que Coldeportes fue la entidad gubernamental que reguló el deporte en Colombia, hasta la expedición de la ley 1967 de 2019, por medio de la cual éste se transformó en El Ministerio del Deporte.

Posteriormente, se expidió el decreto 1228 de 1995, mediante el cual se reestructuró la normatividad deportiva, así como los organismos que lo componen, con el objetivo de adecuar su funcionamiento con los preceptos de la ley 181 de 1995.

En el artículo 1 se definieron los organismos deportivos del sector asociado, siendo estos los clubes promotores, los clubes con deportistas profesionales, las asociaciones deportivas departamentales o del distrito capital y las ligas y federaciones. Este decreto trajo una novedad, consistente en la territorialidad como un criterio jerárquico. (Fernández y Giraldo, 2018)

Por ende, se estableció una jerarquía a nivel nacional, departamental y municipal, encontrándose en el nivel municipal los clubes deportivos, los clubes promotores, y los comités deportivos municipales. Por su parte, en el nivel departamental se encuentran las ligas deportivas y las asociaciones deportivas. En cambio, en el nivel nacional se encuentran las federaciones deportivas.

En el Decreto 1228 de 1995 también se diferenciaron y definieron los tipos de clubes, de la siguiente manera:

- Clubes deportivos. Los clubes deportivos son organismos de derecho privado constituidos por afiliados, principalmente deportistas, que

tienen como objetivo fomentar y patrocinar la práctica de un deporte o modalidad, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre a nivel municipal, e impulsar programas de interés público y social.

- Clubes promotores. Los clubes promotores son organismos de derecho privado constituidos por afiliados principalmente deportistas, para fomentar disciplinas deportivas o modalidades deportivas, a través de los cuales se busca fomentar la práctica de varios deportes, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, así como la promoción de programas de interés público y social, a nivel municipal.
- Clubes profesionales. Los clubes deportivos profesionales son entes de derecho privado que cumplen funciones de interés público y social, instituidos como corporaciones o asociaciones deportivas sin ánimo de lucro o sociedades anónimas, constituidos por personas naturales o jurídicas, para el fomento, patrocinio y práctica de uno o más deportes, con deportistas bajo remuneración, de conformidad con las normas de la Ley 181 de 1995 y de la respectiva federación nacional y hacen parte del Sistema Nacional del Deporte.

2.5.3. Normatividad laboral en Colombia

El derecho al trabajo es un derecho fundamental, y se encuentra establecido en la Constitución Política de 1991. Este se encuentra incluido desde el preámbulo de la Carta Magna, dentro del cual se tiene como fin asegurar a los

integrantes de la nación prerrogativas tales como...” la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz.”

En congruencia con el preámbulo, el artículo 1 dispone que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto por la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general, constituyéndose así el derecho al trabajo como uno de los pilares de nuestro Estado. Posteriormente, en el artículo 25 se prevé al trabajo como un derecho y una obligación social del cual debe gozarse en condiciones dignas y justas, gozando de especial protección por parte del Estado. De igual forma, el artículo 26 consigna la libertad de escoger profesión u oficio, constituyéndose así las bases constitucionales del derecho al trabajo en Colombia.

En el mismo marco, el artículo 53 Constitucional establece unos principios mínimos fundamentales, los cuales constituyen postulados esenciales del derecho al trabajo, así:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección

especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

(Const.,1991, art.53)

Dichos principios marcan el derrotero para que la normatividad complementaria se expida en consonancia con los mismos, sin lesionar las prerrogativas que ya han sido conferidas no solo por encontrarse expresamente en la Constitución, sino también a través de los pactos y tratados internacionales ratificados por Colombia. Estos principios han sido ampliamente desarrollados por la Corte Constitucional, por consiguiente, el derecho laboral cuenta con una amplia base jurisprudencial que constituye un fundamento sólido para obtener la protección jurídica de los trabajadores que hallen vulnerados algunos de sus derechos.

De igual forma, los derechos contenidos en los artículos 55 y 56 de la Constitución, en los cuales se establece el derecho a la negociación colectiva y a la huelga, así como el derecho a la seguridad social integral, el cual se encuentra consagrado en el artículo 48 de la Carta Magna, así como los previamente mencionados, son aplicables a las relaciones laborales de las futbolistas profesionales con sus clubes.

Desde la ley 181 de 1995 se erigió que los deportistas y los jugadores profesionales debían ser vinculados a través de un contrato de trabajo, por ende, la relación trabajador- empleador, al no existir una normatividad específica en materia laboral, debe regirse por las normas de derecho laboral establecidas en el ordenamiento jurídico colombiano. (L.181/1995, Art. 32)

Al estudiar las relaciones laborales de los futbolistas profesionales, encontramos que existe una relación estrecha entre el derecho laboral y el derecho deportivo, creándose un solo sistema normativo que debe ser aplicado, en aras de garantizar el goce efectivo de sus derechos. Por ende, al elaborar un contrato de trabajo para un futbolista profesional, convergen la

normatividad interna y las disposiciones señaladas por el Estatuto del Jugador de la FIFA.

En primer lugar, el contrato de trabajo que vincule al futbolista profesional con el club empleador debe cumplir con los requisitos esenciales estipulados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, además de aspectos que son de libre escogencia del empleador y el jugador profesional, en cuanto a los temas deportivos respecta. Así las cosas, los elementos del contrato de trabajo son:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c. Un salario como retribución del servicio.

2.Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. (CST Art.23)

Es procedente entonces, detallar si dichos elementos se encuentran presentes en el contrato de trabajo celebrado por las futbolistas profesionales con sus clubes empleadores, así:

i) Se presenta una prestación personal del servicio, por derivarse de su contrato obligaciones "intuitu persone", dado que es precisamente por esas capacidades específicas que posee la jugadora, que el club empleador la contrata. Por ende, resulta impensable que la jugadora delegue sus obligaciones laborales, situación que no se ajustaría a las dinámicas propias del fútbol.

ii) La Corte Constitucional ha definido genéricamente la subordinación de la siguiente manera:

El concepto de la subordinación se refiere a una condición que permite a una persona una relación de dependencia con otra persona producto de situaciones derivadas de una relación jurídica cuya fuente es la ley, por ejemplo, en el caso de los padres con los hijos, o una relación contractual entre las partes, como el trabajador con sus empleados.
(CConst, T-151/2017, A. Cantillo)

Asimismo, en otra providencia la corporación, manifestó lo siguiente:

Respecto a la subordinación se han elaborado varias teorías para explicar su naturaleza, como la técnica, la económica y la jurídica, pero es esta última la más aceptada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. En esa medida la subordinación se ha entendido como la aptitud que tiene el empleador para impartir órdenes al trabajador y exigir su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponer los

reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo dirigido a lograr que la empresa marche según los fines y objetivos que se ha trazado.

La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos. (Cconst, C-934/2004, A Beltrán)

Para el caso concreto de los y las futbolistas profesionales, encontramos que a pesar de tratarse de un contrato de trabajo especial, sí hay presencia de subordinación, puesto que el jugador o la jugadora debe asistir a los entrenamientos de acuerdo con las exigencias del club, actividad que se desarrolla en las instalaciones que el club disponga para ello, siguiendo las órdenes y directrices que el director técnico considere, adicionalmente, en el desarrollo de las competiciones debe portar los uniformes del equipo que represente, sin tener libertad de determinar sus propios horarios, reglas y condiciones para el ejercicio de la profesión.

iii) Por otra parte, el salario constituye la contraprestación directa que recibe el jugador, el cual deberá especificarse en el contrato, de igual forma, aunque la



normatividad laboral no lo disponga así, es necesario que se especifique los incentivos que recibirá el futbolista, atendiendo al cumplimiento de logros profesionales. (Fernández y Giraldo, 2018)

En consecuencia, al estar presentes los elementos del contrato de trabajo se puede predicar la existencia de una relación laboral, en virtud de la cual el empleador deberá garantizar todos los derechos derivados de la misma. Por otro lado, de acuerdo con señalado por la FIFA, en el Estatuto del Jugador, en donde se indica que la duración mínima del contrato de trabajo será a partir de la fecha de inscripción al final de la temporada; con una duración máxima de cinco años; así como lo indicado por el Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol que reza:

Artículo 23º.- Requisitos básicos del Contrato de Trabajo. Todo jugador profesional deberá tener contrato de trabajo con el club que lo emplea. Para la validez de dicho acuerdo laboral se deberán cumplir los siguientes requisitos: 1. Constar por escrito en formato único adoptado por COLFUTBOL, el cual es de obligatorio cumplimiento. En caso de que se utilice modelo o documento distinto al anterior o que no sean registrados todos aquellos que regulen las condiciones laborales entre el club y jugador, conllevará la aplicación de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder. 2. Su duración mínima será el tiempo entre la fecha de inscripción y el final de la temporada respectiva, salvo lo dispuesto para transferencias a préstamo. El término máximo será de 3 años y podrá ser renovado. 3. La fecha de terminación del contrato siempre deberá coincidir con el final de una temporada, salvo lo dispuesto para transferencias a préstamo. (FIFA, 2021)

Dicho de otro modo, para los futbolistas profesionales debe celebrarse un contrato de trabajo escrito, el cual será a término fijo en consonancia con lo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo que prevé que este siempre debe constar por escrito, y que su duración no puede ser superior a tres años, no obstante, podrá ser renovado indefinidamente.

Empero, debe precisarse que cuando el futbolista profesional tiene una nacionalidad diferente a la colombiana se aplicarán de manera estricta las disposiciones de la FIFA sobre el particular. (FIFA, 2021)

Esto quiere decir que la eventual aplicación del RETJ, o de las disposiciones CST se encuentran supeditadas a la dimensión internacional. Esto es, cuando esté involucrada una jugadora extranjera su relación laboral podría someterse al RETJ, por ende, a y una eventual controversia será dirimida en la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA.

También puede suceder que se trate de una jugadora extranjera cuyo contrato laboral esté regido por disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, así como una futbolista colombiana, caso en el cual se deben aplicar obligatoriamente los preceptos nacionales.

2.6. Instancias jurisdiccionales del fútbol

En este acápite se mencionarán cuáles son los mecanismos de resolución de disputas en el mundo futbolístico, los cuales se determinan por un amplio número de normas como los Estatutos de la FIFA, las Reglas sobre los Procedimientos del Comité de Estatus del Jugador (Reglas sobre el CEJ), la CRD, las Regulaciones Estándar de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas (Regulaciones Estándar de la CNRD) así como las circulares expedidas por la FIFA. (Davinson et al., 2020)

El RETJ establece de manera taxativa que el jugador podría llevar su caso ante un tribunal de disputas laborales y reafirma la competencia de la FIFA para conocer sobre:

- a) Las disputas entre clubes y jugadores en relación con el mantenimiento de la estabilidad contractual. (...)
- b) Disputas con respecto a la relación laboral entre un club y un jugador que cobren una dimensión internacional; no obstante, las partes anteriormente mencionadas podrán optar, explícitamente y por escrito, a que estas disputas las resuelva un tribunal arbitral independiente, establecido en el ámbito nacional y en el marco de la asociación o de un acuerdo colectivo, que garantice un proceso justo y respete el principio de una representación paritaria de jugadores y clubes. Esta cláusula de arbitraje deberá incluirse directamente en el contrato o en el convenio colectivo por el que se rijan las partes. El tribunal nacional de arbitraje independiente deberá garantizar la equidad del proceso y deberá respetar el principio de igualdad en la representación de jugadores y clubes.
- c) Disputas con respecto a la relación laboral entre un club o una asociación y un entrenador que cobren una dimensión internacional; no obstante, las partes anteriormente mencionadas podrán optar, explícitamente y por escrito, a que estas disputas las resuelva un tribunal arbitral independiente, establecido en el ámbito nacional y en el marco de la asociación y/o de un convenio colectivo. Esta cláusula

de arbitraje deberá incluirse directamente en el contrato o en el convenio colectivo por el que se rijan las partes.

- d) Disputas relacionadas con la indemnización por formación (art. 20) y el mecanismo de solidaridad (art. 21) entre clubes que pertenecen a asociaciones distintas;
- e) Disputas relacionadas con la indemnización por formación (artículo 20) y el mecanismo de solidaridad (art. 21) entre clubes que pertenezcan a la misma asociación, siempre que la transferencia del jugador que ocasione la disputa haya ocurrido entre clubes que pertenezcan a diferentes asociaciones;
- f) Disputas entre clubes de distintas asociaciones que no corresponden a los casos previstos en las letras a), d) y e). (FIFA, 2021)

En ese orden de ideas, aunque en el RETJ la FIFA prevé la posibilidad de acudir ante la justicia ordinaria, en sus estatutos dispone todo lo contrario, exigiendo a las Federaciones a incluir dentro de sus estatutos o a su normativa, una cláusula que prohíba acudir ante los tribunales ordinarios a no ser que la FIFA, o la normatividad vigente lo permita. Por ende, prevé la obligación de acudir un tribunal de arbitraje independiente, debidamente constituido y reconocido por la reglamentación de la federación o de la confederación, o al TAS.

2.6.1. Comisión del estatuto del jugador

Esta comisión se encuentra definida en los estatutos de la FIFA como la encargada de promulgar el Estatuto del Jugador (RETJ), así como de constatar y velar por su cumplimiento. También se establece su facultad, junto con la Cámara de Resolución de Disputas, para imponer sanciones a sus miembros.

La jurisdicción de este órgano se circunscribe a decidir sobre cualquier disputa conforme al art. 22, letras c) y f) del RETJ, que tratan sobre disputas de origen laboral entre un club o una asociación y un entrenador que cobren una dimensión internacional; así como sobre cualquier otra disputa que surja de la aplicación del reglamento.

2.6.2. Cámara de resolución de disputas de la FIFA

Esta fue creada en 2001, buscando crear un órgano arbitral efectivo, dado que no existía un mecanismo de cumplimiento para las transferencias de jugadores, la Union of European Football Associations (UEFA), por lo tanto, la FIFA y la Comisión Europea decidieron reformar el sistema de transferencias y estructurar la regulación sobre este tema. (Davinson, et al., 2020)

Su jurisdicción se establece en los artículos 22 y 24 del RETJ, en donde se define que conocerá de los siguientes asuntos: 1) disputas entre clubes y jugadores relacionadas referentes a conservar la estabilidad contractual, 2) disputas relacionadas con la relación laboral entre un club y un jugador de dimensiones 3) disputas relacionadas con la indemnización por formación y el mecanismo de solidaridad de clubes que pertenecen a asociaciones diferentes 4) disputas relacionadas con el mecanismo de solidaridad entre clubes que pertenezcan a la misma asociación miembro. (FIFA, 2021)

La FIFA ha determinado que todas las asociaciones miembros deben conformar un órgano independiente que conozca de las disputas surgidas

entre los clubes y los jugadores. Para el caso de Colombia, dicho órgano sería la Cámara Nacional de Resolución de Disputas (CNRD), cuyo reglamento fue expedido por el Comité Ejecutivo de la Federación Colombiana de Fútbol (FCF), mediante la Resolución 1934 del 24 de junio de 2008. (Fernández y Giraldo, 2018)

La creación de este órgano fue ordenada por la Corte Constitucional a través de la sentencia T-550/16, después de que el Club Deportivo Juventud las Américas de Santa Marta, un club formador, reclamara la indemnización por formación del jugador Jarlan Barrera, ante el Junior de Barranquilla. Al no existir una norma que determinara de manera clara la competencia, y previa reclamación al club, se elevó la solicitud ante la Comisión del Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol.

Esta institución manifestó no tener competencia para conocer del asunto, inadmitió la demanda y ordenó acudir ante la Cámara Nacional de Resolución de Disputas. No obstante, dicho organismo todavía no había sido constituido, dejando como única alternativa acudir ante el amparo del juez constitucional.

En la sentencia T-550/16 se amparó el derecho de acceso a la administración de justicia de las personas jurídicas los cuales habían sido vulnerados por la COLFÚTBOL. Por lo tanto, la Federación Colombiana de Fútbol en un término no mayor a seis meses debía adelantar todas las actuaciones administrativas para conformar dicha cámara. Finalmente, el Comité Ejecutivo expidió la Resolución N°3775 del 26 de marzo de 2018, mediante la cual se expidió el Reglamento de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas.

2.6.3. Tribunal Arbitral del Deporte (TAS)

Los Estatutos de la FIFA, en el acápite de nominado “Obligaciones relativas a la resolución de disputas” establece el deber que tienen las confederaciones,

las federaciones miembros y las ligas de reconocer al TAS como autoridad judicial independiente; consagrando expresamente la prohibición de acudir ante los tribunales ordinarios, a menos que se especifique en la reglamentación de la FIFA.

También reconocido como TAS, por sus siglas en francés, se instituyó como una forma de consolidación de una jurisdicción especial para la resolución de conflictos deportivos. Este constituye un órgano autónomo e independiente que tiene su sede en Lausana, Suiza y resuelve disputas entre la FIFA y sus miembros. Como es sabido, se rige por el procedimiento arbitral en materia deportiva, y también aplica los reglamentos de la FIFA, y de forma supletoria el derecho suizo.

3. Formas de discriminación hacia las mujeres futbolistas en Colombia

Ya se ha realizado un breve recuento de los orígenes y evolución del fútbol femenino tanto a nivel mundial, como en Colombia. Esto nos permitirá tener un mejor discernimiento de la situación actual que atraviesan las futbolistas profesionales en nuestro país.

Como punto de partida, es pertinente definir uno de los conceptos principales dentro de los cuales se enmarca nuestro problema jurídico. Según la RAE, la palabra discriminar se define como: “Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.” (RAE, s.f).

Por su parte, el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer realizó una definición de discriminación de género, la cual ha sido acogida por la Corte Constitucional, así:

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (ONU, 1979)

Como se ha podido contextualizar con el recuento histórico, en el balompié femenino ha estado presente la discriminación, la desprotección financiera, el acoso sexual y laboral, la falta de oportunidades, remuneraciones precarias, la informalidad, entre otras.

La Asociación Colombiana de Futbolistas- ACOFUTPRO es la organización que representa a los y a las futbolistas profesionales en Colombia. Esta se fundó en el año 2004 con el objetivo de velar por sus derechos, aunar esfuerzos para propiciar su desarrollo y formación integral, impartir capacitaciones a los futbolistas sobre sus derechos, así como para velar por la disminuir la vulneración de sus derechos laborales que constantemente sufren. (ACOLFUTPRO, s.f.)

Es por ello que, desde la creación de la Liga Profesional, se han encargado de realizar un informe que permita realizar un diagnóstico de la real situación que atraviesan las jugadoras, desde la óptica de sus prerrogativas laborales, ya que desde el inicio se pudo evidenciar que la mayoría de jugadoras no recibían remuneración alguna, y mucho menos se encontraban vinculadas al sistema de seguridad social integral.

El informe de la Liga Águila 2019, publicado por ACOLFUTPRO, dejó al descubierto la falta de seriedad, financiación y organización presentes en el fútbol femenino, allí se reconoció que el torneo fue producto de las denuncias que hicieron las futbolistas. Además, se reveló la tajante vulneración que se ha efectuado a los derechos laborales de las deportistas. Dicha competición se rigió, entre otras disposiciones normativas, por el Reglamento de La Liga dispuesto por la DIMAYOR para tal fin. (DIMAYOR, 2019)

En el capítulo III de dicho reglamento se estableció lo referente a la Inscripción de jugadoras y miembros del cuerpo técnico especificando lo siguiente:

Los clubes fueron facultados para inscribir un máximo de 13 jugadoras como aficionadas a prueba (No les exigían celebrar contrato de trabajo con las futbolistas). El número mínimo de contratos exigidos a cada club era de 12, (Con todas las prerrogativas que implica un contrato de trabajo) requisito que en la práctica no fue obligatorio dado que algunos clubes contrataron un número menor de futbolistas.

También tuvo como hallazgo la hasta entonces inexistente normatividad que estableciera un régimen de la relación de trabajo de la futbolista profesional que incluyera un protocolo de embarazo que permitiera su efectiva protección, y garantía al derecho de estabilidad laboral reforzada para la mujer gestante.

Para mayor claridad, clasificaremos las problemáticas aquejadas, las cuales se hicieron mucho más visibles con la publicación de los informes realizados por ACOLFUTPRO.

3.1. Bajos niveles de profesionalización y corta duración en los contratos de trabajo

La falta de una normatividad clara que verdaderamente obligue a los equipos a celebrar contratos de trabajo con sus jugadoras, la corta duración de los



mismos que generalmente oscilan entre los 2 y los 4 meses, sumándole a ello la baja remuneración que reciben las pocas futbolistas que son contratadas, la falta de periodicidad en las competiciones, la corta duración de los campeonatos, la falta de financiación, poca publicidad y la baja transmisión de los partidos femeninos, funciona como un efecto dominó que opera en pro del desmedro de los derechos laborales de las jugadoras.

Estos fueron los puntos básicos que analizó el informe realizado por ACOLFUTPRO, el cual consolidó las dramáticas circunstancias que rodearon la organización y desarrollo de la Liga Águila 2019, sin embargo, esto también permite visualizar desde una perspectiva general, el estado en que se encuentra fútbol femenino como actividad profesional en Colombia.

De acuerdo con el informe, las condiciones contractuales y de trabajo de liga se caracterizaron por presentar un altísimo número de jugadoras que ni siquiera fueron contratadas, esto es, el 36% de las participantes; por lo tanto, no se pueden considerar profesionales. Se contó con un total de 476 futbolistas inscritas, de las cuales solo 307 tenían contrato laboral, por ende, 169 mujeres participaron en la copa, disputando partidos y desempeñándose en igualdad de condiciones que sus compañeras, pero sin recibir ninguna remuneración por ello. (ACOLFUTPRO, 2019)

Claramente, esto significó una abierta vulneración al principio constitucional de trabajo igual salario igual, el cual se encuentra consagrado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, de igual forma ha sido ampliamente desarrollado por la Corte Constitucional.

Otro factor determinante, fue la corta duración de los contratos celebrados, la cual osciló entre osciló entre los 2 meses, y escasamente llegó hasta los 6 meses en unos pocos casos, afectando la estabilidad laboral de las competidoras. El informe reveló que en la práctica, el 58% de los contratos

tuvo una duración de 3 meses, y solo el 11% extendió sus contratos hasta los 6 meses. (ACOLFUTPRO, 2019)

Para hacer más gravosa la situación, ni siquiera se dio cabal cumplimiento a los contratos celebrados, toda vez que en muchos casos, cuando los equipos fueron eliminados, se efectuó la terminación anticipada de los contratos, lo cual aparentemente se hizo "de mutuo acuerdo."

Debe señalarse que dicho hallazgo refleja la posición dominante que tienen los clubes frente a las jugadoras, quienes de manera unilateral y por conveniencia económica deciden terminar los contratos de trabajo de manera anticipada, obligando a las jugadoras a suscribir la terminación del contrato por mutuo acuerdo.

Esto se cae por su propio peso, puesto que es impensable que las jugadoras que con tanto esfuerzo se han preparado para llegar a este punto, las cuales han tenido que desarrollar su carrera en las líneas del fútbol aficionado, renuncien a su esporádica y corta oportunidad de desempeñarse como futbolistas profesionales y ser remuneradas por ello. Resulta fácil concluir que las mismas acceden a seguir la voluntad del club, por el temor a entrar en disputa con ellos, y por lo tanto, a perder la posibilidad de ser vinculadas nuevamente en las futuras ediciones del campeonato.

No se logra entender cómo las instituciones que rigen el fútbol a nivel internacional, y especialmente a nivel nacional, permitieron e implementaron un reglamento que dejaran el arbitrio de los clubes la contratación o no contratación de las jugadoras. Esto contraría abiertamente la aparente voluntad de los entes rectores de propender por el crecimiento del fútbol femenino, y lograr su consolidación como negocio a nivel profesional.

En consecuencia de lo anterior, después de terminar la vinculación laboral con ocasión al campeonato, la mayoría de las jugadoras queda en vilo, prácticamente sin posibilidades de celebrar un nuevo contrato de trabajo, por

lo tanto, acuden a reclasificarse nuevamente como jugadoras aficionadas, haciendo parte de campeonatos amateur, es decir, desempeñándose como jugadoras de clubes aficionados. (García, 2019)

Debe precisarse que la baja profesionalización de las futbolistas no es una problemática propia de Colombia, puesto que la misma se encuentra arraigada como una de las principales carencias de balompié femenino.

Estudios recientes han revelado el número de futbolistas profesionales (mujeres) alrededor de todo el mundo, solo es de 878. Siendo así, el resto de jugadoras son consideradas amateur. De igual forma, en la investigación realizada por Djustizia se especificaron los países que cuentan con la cifra más elevada de jugadoras profesionales, siendo los siguientes: Alemania (75,5 %), Inglaterra (57%) y Suecia (55%), mientras que en Kirguistán, Irlanda, Montenegro, Chipre, Bulgaria. Por su parte, la mayoría del continente africano, reportan no tener jugadoras profesionales. (Davinson et al., 2020)

Indubitablemente existe una relación estrecha entre el nivel de desarrollo económico y en materia de derechos humanos del país, con los niveles de profesionalización del fútbol femenino. Esto no es precisamente una coincidencia, puesto que los países con amplio desarrollo en materia de derechos humanos siempre propenderán por la plena garantía de los derechos de sus ciudadanos, incluidos sus derechos laborales, ofreciendo remuneraciones dignas que permiten tener una buena calidad de vida. Asimismo, los países desarrollados en materia de derechos se han preocupado por salvaguardar y promover con ahínco la liberación femenina, el respeto por la igualdad de género y el libre desarrollo de la personalidad.

En ese sentido, las asociaciones de futbol del continente europeo, Estados Unidos y Oceanía también toman la delantera en este aspecto, en donde se destacan países como Noruega, Nueva Zelanda, Australia, Brasil (Única excepción) e Inglaterra, quienes se han caracterizado por ser pioneros en la

búsqueda de la equidad salarial de deportistas de sus selecciones masculinas y femeninas. Dentro de estos debe destacarse un club que se convirtió en el primero del mundo en compensar por igual a hombres y mujeres, el Lewes FC, un club inglés inferior. (Davinson et al., 2020)

Sin embargo, a pesar de que dichos equipos han mejorado los salarios de sus jugadoras, la brecha salarial sigue siendo inmensa. Un ejemplo de ello es que los hombres que juegan en la Asociación de Fútbol de Inglaterra ganan en promedio 99 veces más de lo que ganan las mujeres. (Davinson et al., 2020)

La disparidad en la compensación recibida no solo se ve reflejada en los salarios de las jugadoras, también los premios de las competiciones suelen tener una diferencia muy marcada en relación con las que se destinan para el género masculino. El estudio realizado por DJustice también puso en evidencia la astronómica diferencia, puesto que hasta el momento el premio para el Mundial femenino de 2023 oscila entre los US \$60 millones, en su lugar, el premio del Mundial masculino de 2022 es de US \$440 millones.

A pesar de que en términos comerciales actualmente no es equiparable al masculino en términos comerciales, la historia del fútbol femenino ha demostrado el inmenso potencial que tiene, lo cual se pueden corroborar con el éxito de la Copa Mundial Femenina disputada en 2015, en Canadá. La FIFA deberá implementar una estrategia que permita promocionar y atraer un mayor número de espectadores que hagan más rentable la realización del campeonato mundial.

De igual forma, la asociación FIFpro, una asociación que frecuentemente analiza y compara el salario y las condiciones de las jugadoras de fútbol, en el año 2017 encuestó a más de 3500 futbolistas que jugaban con su selección nacional o en la primera división de las ligas nacionales, como Inglaterra, Francia, Alemania, Suecia y Estados Unidos, arrojando como resultado que el 69% de las jugadoras tienen entre 18 y 23 años; el salario promedio de las



jugadoras a nivel global es de 600 U\$\$; el 46 % de ellas combinan el fútbol con los estudios. Asimismo, se pudo determinar que el 30% de ellas deben dedicarse también a otros trabajos; dado que la duración de sus contratos es de 12 meses o menos, mientras que el 47% de ellas no tienen contrato; el 90% de ellas indicaron que tendrán que dejar el fútbol a una edad temprana por razones familiares, financieras o profesionales.

En el mismo sentido, el estudio reveló que sólo el 50% de ellas recibe un salario por parte de sus clubes, y por si fuera poco, a las que les pagan les pagan muy poco, además que es usual que se demoren en cancelarles. En lo referente a las fuentes de ingreso, casi la mitad señaló no recibir pago de su federación nacional. Y lo que es peor aún, más del 35% de las encuestadas afirma no haber recibido ningún pago por jugar en el equipo nacional; mientras que 68% dice no estar satisfecha con la compensación recibida, en algunos casos el pago no les alcanza para cubrir los gastos, y deben recurrir a tener otros empleos. (FIFpro, 2017.)

Este informe finalizó con la realización de múltiples recomendaciones, dentro de las cuales se destacan

- “1) Considerar a la mujer como un activo para el deporte, más que como un costo.
- 2) Creación de estándares claros que permitan establecer condiciones legales mínimas en el ámbito laboral.
- 3) Educar a las jugadoras para que tomen un papel más activo frente a su representación, para lo cual es fundamental el conocimiento de sus derechos.
- 4) Fortalecer la negociación colectiva como elemento central de la gobernanza del fútbol.
- 5) Enfrentar la discriminación y el acoso en fútbol femenino, desde el individuo al nivel institucional.



6)Desarrollar un sistema de juego que sea sustentable, económicamente hablando” (FIFpro, 2017).

Estas son algunas de las recomendaciones que están encaminadas a mejorar las condiciones del fútbol femenino a nivel mundial. Su éxito e impacto depende del trabajo mancomunado que desarrolle la FIFA, las federaciones miembros con sus respectivas subdivisiones, e incluso las mismas futbolistas, las cuales deben tener pleno conocimiento de sus derechos, y establecer asociaciones estratégicas que les permitan establecer conversaciones más activas con los entes rectores.

3.2. Precarias condiciones laborales y baja periodicidad en las concentraciones

ACOLFUTPRO también evaluó las condiciones de trabajo que rodearon al campeonato, en donde se pudo evidenciar que algunas jugadoras deben entrenar en condiciones paupérrimas, en canchas de arena, sin un techo que las proteja, en horarios de 10:00 am, expuestas a las inclemencias del sol. Siendo esta la condición más crítica. También se encontraron otras canchas que, aunque en mejores condiciones, no alcanzaban a ser óptimas para los entrenamientos, aumentando el riesgo de sufrir lesiones y por ende la seguridad de las jugadoras. (ACOLFUTPRO, 2019)

Por otra parte, resulta alarmante pensar que el 36% de las jugadoras no estuvieron vinculadas mediante un contrato de trabajo, por lo tanto, tampoco estuvieron Afiliadas al Sistema de Seguridad Social Integral, esto es, al Sistema General de Pensiones, Sistema de Seguridad Social en Salud, y al Sistema General de Riesgos Profesionales. Cabe preguntarse ¿Qué hubiese ocurrido si alguna de las jugadoras hubiese sufrido un accidente de trabajo, una enfermedad, o un embarazo? A pesar de la evidente desprotección a la

que se tuvieron sometidas las jugadoras, ¿Se habrá estipulado un protocolo que propendiera por su salvaguarda y protección? No se tiene conocimiento de la implementación de alguno, por ende, se concluye que el 36% de las jugadoras estuvieron desamparadas y expuestas a cualquier situación desfavorable.

Adicionalmente, el modelo acogido para el desarrollo del campeonato de La Liga Profesional con el objetivo de disminuir costos de logística, imposibilitó que los equipos pudieran disputar partidos todos contra todos, tal como sucede en la competición masculina, restringiendo al 61% (288 jugadoras) de las futbolistas a competir en la liga solo durante 37 días. Incluso 12 de los 20 equipos inscritos solamente participaron en seis partidos.

Lamentablemente, la edición de la Liga Profesional para el año 2020, no presentó mejoría en todos los aspectos. La liga estaba programada para disputarse desde mediados de abril, después sería pausada para realizar la Copa América, se retomaría desde el 19 de julio, y finalmente culminaría el 23 de agosto. Contaría con la participación de 18 clubes, estableciendo en 25 el número mínimo de futbolistas inscritas por cada club. Es innegable que el advenimiento de la pandemia por Covid 19 alteró los planes que la humanidad entera tenía para dicho año, y por supuesto, el curso de la liga no fue la excepción.

El informe realizado para este año, reveló circunstancias similares a la edición anterior, sin dejar a un lado los efectos adversos generados por la pandemia.

Este fue realizado en dos grandes facetas, pues en marzo de 2020 se publicó un reporte sobre la situación que en ese momento presentaban las futbolistas, las cuales se vieron gravemente afectadas por la situación de emergencia sanitaria. Los hallazgos más alarmantes consistieron en que la mayoría de las jugadoras no se encontraban vinculadas, es decir, no tenían contrato de trabajo. Solo tres clubes tenían contratadas a sus jugadoras, estos fueron: el

Atlético Nacional, el Independiente Santa Fe, y el América de Cali. El resto de las jugadoras se encontraban en vilo respecto de su posible vinculación.

Tras realizar un sondeo a las jugadoras, se pudo constatar que los entrenamientos habían iniciado en febrero de 2020, los cuales, en aras de acatar las medidas de confinamiento, continuaron desarrollándose por un tiempo de manera virtual. Otro número importante de jugadoras, las cuales eran oriundas de otras regiones, continuaron hospedándose en las denominadas “casa hogar” y se vieron obligadas a solventar sus gastos de mantenimiento. Las demás tuvieron que regresar a sus casas, puesto que no recibieron ningún tipo de apoyo financiero para permanecer en la ciudad donde se ubicaban los clubes.

Finalmente, la liga 2020 pudo realizarse, en gran parte por el apoyo del Ministerio del Deporte quien asignó 1.400 millones de pesos para su realización. En ese sentido, el 26 de agosto, la Dimayor anunció el sistema de juego, en el cual participaron 13 clubes. Cabe resaltar que 6 clubes se retiraron de la competencia, teniendo como fundamento la decisión de la Conmebol de suspender el proceso de aplicación de Licencias de Clubes en el Fútbol Femenino como requisito obligatorio para participar en la CONMEBOL Libertadores Femenina Betplay 2020. (ACOLFUTPRO, 2020)

En esta ocasión se presentó un avance en cuanto a la cantidad de futbolistas contratadas, puesto que las 294 inscritas fueron vinculadas mediante contrato de trabajo. Debe reiterarse que solo 3 clubes vincularon a sus jugadoras desde el mes de marzo, pues el resto de clubes solo las contrató por la duración de la liga, esto es, solo por 57 días. En ese sentido, la mayoría de las futbolistas no recibieron ninguna remuneración por el tiempo que tuvieron que entrenar para la liga, y mucho menos estuvieron afiliadas al Sistema de Seguridad Social Integral, desconociendo meses enteros de salario y prestaciones sociales. (ACOLFUTPRO, 2020)

Los meses que las futbolistas estuvieron entrenando para la competición debieron ser remunerados, teniendo en cuenta que las mismas se encontraban bajo supervisión de los entrenadores, por ende, estuvo presente la uno de los elementos del contrato de trabajo: la subordinación. Otra práctica cuestionable, y que de nuevo se repitió, fue la masiva terminación anticipada de los contratos de trabajo de las jugadoras que eran eliminadas de la competición.

En consecuencia, el informe permitió concluir la poca organización por parte de la Dimayor, quien debería publicar con antelación todos los parámetros relacionados con el campeonato, tales como calendario, sistema de competición, lo cual sí sucede con el campeonato masculino. Asimismo, es necesario que avisen con anticipación a las jugadoras que serán contratadas, o mejor que eso, contratarlas desde la etapa de entrenamientos, y así garantizarles el ejercicio de su profesión en condiciones dignas.

Otro alarmante hallazgo, es el desconocimiento del destino de los recursos suministrados por la FIFA específicamente para el fútbol femenino, los cuales fueron suministrados a través del programa forward, de igual forma, los recursos que se otorgaron con ocasión a la crisis ocasionada por la pandemia, los cuales sumaron 2 millones de dólares. Claramente, dicha inversión, no se vio reflejada en el campeonato. (ACOLFUTPRO, 2020)

En similar sentido, la marcada dificultad para ser futbolista profesional se vio refleja nuevamente en la corta duración del campeonato, puesto que 57 días resulta ser un número irrisorio para la duración que debería tener un campeonato profesional. Esto permitiría que los ingresos percibidos sean permanentes, o que al menos se extiendan durante un mayor número de meses en el año. Esta situación difiere totalmente de los jugadores de la Liga Profesional Masculina, quienes mantienen contratos vigentes durante la mayor parte de año.

Debe visibilizarse que los clubes que vincularon a sus jugadoras desde marzo de 2020, y las mantuvieron contratadas hasta el final de la liga, siendo estos el Atlético Nacional, el Independiente Santa Fe, y el América de Cali, recibieron su merecida recompensa, toda vez que fueron los más destacados en la liga, llegando el Santa Fe y el América de Cali hasta semifinales, quedando como campeón el equipo bogotano.

Otro factor determinante radica en la baja periodicidad de las concentraciones, un ejemplo de ello fue la situación acaecida en el marco de los Juegos Olímpicos de Londres en 2012, en donde las futbolistas tuvieron que esperar 700 días para volver a tener entrenamientos. Cuatro años después, tras la realización de los Juegos Olímpicos de Río de Janeiro, ocurrió lo mismo, dado que las jugadoras no fueron convocadas a concentraciones por más de 400 días. Un caso similar se presentó en Colombia, en enero de 2019, momento para el cual la selección nacional femenina no había jugado un partido en más de seis meses y no tenía ninguno programado. (Davinson et.al.,2020)

3.3. Baja promoción y comercialización del fútbol femenino

Debe reconocerse que debido a la dificultad que históricamente se ha presentado en el surgimiento del fútbol femenino, esta es una disciplina que aún se encuentra en desarrollo, por lo tanto, tiene carencias y necesidades específicas que impiden que sea totalmente equiparable al fútbol masculino, el cual ha tenido un desarrollo mucho más rápido, estructurado y financiado que lo han llevado a consolidarse como uno de los deportes con mayor alcance y capacidad de atracción.

El fútbol es una de las industrias que más dinero mueve al año, se ha estimado que mueve cerca de 500 millones de dólares anuales. (Diusabá, 2017) La mayor parte de sus ingresos proviene de la venta de los derechos de

transmisión, ocupando el segundo lugar los patrocinios, y las ganancias por préstamo y ventas de jugadores, publicidad, venta de boleterías entre otros.

Como negocio exitoso, en la industria del fútbol masculino se han consolidado grandes estrellas como Messi, Cristiano Ronaldo y Neymar. La revista Forbes, la cual tiene por especialidad los negocios y las finanzas, realizó una publicación que revelaba cuales fueron los jugadores mejores pagos en el año 2020, así como cuanto ganaban. Lionel Messi ocupó el primer lugar en el ranking, puesto que sus ganancias ascendieron a los 126 millones de dólares. El segundo lugar lo obtuvo Cristiano Ronaldo, quien devengó 117 millones de dólares, y el tercero, lo ocupó Neymar, quien recibió una remuneración anual de 96 millones de dólares. (Diusabá, 2017)

En este punto cabe preguntarse ¿Los salarios de las mejores futbolistas del mundo son equiparables a las cifras astronómicas que devengan sus pares masculinos?

Por su parte, la revista France Football publicó el ranking de las futbolistas mejor remuneradas a nivel mundial, encontrando que en la cima se encuentra la francesa Kadidiatou Diani, quien se encuentra en las líneas de uno de los mejores equipos del mundo, el Paris Saint-Germain, ostentando la suma de 551 mil dólares anuales. La segunda futbolista mejor remunerada para el año 2020 fue Carli Lloyd, quien se desempeña como centrocampista y delantera en el equipo estadounidense NJ/NY Gotham, en donde sus ganancias ascienden a los 518 mil dólares. Muy cerca se encuentra Sam Kerr, la delantera australiana vinculada al Chelsea, quien percibe un salario de 500 mil dólares por año. (Bobadilla, 2021)

De manera previa, en el año 2019, el jugador mejor pago fue Lionel Messi, quien obtuvo como remuneración 130 millones de euros, por su parte, Ada Hegerberg, la jugadora mejor paga para ese año, tuvo ingresos por 400 mil euros, es decir, 129.6 millones de euros de diferencia. Siendo así, en el año

2019, Messi recibió una remuneración 326 veces más grande que Ada Hegerberg. (Ávila, 2019)

Del análisis de ambos estudios se desprende la diferencia entre los salarios devengados por los y las mejores futbolistas del mundo existe una brecha abismal, en la cual tiene un papel importante las ganancias que generan ambos espectáculos.

Precisamente este es uno de los puntos neurálgicos del fútbol femenino, por lo cual se hace imprescindible la implementación de políticas y estrategias por parte de la FIFA, quien de manera articulada con las distintas federaciones debe asegurarse de implementar una efectiva estrategia de comercialización y posicionamiento del fútbol femenino en el mercado, con el objetivo de transformarlo en ese negocio rentable que merecen todas las actoras inmersas en dicha disciplina.

Infortunadamente, ese propósito no ha estado fielmente reflejado en la realización de los distintos campeonatos, un ejemplo de ello fue la comentada Liga Femenina del año 2019, en donde el ya referenciado informe anual realizado por ACOLFUTPRO, puso en evidencia que se presentó una amplia variación en los horarios de transmisión de los partidos, lo cual impidió que los espectadores tuvieran conocimiento previo de los horarios. Resulta más alarmante mencionar que el 81% de los partidos no fueron transmitidos por televisión, es decir 60 de 74 partidos, representando una enorme barrera para la fidelización y acogida de dicha disciplina entre los espectadores. (ACOLFUTPRO, 2019)

Por su parte, el informe realizado con ocasión a la edición de la Liga Profesional en el año 2020, concluyó que solo 18 de los 58 partidos disputados fueron transmitidos por el canal Win Sports. Nuevamente se presentó una amplia diferenciación en los horarios establecidos, pues los partidos se

desarrollaron en 14 horarios diferentes, en su mayoría los días lunes. (ACOLFUTPRO, 2020)

Es muy difícil, por no decir imposible, posicionar un producto que no se publicita. Los métodos de promoción y mercadeo deben ser reestructurados. Es necesario implementar una estrategia comercial que permita obtener mejores resultados. Asimismo, debe establecerse un horario fijo que permita a los espectadores incluir al fútbol femenino en sus actividades diarias, y por qué no, en una de sus aficiones.

Precisamente este punto hace parte de uno de los pilares de la estrategia de fútbol femenino implementada por la FIFA, a través de cual busca mejorar la visibilidad del fútbol femenino para lograr aumentar su valor comercial y aprovechar todo su potencial. Claramente ya existe la directriz por parte de la FIFA, sin embargo, no queda clara la voluntad de las autoridades nacionales en materia de fútbol, quienes son los que en la práctica ejercen el dominio e implementan las políticas y estrategias propias de los campeonatos.

3.4. Falta de representación

Debe señalarse que aunque existe ACOFUTPRO, esta solamente está enfocada en velar por los intereses de los y las jugadoras profesionales, para lo concerniente a nuestro estudio, solo puede representar a las jugadoras que celebran un contrato de trabajo, y devengan al menos un salario mínimo por su actividad. Expuesta la problemática de los bajos niveles de vinculación laboral de las futbolistas a los clubes, se puede concluir que la mayoría de las futbolistas colombianas son aficionadas, por lo tanto, ACOFUTPRO se encuentra impedida para ejercer su representación. Dicho impedimento tiene origen en sus estatutos, pues no contempla la posibilidad de afiliar futbolistas aficionadas.

Así las cosas, dada la corta duración de las ligas profesionales, y el desconocimiento del derecho al trabajo por parte de los clubes, deja en una situación de desprotección y vulnerabilidad a la mayoría de jugadoras, quienes no cuentan con una organización específica que vele por el cumplimiento de sus derechos. (García, 2019)

María José García, una abogada colombiana que se ha caracterizado por realizar múltiples estudios de género e impartir cátedra sobre este tema, en su tesis denominada *‘Formas asociativas como herramientas organizacionales y jurídicas para mejorar la representación de las jugadoras de fútbol en Colombia’* concluyó que existe una gran necesidad de crear una asociación que se ajuste a la realidad del fútbol a nivel mundial, ejerciendo una representación efectiva que permita velar por los intereses de todas las jugadoras, independientemente de su condición de aficionadas, lo cual contribuiría enormemente con el fortalecimiento del fútbol femenino.

La creación de dicha sociedad reviste de gran importancia, teniendo en cuenta que como se mencionó anteriormente, la mayoría de futbolistas en Colombia ostentan la calidad de aficionadas, quedando totalmente desprotegidas, ante la inexistencia de una institución que busque su bienestar. Uno de los propósitos de esta asociación sería fortalecer el diálogo y la comunicación con las autoridades y órganos de gobernanza de fútbol, a nivel nacional e internacional. (García, 2019)

Esto parece funcionar como un círculo vicioso, ya que, como lo afirma la autora, esta concepción machista del fútbol femenino ha ocasionado que tenga una menor capacidad de convocatoria, y por ende, que sus ganancias sean más bajas en relación con el fútbol masculino, teniendo en cuenta su relación directa con el patrocinio que reciben.

La posición de la autora resulta acertada, máxime cuando materialmente hablando no existe una clara diferenciación entre las jugadoras profesionales



y aficionadas, dado que como lo expusieron los informes realizados por ACOFUTPRO, muchas de las jugadoras que participan en la Liga Profesional, ni siquiera son vinculadas a los clubes mediante un contrato de trabajo, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la normatividad vigente, en virtud de los cuales solo se considera como jugador profesional a aquel que celebra un contrato con un club, y recibe una remuneración de al menos un salario mínimo. Aun así, muchas de las jugadoras consideradas como profesionales, también están presentes en la cancha, disputando partidos propios de la Liga Profesional, desempeñando exactamente el mismo trabajo que las consideradas profesionales. Incluso las mismas jugadoras contratadas, también atraviesan largos periodos sin contrato, lapso de tiempo durante el cual pierden su condición de profesionales.

Si bien es cierto, legalmente no podrían clasificarse como profesionales, el fútbol es una disciplina que requiere esfuerzo constante, por lo cual las jugadoras deben entrenar de manera permanente, de lo contrario, perderían su óptima condición física y agilidad propia de su profesión. Por lo tanto, a pesar de que la mayoría de las jugadoras deben recurrir a otros empleos para poder subsistir, teniendo en cuenta que el fútbol profesional en la esfera nacional, en el mayor de los casos solo podrá generares ingresos durante tres o cuatro meses; las jugadoras siempre continúan vigentes en el medio. Acudiendo periódicamente a una cancha, a continuar con su entrenamiento y formación, contrario sensu, dejarían de existir en el medio. Cabe preguntarse si todas las horas de arduos entrenamientos y dedicación, muy seguramente cumpliendo con los horarios impuestos por los clubes aficionados, así como la constante subordinación frente a los entrenadores y directivos de los clubes constituye una relación laboral.

3.5. Fútbol femenino, una historia de resistencia.

Son innegables las carencias existentes en esta disciplina aún en desarrollo, la cual representa una forma de libertad y emancipación femenina que permite a las mujeres desempeñarse en papeles que históricamente les estaban vedados. La práctica del fútbol femenino implica ir en contra de los estigmas y prejuicios sociales que han encasillado esta actividad como un deporte de hombres; a pesar de ello, las jugadoras han salido avantes en una lucha que se ha gestado desde décadas atrás, y han tenido la valentía suficiente para enfrentarse a sus dirigentes y realizar múltiples denuncias.

La Liga Contra el Silencio, una alianza de medios dedicada a la producción y difusión del periodismo de investigación en febrero del año 2019, publicó tres importantes reportajes que hicieron públicas las denuncias que hicieron algunas mujeres que se desempeñan en el fútbol femenino nacional.

El primero de ellos denunciaba la gestión del técnico Felipe Taborda, quien fungió como técnico de la selección colombiana de fútbol femenino sub 17, desde 2012. Según lo narrado por las jugadoras, Taborda se aprovechó de su cargo y comenzó a efectuar actos de corrupción tales como convocar a concentraciones paralelas, solicitándole dinero a las jugadoras que quisieran participar en ellos. De acuerdo con las denuncias realizadas, a dichas convocatorias siempre llevaba jugadoras que no hacían parte de la lista oficial de jugadoras, e incluso, ni siquiera figuraban en la lista de reserva. Aparentemente el dinero que recaudaba sería destinado para los viáticos de las jugadoras, sin embargo, estas mujeres resultaron viajando sin seguros, y hospedándose en colegios.

También manifestaron que el técnico Taborda les cobraba para dejarlas conservar las camisetas que utilizaron en el curso del Mundial Sub17 de Azerbaiyán y el Sudamericano Sub20 de Uruguay en 2014.

La aparente corrupción también estuvo presente incluso en los altos cargos de gobernanza. En el año 2015 el expresidente de la Federación, Luis Bedoya, resultó inmiscuido en un escándalo de sobornos denominado como FIFAgate. Esto ocasionó que el entonces presidente, Ramón Jesurún cancelara los rubros que se suministraban a las jugadoras durante el proceso de preparación, el cual consistía en un pago diario de 60 mil pesos. (Liga Contra el Silencio, 2019)

El segundo reportaje se publicó el 12 de febrero de 2020, y tuvo como eje central la denuncia realizada por Carolina Rozo, la exfisioterapeuta de la selección femenina de fútbol colombiano, sub-17. El ojo del huracán se centró en el Didier Luna, quien se desempeñaba como director técnico, y fue denunciado ante la Fiscalía General de la Nación por acoso sexual. La contundencia de las pruebas conllevó a que aceptara los cargos y ofreciera disculpas públicas, sin embargo, tras la celebración de un preacuerdo con la Fiscalía se efectuó una sustitución del delito de acoso sexual por el de injuria por vía de hecho, ocasionando que su conducta punible fuese castigada con una pena menor. Así las cosas, Didier Luna fue condenado a pagar una pena de dos años y 4 meses, la cual, por ser inferior a 4 años, permitió que quedara en libertad, debiendo cancelar también una multa de 20 salarios mínimos mensuales. (Liga contra el silencio, 2020)

De acuerdo con un artículo publicado por el diario el espectador, uno de los apartados del preacuerdo leído por el Juez 15 Penal del Circuito de Bogotá rezaba lo siguiente:

El acusado Luna, valiéndose de su superioridad, acosó sexualmente durante varios meses física y verbalmente a la señora Carolina Rozo, comportamiento que realizaba con claros fines sexuales no consentidos. La conducta desplegada por el acusado es agravada toda vez que esta

persona era el jefe de la víctima, es decir, ejercía una autoridad sobre ella. Incluso, el señor Luna le recargó el trabajo de manera considerable luego que ella no quiso acceder a sus pretensiones sexuales. (El espectador, 2020)

Infelizmente, pese a la aceptación de los cargos, el delito no fue castigado con una pena privativa de la libertad, sin embargo, el reconocimiento público y las disculpas ofrecidas permitieron que no existiera ninguna duda sobre la veracidad de la denuncia, y sirvieron para demostrarle a los dirigentes que las voces de las víctimas están llenas de verdad y deben ser escuchadas.

Esta situación también dejó al descubierto que las instituciones del fútbol a nivel nacional dan la espalda a sus jugadoras, puesto que a pesar de que la Federación informó a Carolina la apertura de un proceso disciplinario en contra de Luna, sorpresivamente el señor Álvaro González Alzate, quien fungía como director de la Difútbol se prestó para ser testigo en procura de la defensa de Luna.

Afortunadamente la Defensoría del Pueblo prestó acompañamiento a la víctima, incluyendo también al Ministerio del deporte y al ICBF, teniendo en cuenta que la única denuncia no fue la realizada por la exfisioterapeuta, dado que a pesar del miedo que estas mujeres sentían de poner en conocimiento de las autoridades dicha situación, el talante de Carolina sirvió como ejemplo, y motivó a otras víctimas a contar sus historias.

Se destacan particularmente tres casos de niñas que se encontraban recibiendo entrenamiento para ser árbitras, las cuales fueron abusadas por árbitros mayores que ellas. Incluso una de ellas tuvo un hijo fruto de esos abusos. (Liga Contra el Silencio, 2020)

El tercer reportaje realizado por Liga profundizó en el tema de las denuncias de acoso sexual, en este caso enfocándose en las denuncias realizadas por

Dos integrantes de la selección Colombia sub-17, narrando de forma detallada en qué consistieron estas situaciones de acoso y abuso.

Una de ellas refirió que todo comenzó con halagos, que poco después se transformaron en propuestas. Ante el inminente rechazo, comenzó el incesante acoso laboral, lo cual consistió en una sobrecarga de trabajo, gritos y amenazas. Asimismo, narró haber acudido ante los órganos internos y a los directivos de la Federación con el objetivo de dar a conocer no solo su caso particular, si no la recopilación de otras historias de sus compañeras, lo cual no surtió efectos, pues finalmente todas las investigaciones fueron archivadas, o ignoradas, y no se volvió a convocar a las jugadoras relacionadas con las denuncias.

En enero de 2018 se destacó otro caso de una menor de edad, en el cual un padre de familia denunció el abuso que sufrió su hija. La denuncia fue tan grave, que en este caso la Federación decidió desvincular inmediatamente al acosador, el cual se desempeñaba como preparador físico.

La conducta del director técnico también era abusiva, puesto que las jugadoras relataron que en muchas ocasiones les tocaba la cola, intentaba besarlas, simulando tener una actitud protectora y paternal con ellas. Para ese entonces ni la Federación Colombiana de Fútbol, ni la División Mayor del Fútbol Colombiano (Dimayor) habían emitido declaraciones públicas frente a las denuncias que tuvieron incluso un alcance internacional. (Liga contra el silencio, 2019)

Esta situación es fiel reflejo del peligro al cual se encuentran expuestas las jugadoras, particularmente las niñas. La naturaleza del fútbol implica que las mujeres inicien su formación desde edades tempranas, en donde en la mayoría de los casos deben desplazarse a otras ciudades a recibir sus entrenamientos, dependiendo de los clubes que las acojan. Las mujeres y niñas llegan a enfrentar un ambiente que se ha caracterizado por estar

marcado por el machismo y la falta de oportunidades, lo cual de manera indirecta genera que exista temor reverencial hacia sus entrenadores, y por supuesto, ante los dirigentes. Las jugadoras temen denunciar porque sienten que eso les cerrará de manera definitiva todas las posibilidades de desarrollar su carrera. Incluso Carolina Rozo es un ejemplo de ello, puesto que hoy en día manifiesta no ser bien recibida en el mundo del fútbol.

Las instituciones del fútbol a nivel nacional que estuvieron implicadas, esto es, la Federación Colombiana de Fútbol y la Difútbol, acogieron una posición equivocada, ya que sus acciones reflejaron que su balanza estaba inclinada hacia el técnico, en este caso, el victimario. No partieron del hecho que las mujeres, en este caso la exfisioterapeuta, se encontraba en una situación de debilidad frente a su agresor, además de la carga social y emocional que representa enfrentar un proceso penal, en donde de manera constante se les revictimiza, dificultando aún más el proceso de sanación de aquellas vivencias traumáticas. Si bien es cierto, por regla general se aplica la presunción de inocencia, la Federación, la Dimayor, y la Difútbol deben brindar especial protección a sus jugadoras, máxime cuando existen múltiples testimonios que ratifican los abusos ocurridos.

Las continuas vulneraciones y condiciones inequitativas han ocasionado que mujeres alrededor de todo el mundo alcen su voz para denunciar, incluso muchas de ellas han iniciado acciones legales para exigir el cumplimiento de sus derechos. Esto ha puesto ante los ojos del mundo las situaciones de abuso que han tenido que atravesar, así como las condiciones precarias que han estado presentes en el ejercicio de su profesión incluso en países de primer mundo.

La siguiente es una recopilación de algunas de las denuncias más notorias del estallido por la equidad de género en el fútbol femenino a nivel mundial.

En el año 2017, la selección nacional femenina de Irlanda, realizó una denuncia pública ante los medios de comunicación, la cual estaba dirigida a la Football Association of Ireland (FAI) (Asociación Irlandesa de Fútbol), por la insuficiente compensación económica a las jugadoras, por someterlas a cambiarse en baños públicos de camino a los partidos y compartir uniformes con la selección juvenil, situación que por supuesto no ocurría a sus pares masculinos.

Por su parte, en el año 2019, las deportistas afiliadas a la Asociación de Clubes de Fútbol Femenino (ACFF) de España y el equipo premier de jugadoras de fútbol español, la Primera Iberdrola, celebraron un convenio colectivo tras la realización de una protesta de que duró aproximadamente 13 meses, en los cuales se realizaron múltiples intentos de negociación. Este convenio permitió que al menos el 75 de las jugadoras en la división femenina fueran contratadas. Adicionalmente obtuvieron una mejora de su salario base, así como la obtención de licencias por lesiones temporales, e incluso contemplaron indemnizaciones para los eventos en que se presenten lesiones que ocasionen secuelas permanentes. (Davinson et al., 2020)

Sin duda alguna la celebración de este convenio colectivo representó una gran conquista para las futbolistas españolas, quienes se permitieron celebrar un pacto de este tipo, por primera vez en la historia del fútbol profesional femenino de su país. Los ánimos y el valor de detener todo, el ímpetu con el que levantaron la voz las jugadoras se expandió por el aire como si se tratase de un mensaje de aliento que llegaría a las selecciones de otras latitudes.

Australia se ha caracterizado por tener un excelente desempeño en el fútbol femenino, incluso se considera que han tenido mayor éxito que la selección masculina. Esto les permitió, en el año 2019, exigir con determinación la erradicación de las disparidades salariales que existían con sus pares masculinos. Las jugadoras profesionales australianas celebraron un acuerdo colectivo que permitió equiparar las condiciones salariales del equipo femenino

más destacado, las Westfield Matildas, con el más prominente equipo masculino, los Caltex Socceros. La Federación también estableció un compromiso para establecer mayores garantías en sus políticas de maternidad, condiciones de entrenamiento y viáticos. (Davinson et al., 2020)

Uno de los casos más destacados, y que se han tenido gran relevancia a nivel de medios de comunicación fue el protagonizado por Ada Hegerberg de la selección profesional Noruega, quien saltó a la fama mundial tras ganar el balón de oro en el 2018. Ante sus múltiples inconformidades y su capacidad de liderazgo, Hegerberg renunció desde 2017 a la selección noruega, lo cual fue considerado como un boicot al mundial de fútbol, toda vez que la selección tuvo que disputar y obtener la clasificación sin contar con su participación en el equipo.

La conducta de Hegerberg generó un alto impacto que llamó la atención de los medios de comunicación y espectadores, y por supuesto contribuyó a hacer más visible la problemática, generando presión ante la Federación Noruega. Esta jugadora era consciente de su poder y su alcance, teniendo en cuenta que era la jugadora más visible en ese momento.

Pero Ada no era la única futbolista inconforme, la selección entera también aclamaba equidad salarial. Afortunadamente se celebró un acuerdo de paridad salarial entre la Federación Noruega de Fútbol, la Asociación de Futbolistas Noruegos, y los capitales de las selecciones masculina y femenina. A través de este acuerdo, los futbolistas de la selección masculina cedieron parte de su remuneración percibida por concepto de actividades comerciales, para que esta pudiera destinarse a las jugadoras. Este pacto se convirtió en un logro histórico que refleja la importancia que Noruega otorga a la igualdad de género. (Davinson et al., 2020)

El caso de la selección Danesa tuvo muchas similitudes, puesto que la selección masculina también accedió a ceder parte de su salario para que se



lograra la igualdad de compensación. " "Las mujeres no pueden tener menos derechos que nosotros por el simple hecho de ser mujeres" Así lo manifestó Simon Kjær, capitán de la selección danesa. (Ruiz, 2017)

Otra selección que decidió implementar la igualdad salarial en sus selecciones masculina y femenina, fue Nueva Zelanda, tras la celebración de un acuerdo colectivo que permitió dicha paridad, a través de una igualitaria distribución de las compensaciones recibidas por premios, derechos de uso de imagen, así como los rubros destinados para sufragar los viáticos. (Davinson et al., 2020).

Es de resaltar el elevado grado de avance en materia de derechos de Nueva Zelanda, Dinamarca y Noruega, cuyas selecciones nacionales se atrevieron a marcar la pauta a través de la celebración de acuerdos que permitieron construir naciones más justas e igualitarias desde la perspectiva de género en el ámbito deportivo. De igual forma se resalta la voluntad de los futbolistas de las selecciones masculinas, quienes lograron tomar una decisión acertada, sin priorizar su propio bienestar. Estos jugadores lo entendieron todo: El fútbol símbolo de pasión, unión y compañerismo.

Dicho panorama difiere enormemente de los contextos tercermundistas en donde los jugadores masculinos no han mostrado ninguna voluntad o interés para lograr la paridad salarial con sus colegas femeninas.

Un ejemplo de ello fue lo ocurrido con la Selección Nacional de Fútbol Chileno, en la cual se desató un escándalo tras la decisión de la FIFA de declarar inactiva la selección femenina, teniendo como fundamento que no se había disputado ningún partido en dos años. Las futbolistas reaccionaron fundando la Asociación Nacional de Jugadoras de Fútbol Femenino (ANJUFF). Esta asociación se encargó de velar con ahínco por los intereses de las jugadoras, en aras de que existiera una distribución más equitativa de los rubros que por regla general eran destinados casi de manera absoluta a la selección masculina.

Las acciones desplegadas por ANJUFF permitieron que la selección femenina tuviera un resurgimiento. Incluso la Copa América Femenina de 2018 se disputó en Chile, en donde tuvo un digno desempeño como anfitrión, conquistando el segundo lugar. Asimismo, en 2019 el equipo debutó en el campeonato mundial. (Davinson et al., 2020).

De manera análoga ocurrió en Argentina, en el año 2017 donde los directivos permitieron que sus jugadoras disputaran los partidos en canchas sintéticas, contrario a como ocurría con la selección masculina, quienes siempre disfrutaron de césped natural. Adicionalmente, denunciaron que la AFA (Asociación de Fútbol Argentino) no cubría sus viáticos para asistir a las prácticas, aún más grave todavía, permanecieron dos años enteros sin entrenamientos y sin director técnico. Las jugadoras alzaron su voz de rechazo ante dicha situación, por lo tanto, la selección mayor de fútbol femenino optó por ir a paro hasta que se pudiese establecer una verdadera negociación con la AFA. (Lichinizer, 2017)

La situación puede ser mucho más grave en países en los que están presentes otros elementos que acentúan la violencia contra la mujer y la brecha de género, tales como la religión, el conflicto armado y la pobreza extrema. Estos factores hacen que la equidad de género sea aún más difícil de alcanzar, en un contexto en el que se presentan fuertes violaciones a los derechos humanos.

El 31 de marzo de 2019, se realizó una grave denuncia ante el comité de ética de la FIFA, en la cual se aseveraba la existencia de múltiples casos de abuso sexual en los que se tenía como víctimas a mujeres musulmanas, tras la conducta reiterativa de Ahmad, un alto ejecutivo de la FIFA que también se vio implicado en escándalos de corrupción. (Davinson et al., 2020)

La cultura intrínseca a la religión musulmana, así como el hecho de que estas mujeres estuvieran casadas implicó que la barrera del miedo a denunciar fuera

mucho más robusta que en países en los que se encuentran reconocidos los instrumentos de derechos humanos que propenden por la igualdad de género, y por ende, la erradicación de todo tipo de violencia contra la mujer. Las víctimas tuvieron que permanecer en el anonimato, por las posibles repercusiones sociales, morales, familiares y políticas que podría tener el hecho de realizar una denuncia pública, máxime cuando su agresor ostenta un alto de alta gobernanza.

En similar forma ocurrió en la Federación Afgana de Fútbol, (FAF) la cual ha sido denunciada por sus múltiples prácticas generadoras de abuso hacia las mujeres en general, y particularmente hacia las futbolistas.

En enero de 2017, al menos cinco futbolistas pertenecientes a la selección nacional fueron víctimas de abuso físico y sexual, teniendo como victimarios dos funcionarios hombres representantes de la FAF. Estos sujetos aprovecharon la realización de un campamento de entrenamiento de una semana para abusar sexualmente de las futbolistas de origen afgano, porque eran conscientes de su especial vulnerabilidad. (Davinson et al., 2020)

Cuando estalló el escándalo, la FAF tomó medidas para que las jugadoras no reportaran el abuso. Nueve jugadoras, todas ellas vivían en Afganistán, y destacadas por su desempeño en el fútbol, fueron acusadas de ser lesbianas y expulsadas de la selección.

Tras las denuncias efectuadas, se conoció la estrategia del victimario, quien acostumbraba a violar y golpear a las jugadoras, para posteriormente acusarlas de lesbianas, con el objetivo de llenarlas de miedo y evitar que hablaran sobre lo ocurrido, dado que en la cultura afgana la homosexualidad pone en riesgo a la persona que tenga dicha condición, así como a su familia.

La FAF, como ente rector del fútbol en Afganistán participó directamente para encubrir los abusos, puesto que solicitó de manera masiva a las mujeres que se encontraban relacionadas con las denuncias firmar contratos que

catalogaron como agresivos, con los cuales se pretendía evitar que siguieran denunciado. Afortunadamente las denuncias trascendieron a la esfera internacional, por lo cual la FIFA inició una investigación en contra del presidente de la federación, encontrándolo culpable de lo que se le acusaba, por ende, procedió a expulsarlo y a efectuar las sanciones correspondientes. (Davinson et al., 2020)

Hasta el momento se han referenciado en mayor parte acciones no legales en el ámbito internacional, encontrando algunos casos que demuestran que sí es posible llegar a acuerdos que permitan mejorar las condiciones laborales de las futbolistas sin acudir a instancias judiciales.

Sin embargo, los conflictos suscitados no siempre alcanzan una solución a través de esta vía, lo cual quiere decir que la historia del fútbol femenino también ha documentado múltiples casos en los que las futbolistas han tenido que acudir ante estas instancias, marcando un precedente jurisprudencial; aunque disperso (por provenir los casos de distintos países), ha sido de gran relevancia a nivel jurídico, puesto que se ha hecho uso de las herramientas destinadas para ello, y han permitido que comience a escribirse la historia de las reivindicaciones femeninas desde las instancias judiciales en el ámbito deportivo.

Las condiciones adversas han afectado incluso al mejor equipo de fútbol femenino, el cual ocupa oficialmente el primer lugar, de acuerdo con el ranking publicado por la FIFA.

Precisamente por la visibilidad que tiene el equipo, el caso de United States Women's National Team vs. United States Soccer Federation esto es, la selección de fútbol femenino de Estados Unidos; se ha llevado la portada en distintos medios de comunicación a nivel internacional. Dentro de sus líneas se destaca la jugadora Alex Morgan, uno de los máximos exponentes del fútbol femenino, quien fue catalogada como la jugadora del año en 2017.

La selección femenina norte americana, lideradas por Alex Morgan, en el año 2019, demandaron a su empleador, la Federación de Fútbol de Estados Unidos. En la demanda se argumentó que existía una violación a las disposiciones de la ley de igualdad salario, contenida en la ley de Derechos Civiles de 1964, indicando que la vulneración no se limitaba a ello, teniendo en cuenta que también se sentían discriminadas en otros aspectos como la periodicidad de los entrenamientos, las condiciones de los viajes que debían hacer, así como algunas políticas de la Federación que intrínsecamente reflejaban discriminación de género.

En igual sentido, las jugadoras manifestaron que no se les estaba pagando lo justo, de conformidad convenio colectivo de trabajo que tenían vigente hasta diciembre de 2021, en comparación con sus pares masculinos quienes recibían mayores compensaciones con base en su acuerdo que había expirado en diciembre de 2018.

En la demanda se solicitó una indemnización por las prácticas discriminatorias de la USSF (Federación de Fútbol Estadounidense) que oscilaba los 64 millones de dólares, más sus correspondientes intereses. Infortunadamente el juez desestimó las pretensiones teniendo como argumento base la celebración del convenio colectivo, del cual, según el juez, se desprende que las jugadoras estuvieron de acuerdo con las condiciones pactadas, en donde de forma previa se les propuso establecer un sistema de pagos por juego, tal como lo hacen con la selección masculina, pero las jugadoras optaron por un sistema de pagos que les otorgara mayor estabilidad y otras garantías como licencia de embarazo y maternidad paga. (Davinson et al., 2020)

El juez que profirió el fallo también consideró que no existía discriminación de género, toda vez que habían mujeres que ganaban más que algunos hombres. Tal apreciación parece ser totalmente descontextualizada, puesto que desconoce que esas mujeres tuvieron una compensación más alta, precisamente porque ganaron más partidos. La evaluación de las ganancias

que se generan en el fútbol, no puede realizarse sin tener en cuenta un factor determinante: perder o ganar. El juez ignoró que entre el 2015 y el 2019 la selección de las chicas estadounidenses ganó dos copas mundiales, en cambio, su par masculino ni siquiera logró clasificar al mundial.

"La corte no tuvo en cuenta el rendimiento, específicamente, que las mujeres tenían que ser las mejores del mundo para ganar aproximadamente la misma cantidad por juego que los hombres mucho menos exitosos" (Murray, 2021). Es decir, no tuvo en cuenta la relación existente entre rendimiento y remuneración que resulta determinante en este deporte.

En cuanto a la presunta propuesta de la USSF (Federación de Fútbol Estadounidense), previa celebración del convenio colectivo, las jugadoras replicaron argumentando que el salario que se les había ofrecido no era equiparable al que reciben los hombres, a pesar de que ellas han alcanzado muchos más logros. Incluso han sido denominadas como la mejor selección de fútbol a nivel mundial.

No obstante, las jugadoras de la selección femenina lograron celebrar un acuerdo parcial con la Federación de Fútbol, el cual fue aprobado por el juez federal que conoció el caso. En el acuerdo se pactó el goce de algunas condiciones tales como tiquetes aéreos, hospedaje y personal de apoyo. (Carlisle, 2021). Teniendo en cuenta que el acuerdo no satisfizo todas las pretensiones de las futbolistas, decidieron apelar la decisión del juez, solicitando que se revoque la decisión, lo cual, hasta el momento no ha sido resuelto.

Ya existía un antecedente previo, cuando la estrella de fútbol norteamericano Abby Wambach, a quien la FIFA categorizó como la mejor futbolista en el año 2012, lideró un grupo de más de sesenta futbolistas pertenecientes a las selecciones nacionales femeninas de distintos países para presentar una demanda ante el Tribunal de Derechos Humanos de Ontario el 1 de octubre

de 2014. Esta demanda se dirigió en contra de la FIFA, y la Canadian Soccer Association (CSA) (Asociación Canadiense de Fútbol) aludiendo que estaban siendo discriminadas en razón de su género, teniendo como principal punto el hecho de que los futbolistas pudieran disputar sus partidos en césped natural, en cambio, ellas siempre debían hacerlo en césped artificial. (Davinson et al., 2020)

Justo allí recaía su exigencia principal, por lo cual al sustento probatorio agregaron fotos de piernas lesionadas y calcetines manchados con sangre, toda vez que el césped artificial aumenta el riesgo de correr lesiones. Otra de las exigencias radicaba en hacer cesar todas las prácticas discriminatorias que iban en contravía del Código de Derechos Humanos de Ontario.

Asimismo, en la demanda también se hicieron fuertes señalamientos en contra de la FIFA, a quienes acusaron de tener una administración sexista con políticas poco favorecedoras para las futbolistas. Incluso denunciaron haber recibido amenazas por parte del máximo órgano rector, como consecuencia de la acción judicial impetrada, amenazándolas con suspenderlas. (Davinson et al., 2020)

Finalmente, las jugadoras retiraron la demanda, puesto que la fecha del mundial se acercaba cada vez más. Desistieron de sus pretensiones con la resignación de disputar los partidos de la competición internacional en canchas de césped artificial. Por fortuna, sus voces fueron escuchadas y se vio la voluntad de reivindicar sus derechos en la Copa Mundial Femenina del año 2019, en donde todos los partidos se desarrollaron en canchas de césped natural.

Ambos casos, el de USWNT (Selección femenina de Estados Unidos) y la demanda incoada en contra de la FIFA, y la Canadian Soccer Association (CSA) (Asociación Canadiense de Fútbol) marcaron un hito que puso ante los ojos del mundo entero la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en

el ámbito del fútbol, así como las demás prácticas discriminatorias, situación que se presenta incluso en países desarrollados, afectando también a las mejores jugadoras del mundo.

Por su parte, en la región latinoamericana, sobresalen dos casos en particular: el de Macarena Sánchez y el de María Paz Mora. Para iniciar, abarcaremos el de Macarena Sánchez, una futbolista argentina que demandó al club UAI Urquiza y a la Asociación del Fútbol Argentino (AFA) en el año 2019. Esta acción legal tuvo como fundamento el desconocimiento de las mujeres como futbolistas profesionales, lo cual discrepaba totalmente del escenario masculino, el cual se encuentra profesionalizado desde hace aproximadamente novena años.

En su lugar, sus pares femeninos reciben poco o nada por no ser consideradas como trabajadoras de sus respectivos clubes. Esto las condena a practicar el fútbol en condiciones precarias, e incluso a algunas les cobran por dejarlas participar. La demandante estuvo vinculada con el club durante 7 años, tiempo durante el cual no recibió remuneración alguna, al considerar su práctica como amateur. Adicionalmente manifestó haber sido despedida sin mayor explicación, motivo por el cual solicitó ser indemnizada y así como la profesionalización del fútbol femenino en su país. (Davinson et al., 2020)

Es gravísimo que en Argentina, un país que tradicionalmente se ha destacado en el fútbol masculino, no se contemplara la práctica del fútbol femenino a nivel profesional. Fue hasta marzo de 2019, tras la presión jurídica y social que, se oficializó su profesionalización. En el anuncio el presidente de la AFA Claudio Fabián Tapia y el Secretario General de los Futbolistas agremiados firmaron el convenio que permitía generar distintos dispositivos para mejorar las condiciones de las jugadoras que practican la disciplina en la primera división profesional. sin embargo, al día de hoy las mujeres tienen un régimen semiprofesional similar al de la primera C masculina que les impide vivir del futbol.

Los principales obstáculos que enfrentan son los bajos salarios que no resultan suficientes para vivir de ello y dedicarse exclusivamente al fútbol, se aprecia poca inversión en la disciplina que se ve reflejada en el mantenimiento de los partidos, las pocas divisiones que tienen los clubes, carencia de equipos médicos prestos a atender a las jugadoras, la poca transmisión y comercialización de los partidos, otorgándole muy poca visibilidad. (Novelloso, 2020)

3.6. Prejuicios y estigma social

Este es quizá uno de los temas más sensibles en medio de todas las problemáticas del fútbol femenino, el rechazo y el estigma social. Desde tiempos inmemorables la sociedad ha impuesto ciertos roles a la mujer, uno de ellos como ser dotado de delicadeza y femineidad, apto para encargarse de la crianza de sus hijos. La sociedad impone cómo debe lucir una mujer, qué tipo de ropa debe usar, qué actividades puede realizar, menoscabando su libre desarrollo de la personalidad y su libertad de expresión.

El fútbol ha sido encasillado como un deporte meramente masculino, a las mujeres que han tomado la valentía para alejarse de los parámetros establecidos las han etiquetado como “marimachas” y demás adjetivos peyorativos. Es innegable el de manera indirecta sí existe una relación entre el fútbol y el lesbianismo.

Diana Carolina González Sánchez, en su trabajo de grado publicado en el año 2018, denominado “Las mujeres en el fútbol, el fútbol en las mujeres feminidades, cuerpo y deporte”, intentó hallar una explicación a la relación existente entre la práctica del fútbol femenino y el lesbianismo.

Para abordar este tema, entrevistó a varias futbolistas, quienes tuvieron posiciones distintas que permitió analizar la temática desde una perspectiva más global. Algunas de ellas argumentaron que esta aparente conexión hacía parte de un imaginario colectivo. Otras explicaron que la práctica constante y los entrenamientos generaban un acercamiento entre las jugadoras, lo cual permitía que estrecharan relaciones entre ellas mismas. También se trató de explicar dicho fenómeno a través de la interpretación del fútbol como un deporte por fuera de las convenciones de la sociedad, lo cual facilita que las jugadoras pudiesen experimentar.

Finalmente, la autora pudo concluir lo siguiente:

Lo más cercano a una conclusión fue decir que debido a que el fútbol inicialmente no había sido pensado para la mujer, este era por consecuencia un lugar que en cierta forma representaba una salida de lo convencional, más específicamente, simbolizaba salirse de los parámetros tradicionales de ser mujer, impuestos por la sociedad. Al significar eso, las mujeres que se sintieran alejadas de estos esquemas de mujer, eran quienes finalmente sentían más empatía por el deporte y por el entorno que generaba. Independientemente, de que fueran homosexuales o no, el fútbol se convirtió, según ellas, en un espacio donde las mujeres podían ser más allá de las percepciones hegemónicas de lo femenino. (González, 2018)

Sin lugar a dudas, la homofobia ya no tiene cabida en las sociedades civilizadas, máxime cuando existen distintos instrumentos de derechos humanos que propenden por el respeto de la intimidad, libertad de expresión

y libre desarrollo de la personalidad. Sin embargo, aún existen comentarios rezagados que denotan irrespeto, discriminación y homofobia.

Muestra de ello fueron las declaraciones efectuadas por Gabriel Camargo, presidente de Club Deportes Tolima, quien se refirió frente al fútbol femenino de la siguiente manera:

“Eso anda mal. Eso no va a dar nada... ni económicamente ni nada de esas cosas. Aparte de los problemas que hay con las mujeres. Son más toma tragos que los hombres. Pa’ que vea los problemas, pregúntele a los del Huila cómo están de arrepentidos de haber sacado el título y haberle invertido tanta plata al equipo. Entonces, eso no es... Y fuera de eso (...) es un caldo de cultivo de lesbianismo tremendo” (Redacción Justicia, 2021)

Sus declaraciones tuvieron gran trascendencia y fueron objeto de rechazo social, tanto por la opinión pública, como por parte de las mismas jugadoras, quienes a través de la Defensoría del Pueblo presentaron una acción de tutela para que fueran salvaguardados sus derechos al nombre, la honra y la no discriminación de mujeres futbolistas.

El juez que conoció la acción constitucional en primera instancia decidió declarar la carencia actual de objeto por hecho superado, teniendo en cuenta que Camargo había ofrecido disculpas públicas. La sentencia llegó a la Corte Constitucional, institución que decidió revocar la sentencia de primera instancia, ordenando el amparo constitucional. El análisis realizado por la Corte en la Sentencia T-212-21, será examinado en uno de los capítulos subsiguientes del presente trabajo monográfico.

Para concluir, el fútbol femenino es una disciplina en desarrollo, la cual se encuentra en situación de desventaja por su posterior surgimiento al fútbol masculino, así como por todas las barreras que a diario deben vencer las futbolistas. El ejercicio profesional del mismo no les ha sido dado por casualidad, esto ha implicado un cúmulo de acciones de fuerza y resistencia

que han permitido su estructuración. La falta de apoyo por parte de las autoridades del fútbol a nivel nacional e internacional, la desorganización institucional que aún se encuentra normalizada, el rechazo social que recae sobre las mujeres que han optado por romper los esquemas impuestos, recorriendo caminos inexplorados y haciendo historia, han constituido una robusta barrera que ha impedido que la disciplina se encuentre en igualdad de condiciones con su par masculino. Se reconocen los esfuerzos, el avance y los derechos conquistados en el ámbito, pero también se resalta la necesidad del fortalecimiento de las estrategias que permitan su posicionamiento y todo lo que ello conlleva.

3.7. Feminización de la pobreza

La discriminación en contra de la mujer debe ser evaluada como una problemática global que poco a poco ha contribuido a la formación de una enorme brecha de géneros. De acuerdo con la Corte Constitucional, este fenómeno se ve reflejado a través de la precariedad y marginación que afectan en mayor medida a la población femenina. De acuerdo con el informe elaborado por ONU Mujeres en 2020, “en todo el mundo, las mujeres de 25 a 34 años tienen un 25% más de probabilidades que los hombres del mismo rango de edad de vivir en la pobreza extrema.” (CConst, T109/2021, J. Ibáñez)

La disparidad a la que ha sido sometida la mujer desde tiempos inmemorables ha marcado de manera dramática la participación de la mujer en la sociedad, y por ende, su posición económica. ONU Mujeres ha reiterado que esto se ve reflejado en que las mismas ostentan menos poder, menos dinero, menos tierras, menor protección ante la violencia, menor acceso a la educación y a la sanidad y mayor dificultad para participar en la vida política y las tomas de decisiones. Un ejemplo de ello es que para 2014 el informe realizado por la ONU arrojó que solo el 50% de las mujeres tiene un empleo remunerado, y que las mujeres ganan entre un 10% y un 30% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo. (ONU Mujeres, 2015)

Por su parte, el Foro Económico Mundial, de manera anual realiza un informe acerca de la brecha de género. Para el año 2020 estimó que faltan 99,5 años para alcanzar la igualdad de género, cifra que resulta alentadora en comparación con la publicada para el año 2018 en donde se había estimado que faltaban 108 años, es decir, a las mujeres que actualmente habitan el mundo no les alcanzará la vida para apreciarlo. (World economic Forum, 2020)

IV. Análisis de jurisprudencia

Ya se ha estudiado toda la normatividad que regula las relaciones jurídicas de las futbolistas con las instituciones del fútbol, tanto a la luz de la reglamentación internacional, en sus escenarios públicos y privados; de acuerdo con los órganos que las emanan, así como el conjunto normativo aplicable de acuerdo con el ordenamiento jurídico colombiano.

Se reconoció a la mujer futbolista como un ser humano sujeto de derechos, que debe ser amparado, y a quien debe garantizarse todos sus derechos, los cuales tienen sus cimientos en los tratados de derechos humanos, y que han sido acogidos por el orden interno colombiano, así como por las instituciones que rigen el fútbol a nivel mundial. Esto es, la mujer futbolista debe protegerse por su condición de ciudadana, de mujer como sujeto de especial protección, máxime cuando se encuentra en el curso de un embarazo o en periodo de lactancia, como deportista; tomando en consideración que el derecho al deporte es un derecho humano, así como por su condición de trabajadora, por lo cual, nuestro análisis jurisprudencial abarca dichos aspectos, teniendo como eje central el derecho al trabajo, por ser esta la relación jurídica seleccionada para el caso concreto.

Pudimos constatar que las futbolistas profesionales en Colombia deben ser contratadas mediante un contrato de trabajo, dando cabal cumplimiento a

todos los preceptos constitucionales, como a los derechos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia es un Estado Social de Derecho que cuenta con distintos órganos de cierre, como lo son la Corte Suprema de Justicia para la jurisdicción ordinaria en sus distintas especialidades, atendiendo a nuestra temática únicamente la Sala de Casación Laboral de la misma. Por otra parte, encontramos a la Corte Constitucional, siendo hasta ahora la que ha emitido los pronunciamientos más trascendentales y determinantes en materia de equidad de género, lo cual obedece a su función de máxima autoridad en materia de derechos fundamentales.

En su lugar, el Consejo de Estado no atañe al objeto de nuestro estudio, por no ser la jurisdicción de lo contencioso administrativo la competente para conocer las relaciones jurídicas establecidas entre las jugadoras profesionales de fútbol, con su club empleador quien es una entidad de carácter netamente privado.

También deben tenerse en cuenta los pronunciamientos efectuados por los órganos que administran justicia en el escenario del fútbol, como lo es la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA, y de la FCF, el Comité del Estatuto del Jugador, y el Tribunal Arbitral del Deporte (TAS), siendo esta la máxima autoridad en administrar justicia en materia deportiva.

4.1. Sentencias proferidas por la Corte Constitucional que amparan los derechos de las mujeres futbolistas en Colombia

Si bien es cierto, es amplio el número de sentencias emitidas por este órgano de cierre, las cuales se han centrado en la protección de la mujer, y han tenido como objeto el amparo de sus derechos fundamentales, propendiendo por



resarcir las condiciones discriminatorias a las que históricamente han sometidas las mismas, y concibiéndola como un sujeto de especial protección constitucional. Empero, son pocos los pronunciamientos que ha efectuado la Corte en aras de proteger a un grupo poblacional específico como lo son las mujeres futbolistas.

4.1.1 Sentencia T-366/19, caso de la menor María Paz Mora

Este importante pronunciamiento constitucional, tuvo como antecedente fáctico lo ocurrido a la menor María Paz Mora, quien practicaba el fútbol desde los 3 años, obteniendo importantes logros deportivos en el transcurso de su joven existencia. A sus 10 años se desempeñaba como portera del club deportivo Dinhos, el cual se inscribió para participar en un torneo infantil conformado por un grupo de niños varones y ella. La Liga Pony Fútbol no disponía en su reglamento la prohibición expresa de conformar equipos mixtos, por lo tanto, el equipo fue aceptado, e incluido en las correspondientes planillas, para lo cual manifestaron ningún impedimento en relación con la participación de la menor.

María Paz se desempeñó sin problema alguno en el curso de 3 partidos, sin embargo, el Comité Disciplinario de Campeonatos de la Liga de Fútbol de Bogotá emitió una resolución mediante la cual adoptó la decisión de sancionar al club en el que jugaba la niña, con la pérdida de puntos, atendiendo a una presunta “actuación irregular” relacionada con incluir en la planilla de juego un jugador no inscrito reglamentariamente (literal b del artículo 83 del Código Disciplinario Único de la Federación Colombiana de Fútbol); haciendo referencia con ello a la participación de la pequeña futbolista. Esta pérdida de puntos ocasionó la eliminación del equipo en la competición.



Tal determinación no solamente afectó los derechos fundamentales de María Paz, sino de todos los integrantes del equipo, motivo por el cual el padre de la menor decidió acudir ante el amparo del juez constitucional, acción en la que intervinieron también los padres de familia de sus compañeros que también se sentían afligidos con la decisión. El Juzgado 9º Civil Municipal de Bogotá negó el amparo constitucional solicitado, remitiendo el caso a la Corte Constitucional, quien lo eligió por tratarse de un asunto novedoso que requería efectuar un enfoque diferencial. Asimismo, esta acción de tutela fue coadyuvada por 89 personas, quienes manifestaron la importancia de emitir un fallo que se volviera referente para gestar grandes cambios sociales.

Una vez acreditados los elementos que determinan la procedencia de la acción de tutela, la Corte hizo alusión al concepto de los estereotipos de género, y su relación con las cargas valorativas y la asignación de roles en la jerarquía social que generan de una u otra forma la hegemonía masculina que se refleja en el trato desigual a las personas teniendo como fundamento su sexo.

En esta providencia se citó a la destacada filósofa Simone de Beauvoir quien declaró que “no se nace mujer: se llega a serlo”. De este concepto se desprende el rol pasivo que la sociedad y los educadores asignaron a la mujer, siendo esto una construcción social, y no una circunstancia que obedezca a un factor biológico.

Esta construcción tiene sus inicios desde la infancia, en donde a los niños se les permite que sean más independientes y que opten por otras dinámicas de juego como trepar árboles, practicar movimientos que impliquen el uso de su cuerpo, participando en deportes, desafíos y otras aventuras, lo cual contrarresta con el rol asignado a las niñas, a quienes se les enseña a jugar con muñecas, a cuidar bebés de juguete y a cocinar, manteniendo siempre la estética y la etiqueta.

Todos estos constituyen patrones de comportamiento que obedecen a los estereotipos impuestos, y que son determinados por quienes ostentan el poder

sobre los niños. Por fortuna, estas dinámicas sociales han ido mejorando y poco a poco a las nuevas generaciones de niños y niñas se les ha permitido romper con los esquemas establecidos, desafiando los roles tradicionales, otorgándole un mayor ejercicio de sus libertades personales.

La Corte recordó los instrumentos internacionales de derechos humanos que han promulgado la igualdad de derechos para hombres y mujeres, los cuales han sido acogidos por Colombia, siendo el derecho a la igualdad la piedra angular de un estado constitucional. También se pronunció sobre la discriminación en el deporte con razones de género, reconociendo las dificultades que históricamente se han presentado para que la mujer pueda participar del mismo, a través de la imposición de barreras que limitan el acceso de las mismas.

Aclaró la Corte que, a través de la enseñanza de la educación física de las escuelas, se ha ayudado a perpetuar la diferenciación deportiva atendiendo al género, ayudando a consolidar la práctica de actividades físicas diferenciadas que implican que los niños interioricen dichos patrones, limitando el desarrollo de sus habilidades. Por lo tanto, se tuvo presente el concepto de coeducación, a través del cual se busca superar los modelos tradicionales que suponen la formación segregada de niñas y niños, buscando que los mismos disfruten de espacios comunes, en aras de evitar que se limite el desarrollo de sus capacidades.

Con todas estas elucubraciones, la Corte dejó claro la importancia de alcanzar la igualdad de derechos en los diversos espacios de la sociedad, incluido el deporte, lo cual debe ser menester en el desarrollo de la infancia, así como en el proceso de aprendizaje que permita formar niños más libres, felices, que no estén sometidos a los estereotipos de género que han sido perpetuados por generaciones enteras, niños capaces de explorar y potencializar todas sus capacidades e intereses.



También se tuvo presente el alcance y la incidencia del derecho a la recreación y el deporte, el cual debe ser preservado y garantizado por el estado, respetando la autonomía de las instituciones deportivas, sin que esto implique permitirles a las mismas ir en contravía de los derechos fundamentales de las personas implicadas en el mismo.

El derecho a la igualdad también tuvo un papel preponderante en este fallo constitucional, por constituir este la base fundamental de un estado social y democrático de derecho fundado en el respeto por la dignidad humana, previendo incluso por la aplicación de un trato diferenciado a la mujer que constituya discriminación positiva, mediante el cual se le compense por la discriminación que ha sufrido a lo largo de la historia.

En este contexto se inscribe la denominada discriminación inversa o positiva, que se concreta a través de acciones afirmativas, las cuales son medidas “dirigidas a corregir las desigualdades de facto, a compensar la relegación sufrida y a promover la igualdad real y efectiva de la mujer en los órdenes económico y social. (CCons, C- 667/2006, J, Córdoba)

Otro aspecto que se analizó, fue la garantía al debido proceso de la menor de edad, y de los menores que conformaban el equipo eliminado. El debido proceso constituye también una de las bases del Estado Social de Derecho, el cual constituye un límite contra las arbitrariedades que puedan cometer las autoridades, el cual ostenta de gran relevancia entre la relación de estas y las personas a la racionalidad de normas. Este hace parte del principio de legalidad y representa un límite al ejercicio del poder público, sin embargo, esto no implica que las autoridades de naturaleza privada no deban enmarcar sus actuaciones en consonancia con este principio.

Concretamente, la Corte consideró que el reglamento general de la Liga Pony Fútbol 2018 no disponía la prohibición de conformar equipos mixtos, incluso en el informe rendido por el presidente de la Difútbol por orden de la Corte, se pudo constatar la existencia de documentos emanados por la FIFA en donde se indican las ventajas en la práctica del fútbol mixto en la infancia, aportando incluso fotografías oficiales del ente rector del fútbol, en donde se apreciaban a niños y niñas jugando juntos, lo cual dejó claro que esta institución apoya la práctica del fútbol de manera conjunta en la infancia, sin distinción de género.

Así las cosas, se concluyó que la DIFÚTBOL, estaba contrariando los preceptos establecidos por la FIFA, por ende, al no existir tal prohibición que aducían, había impuesto el ente rector, se vulneró el principio de legalidad, constituyendo esta una garantía básica del derecho fundamental al debido proceso. Asimismo, la decisión de sancionar al equipo, ocasionando su eliminación; "...Presuponen la segregación fundada en el sexo y que resulta contraria a la dignidad humana y al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres que predica la Constitución." (CConst, T-366/2019, D. Fajardo)

En sentido análogo, en el fallo se dispuso que se había vulnerado el principio constitucional de buena fe, en su dimensión de confianza legítima, dado que no existía ninguna prohibición estipulada en los reglamentos, permitiendo que de manera inicial la niña se inscribiera en el campeonato, generando que la misma se generara expectativas, sin manifestar reparo alguno, alterando dicha situación de manera intempestiva y sin tener ningún fundamento jurídico. De igual forma, se soslayó el derecho fundamental a la recreación y el deporte, no solo a María Paz, sino a todos los niños que conformaban el equipo, privándolos de la posibilidad de seguir explotando sus habilidades, así como continuar con el proceso de consolidación del aprendizaje.

Por último, la sala reiteró el interés superior de los niños, niñas y adolescentes, de cuya aplicación no se encuentra exento el escenario deportivo. En consecuencia, se ordenó el amparo constitucional de los derechos

fundamentales a la igualdad, a la no discriminación por razón de sexo, a la dignidad humana, a la recreación y al deporte, al interés superior de las niñas, niños y adolescentes, a la confianza legítima y al debido proceso de la menor de edad y de los menores integrantes del equipo Dinhos.

4.1.2. Sentencia T-212/21, gol al machismo

La presente acción constitucional tuvo como antecedente fáctico las declaraciones efectuadas por Gabriel Camargo Salamanca, el entonces presidente del equipo de fútbol Club Deportes Tolima, quien en una rueda de prensa frente a varios medios de comunicación, profirió unos desacertados señalamientos en contra del fútbol femenino, y por ende, de las futbolistas, estigmatizándolas al indicar que “el fútbol femenino estaba muy mal, que las mujeres son más tomatrigo que los hombres, y que fuera de todo eso es un caldo de cultivo de lesbianismo tremendo...”

En su declaración también se refirió de manera particular a las jugadoras del Atlético Huila, indicando que los dirigentes de dicho equipo “deben estar arrepentidos de haber sacado el título y haberle invertido tanta plata al equipo”

Dichas aseveraciones tuvieron gran trascendencia en redes sociales y generaron una voz de rechazo por parte de la comunidad y de las futbolistas. En vista de lo anterior, el Defensor del Pueblo presentó acción de tutela en contra de Gabriel Camargo, pretendiendo el amparo a los derechos a la honra, buen nombre, igualdad y no discriminación de las jugadoras de fútbol colombianas, en particular a las integrantes del Atlético Huila, así como solicitando al juez de tutela, ordenar al accionado a que se retractara por las afirmaciones efectuadas.



El fallo de primera instancia declaró improcedente la acción de tutela, por considerar que se había configurado la carencia actual de objeto por hecho superado, toda vez que el dirigente del Deportes Tolima ya había emitido un comunicado ofreciendo disculpas públicas y retractándose de sus afirmaciones.

Por su parte, la DIMAYOR dio apertura a un proceso disciplinario en contra del señor Gabriel Camargo Salamanca dentro del cual resolvió sancionarlo, posteriormente, la encargada conocer el recurso de apelación fue la Comisión Disciplinaria de la Federación Colombiana de Fútbol, quien decidió confirmar la decisión al considerar que el dirigente había vulnerado los derechos fundamentales de las jugadoras, y que había actuado en contra de lo dispuesto por el Código de Ética de la Federación.

No obstante, el hecho de que Gabriel Camargo haya sido sancionado disciplinariamente, de conformidad con la normatividad interna de las instituciones del fútbol, no es óbice para pretender el amparo de los derechos fundamentales, con lo cual se buscaba obtener una decisión de gran trascendencia que siguiera marcando el hito de protección constitucional a favor de las futbolistas.

La Corte, al conocer el caso reiteró la prohibición de discriminación en contra de la mujer, lo cual encuentra un amplio sustento normativo, teniendo como punto de partida el artículo 13 de la Constitución Política que establece el derecho a la igualdad. Asimismo, mencionó la ley la 1257 de 2008 a través de la cual se establecieron normas para la sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

De igual forma, se pronunció sobre la violencia psicológica en contra de las mujeres lo cual fue objeto de análisis en la sentencia T-967 de 2014, siendo este un tipo de violencia mucho menos visible, que suele pasar inadvertida, e

incluso en muchas ocasiones se considera normal por parte de quienes la sufren.

También se hizo alusión a los instrumentos de derechos humanos que han sido ratificados por Colombia, los cuales hacen parte del bloque de constitucionalidad, así como algunos casos relevantes que han llegado a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

Ya adentrándose en las carencias particulares que han caracterizado el fútbol femenino, se realizó una importante recopilación de distintas fuentes que permitieron a la Corte concluir que las mujeres que se desempeñan como futbolistas profesionales a menudo sufren tratos discriminatorios, lo que indiscutiblemente constituye una barrera para el ejercicio de su profesión, lo cual no constituyen hechos aislados, contrario a esto, son situaciones reiterativas que atienden a una realidad impregnada por los estereotipos de género.

El alto tribunal hizo referencia a la normatividad de la FIFA y a sus documentos de buenas prácticas, sin embargo, se reconoció que esto no ha sido suficiente para que las mujeres puedan gozar plenamente de sus derechos, inclusive la secretaria general Fatma Samoura describió los actos de discriminación indicando que pueden presentarse fuera del campo o en el transcurso de un partido, en donde se profieren palabras denigrantes en contra de las jugadoras, a través de gritos pancartas, atribuyéndole un trasfondo homofóbico, machista o sexista.

Por otra parte, también se profundizó en el derecho a la honra y el buen nombre el cual “debe ser protegido con el fin de no menoscabar el valor intrínseco de los individuos frente a la sociedad y frente a sí mismos, y garantizar la adecuada consideración y valoración de las personas dentro de la colectividad.” (CConst, T-411/1995 A. Martínez)



De acuerdo con lo anterior, este derecho se vulnera cuando las opiniones producen un daño moral tangible a su titular.

Para el caso concreto, la Corte consideró que las futbolistas se encontraban en una situación de indefensión, respecto del dirigente deportivo que realizó los señalamientos en su contra, puesto que las mismas no se encontraban en capacidad de desvirtuar o controvertir dichas acciones, máxime si se tiene en cuenta que las declaraciones se hicieron ante distintos medios de comunicación a nivel nacional e internacional, así como la influencia que ejercía Camargo en la política y en el fútbol colombiano.

Otra circunstancia que se tuvo en cuenta fue el silencio de algunas de las jugadoras, quienes no manifestaron sentirse afectadas por las declaraciones, lo cual fue interpretado como un reflejo de los obstáculos que deben enfrentar las mujeres al iniciar una acción constitucional, quienes se ven limitadas por el temor a ser afectadas en la esfera laboral. Incluso se referenció el caso de una futbolista que fue vetada al exigir de manera pública el pago de un premio.

Tras realizar un análisis de los parámetros que rodearon a las declaraciones, tales como el medio a través del cual se comunicaron, quien las profirió, sobre quién versaron, y la forma en la que se estructuraron las mismas, la sala concluyó lo siguiente:

- (i) existe una marcada asimetría entre quien opina y sobre quienes recae la opinión. Ello por cuanto el señor Camargo Salamanca es el dueño de un equipo de fútbol, cuenta con una amplia trascendencia política a nivel local y nacional, así como con un gran poder económico, lo cual permiten categorizarlo como una persona influyente en el medio y con una gran capacidad de ser escuchado. Por su parte, a la fecha, las mujeres futbolistas -grupo

históricamente discriminado- no cuentan con tal influencia ya que no hacen parte de la dirigencia del fútbol colombiano ni tienen las herramientas suficientes para que su voz genere cambios importantes en la estructura discriminatoria del sector; (ii) la opinión de Gabriel Camargo Salamanca no goza de una amplia protección constitucional porque corresponde con un tipo de discurso discriminatorio; y (iii) por haber sido emitido en rueda de prensa a medios de comunicación nacionales e internacional, la capacidad de difusión y comunicabilidad es alta. (CConst, T-212/2021, D. Fajardo)

Así las cosas, el alto tribunal consideró que las declaraciones de Gabriel Camargo propagan la violencia sistemática en contra de la mujer, lo cual atiende a su género u orientación sexual, implantando diferencias arbitrarias y humillantes respecto de un grupo poblacional de especial protección constitucional. Dichas declaraciones son el fiel reflejo de que, a pesar de que existe un marco normativo sólido que propende por la protección de la mujer, así como las políticas implementadas por la FIFA, la discriminación de género aún está vigente en la cotidianidad de las futbolistas.

Las declaraciones peyorativas efectuadas por este alto dirigente son la materialización de los estereotipos de género, el machismo, la homofobia que rodea el fútbol femenino, inclusive desde sus dirigentes. Ello sirvió para que la alto corporación tomara nota de las falencias que atraviesan las jugadoras del balompié, visibilizando las desalentadoras condiciones laborales que las mismas enfrentan:

Sobre el empleo productivo aseguraron que (i) existe precariedad en la vinculación lo que implica que algunas jugadoras no son vinculadas formalmente y las vinculadas cuentan con contratos de duración corta - 2 meses- lo que implica, a su vez (ii) un limitado cubrimiento en el Sistema de Seguridad Social. Además, si bien no exigen salarios iguales a los de los hombres (iii) el desarrollo de torneos es escaso a tal punto que en un año las mujeres pueden jugar 12 partidos y los hombres 60. Esto evidencia tres cosas: inestabilidad en el proyecto de vida, oscilación en la protección en seguridad social y baja participación deportiva. (CConst, T-212/2021, D. Fajardo)

Por consiguiente, la discriminación de género en el fútbol femenino es percibida por la Corte Constitucional como un hecho notorio, no solo por la estigmatización a las que han sido sometidas, sino también por las precarias condiciones laborales que rodean el ejercicio de su profesión, tales como el cubrimiento de tiquetes aéreos y demás viáticos por cuenta de las futbolistas, la pésima indumentaria deportiva que les asignan, el tener que desplazarse a las competencias sin seguro médico, entre otras circunstancias que develan el alto nivel de desprotección que han tenido que sobrellevar.

En la parte resolutive se ordenó al accionado, entre otras cosas, a ofrecer las disculpas públicas en condiciones que puedan ser equiparadas a las de las declaraciones iniciales, en espacio en el que se pueda iniciar un diálogo constructivo con las jugadoras y las organizaciones que velan por sus derechos, hacer hincapié en las disposiciones adoptadas por el Código de Ética de la FIFA, el Código Disciplinario de la FIFA y el Código Disciplinario Único de la Federación Colombiana de Fútbol, para enfrentar la discriminación por razones de género.

Sin duda alguna esta providencia reviste de gran importancia para la historia del fútbol femenino en Colombia, puesto que han sido pocos, pero trascendentales los pronunciamientos que éste órgano de cierre ha proferido respecto de la discriminación de género en el fútbol. Este tipo de pronunciamientos permiten visibilizar aún más la segregación que padece la mujer a nivel social, económico, laboral y deportivo, máxime cuando la Corte, al realizar un estudio de fondo, consultó de manera directa a las organizaciones como ACOFUTPRO y AFUTCOL, quienes ostentan la representación de las futbolistas en su esfera profesional y aficionada.

4.2. Pronunciamientos de otros órganos jurisdiccionales

Para realizar el presente estudio se consultó la jurisprudencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, encontrando que hasta el momento no data ninguna providencia relativa a una disputa de origen laboral de una futbolista.

Asimismo, se consultó la jurisprudencia de la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA, la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la FCF, la Comisión del Estatuto del Jugador de la DIMAYOR, en donde tampoco se halló ningún laudo o resolución referente al fútbol femenino.

5. Conclusiones

A pesar del amplio marco normativo que consagra la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, así como la prohibición de toda forma de discriminación, este fenómeno aún está presente en la sociedad, incluso en los países desarrollados.

La existencia de la discriminación de género en el fútbol femenino ha sido reconocida por el máximo órgano rector del fútbol a través de sus declaraciones y la inclusión de políticas con el fin de erradicarla, asimismo, esta fue reconocida por la Corte Constitucional en las dos sentencias que fueron objeto de estudio en el análisis jurisprudencial, y que son las únicas que han analizado el tema específico hasta ahora

A pesar de la convergencia de normas de carácter público y privado, nacional e internacional que regulan las relaciones laborales de las futbolistas en Colombia, se predica la aplicabilidad de las disposiciones relativas al Contrato de Trabajo, de lo cual se deriva un entramado de prerrogativas de orden laboral y constitucional que no están siendo garantizadas a las futbolistas profesionales.

La mayoría de las futbolistas en Colombia se encuentran desprovistas de todo tipo de protección, por ser el fútbol aficionado el común denominador, dado que a la mayoría de ellas no las contratan a cambio de una remuneración, por lo tanto, no son consideradas como profesionales.

Existe una considerable desventaja de los derechos que le son garantizados a las futbolistas profesionales en Colombia, en comparación con sus pares masculinos, tomando en consideración la remuneración que reciben, la duración de sus contratos, así como el financiamiento de viáticos, dotación, condiciones de competición y entrenamiento de las mismas.

La duración de los contratos de las futbolistas profesionales oscila entre los dos y tres meses, lo cual constituye una barrera para desempeñar dicha actividad como una profesión que permita tener una vida digna, y que a su vez constituya la única fuente de ingresos. Por su parte, en la sala de casación laboral hay casos de futbolistas hombres que devengan dinero por derechos de imagen, mientras que en el femenino no son remuneradas por ello.

La discriminación de género en el fútbol femenino no solamente se ve reflejada a través de los estereotipos de género, el acoso sexual y laboral, sino también a través de las bajas remuneraciones, el irrisorio valor destinado a las premiaciones de sus campeonatos en comparación con el balompié masculino, y la poca periodicidad de las concentraciones que ocasiona que la duración de los contratos no alcance ni siquiera los seis meses.

Salvo las sentencias proferidas por la Corte Constitucional, no existe jurisprudencia referente al fútbol femenino, mucho menos sobre disputas de orden laboral porque:



1) La mayoría de los futbolistas en Colombia ni siquiera tienen un contrato de trabajo que les habilite para reclamar sus derechos y les permita acudir ante los organismos dispuestos por los órganos de gobernanza del fútbol, ni ante los jueces laborales. A pesar de ello, en la mayoría de casos hay presencia de subordinación, y prestación personal del servicio, por lo cual podrían reclamar sus derechos ante un juez laboral, dada la existencia de un contrato real.

2) Dada la baja remuneración, y la corta duración de los contratos, en caso suscitarse una disputa, el factor cuantía no permite que el caso llegue hasta los órganos de cierre.

3) La mayoría de las mujeres, incluso teniendo un contrato laboral, sienten miedo de que se tomen represalias en su contra, tales como no volver a ser convocadas por los clubes, por lo tanto, resultan aceptando las condiciones que le sean ofrecidas al momento de su contratación.

En definitiva, la discriminación de género es una realidad que aún está presente en las dinámicas sociales, incluyendo el fútbol femenino, lo cual se ve reflejado de manera directa en las condiciones laborales de las mismas. La contienda para alcanzar la paridad tendrá que permanecer durante muchos años para que toda la normatividad que consagra derechos a favor de las mujeres futbolistas pueda verse plenamente materializada en la práctica del deporte rey.

5.1. Recomendaciones

Del análisis de la normatividad vigente se desprende que la CONMEBOL a través de su Reglamento de Licencia de Clubes, dispuso como requisito a los solicitantes del sistema de licencias la exigencia de tener un equipo femenino o de asociarse a un club que posea el mismo, sin embargo, esta exigencia fue suspendida hasta nueva orden.

Esto evidencia la actual inexistencia de disposición normativa alguna que implique la obligatoriedad para los clubes de tener un equipo femenino. La COLFÚTBOL debería ser quien estableciera dicho requisito. Sin duda alguna, esto implicaría que operaran más equipos femeninos a nivel profesional, que, a su vez, permitirá que las copas organizadas para los equipos femeninos cuenten con un mayor número de participantes. Asimismo, se podría optar por

un formato de juego que permita disputar un mayor número de partidos y por ende, la mayor duración de los campeonatos.

Al establecerse un mayor número de equipos participantes, así como una duración más extensa de las competiciones, se lograría que los clubes contrataran a sus jugadoras durante periodos de tiempo más prolongados. Lo anterior debería articularse con una estrategia de comercialización del balompié femenino que permita que los partidos femeninos se desarrollen en un horario previo a las disputas masculinas, así como facilidades de acceso al espectáculo, permitiendo el ingreso a los dos partidos con una sola boleta.

El fútbol femenino es un producto con un potencial invaluable, que de manera inicial necesita un impulso concreto que tenga como consecuencia directa la creación de más equipos a nivel profesional. De igual forma, de implementarse una estrategia de comercialización implique el aprovechamiento de la capacidad de convocatoria que tiene el fútbol masculino, podría asegurarse el éxito de la versión femenina del deporte rey.

Referencias bibliográficas

-ACOLFUTPRO (s.f.) Asociación Colombiana de Futbolistas. Quienes somos. <https://acolfutpro.org/quienes-somos/>

-ACOLFUTPRO (2019) Informe Liga Águila Profesional Femenina. <https://ligacontraelsilencio.com/wp-content/uploads/2020/02/Informe-Acolfutpro-2019.pdf>

-ACOLFUTPRO (2020) Informe Liga Bet Play Dimayor 2020. <http://acolfutpro.org/2021/02/02/informe-de-acolfutpro-sobre-la-liga-femenina-betplay-dimayor-2020/>

-Ávila (2019) La enorme diferencia entre la futbolista y el jugador mejor pagados. *Revista Nación de Deportes*. <https://naciondeportes.com/la-futbolista-y-el-jugador-mejor-pagados/>

-Bobadilla, K., (2021) El trabajo soñado: Las mujeres mejor pagadas en el fútbol profesional. *Revista Bolavip*. <https://bolavip.com/otros/Futbol-femenil-Las-mujeres-mejor-pagadas-en-el-futbol-profesional-20210324-0072.html>

-Código Sustantivo del Trabajo.

- Comisión de las comunidades europeas (2007) Libro blanco sobre el deporte.
[http://fundacionuscdeportiva.org/fileadmin/archivos/pdfs_non_publicos/Libro Blanco sobre el deporte.pdf](http://fundacionuscdeportiva.org/fileadmin/archivos/pdfs_non_publicos/Libro_Blanco_sobre_el_deporte.pdf)
- CONMEBOL (2018) Reglamento de Licencia de Clubes.
- CONMEBOL. (2020) Estatutos de la Confederación Sudamericana de Fútbol. <https://www.conmebol.com/sites/default/files/docs2020/Estatutos-Conmebol-2020-esp.pdf>
- CONMEBOL (2020) 74 Congreso Ordinario.
<https://www.conmebol.com/sites/default/files/docs2021/Memoria-2020-es.pdf>
- CONMEBOL (2021) Copa Libertadores Manual de Clubes.
<https://www.conmebol.com/sites/default/files/2021-libertadores-esp.pdf>
- CONMEBOL (2021) El camino de los premios y millones del campeón de la CONMEBOL Libertadores. <https://www.conmebol.com/es/el-camino-de-los-premios-y-millones-del-campeon-de-la-conmebol-libertadores>
- CONMEBOL (2021) Reglamento Copa Libertadores Femenina.
<https://www.conmebol.com/es/conmebol-libertadores-femenina-2021-reglamento>
- Constitución Política de Colombia. 1991.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-411 de 1995. (M.P. Alejandro Martínez Caballero).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-067 de 2003. (M.P. Jaime Araujo Rentería).
- Corte Constitucional de Colombia., Sentencia C-934 de 2004. (M.P. Alfredo Beltrán Sierra.)
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-435 de 2005. (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-660 de 2014. (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-560 de 2015. (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-550 de 2016. (M.P. Aquiles Arrieta Gómez.)
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-151 de 2017. (M.P. Alejandro Linares Cantillo).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-366 de 2019. (M.P. Diana Fajardo Rivera)
- 13-Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-109 de 2021. (M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najar)
- DIMAYOR (2016) Resolución 005 del 22 de abril de 2016. Mediante la cual se informa sobre las sanciones para la Liga Águila I 2016 y el Torneo Águila 2016.
- DIMAYOR (2020) Estatutos de la División Mayor de Fútbol Colombiano. "DIMAYOR"<https://dimayor.com.co/wp-content/uploads/2020/02/ESTATUTOS-DIMAYOR-2020.pdf>
- DIMAYOR (2019) Reglamento Liga Femenina Águila 2019. <https://dimayor.com.co/wp-content/uploads/2019/07/REGL-LIFEME-2019.pdf>
- DIMAYOR (2021) Reglamento Oficial Liga Femenina Betplay DIMAYOR 2021. <https://dimayor.com.co/wp-content/uploads/2021/07/REG-LIG-FEME.pdf>
- DIMAYOR (2021) Reglamento Oficial Liga BetPlay DIMAYOR II-2021. <https://dimayor.com.co/wp-content/uploads/2021/07/REG-LIGA-II-2021.pdf>
- Duisabá, V. (2017) El fútbol es el negocio del siglo. *Revista Semana*. <https://www.semana.com/contenidos-editoriales/ahora-si-rusia/articulo/el-futbol-es-el-negocio-del-siglo/551550/>
- Carlisle, J. (2021) USWNT logra acuerdo parcial sobre condiciones laborales desiguales. *ESPN*. https://espndeportes.espn.com/futbol/mls/nota/_/id/8462742/uswnt-acuerdo-us-soccer-megan-rapinoe
- Congreso de la República de Colombia. Decreto 1391 de 1939. [con fuerza de ley] Diario oficial. año lxxv. n. 24113. 7, julio, 1939. pág. 7.
- Congreso de la República de Colombia. Decreto 2743 de 1968. [con fuerza de ley] Diario oficial. año cv. n. 32662. 4, diciembre, 1968. pág. 5

-Congreso de la República de Colombia. Decreto 1387 de 1970. [con fuerza de ley]. Publicado en el Diario Oficial 33135 de agosto 31 de 1970.

-Congreso de la República de Colombia. Decreto 886 de 1976. [con fuerza de ley]. Publicado en el Diario Oficial 34569 de junio 10 de 1976.

Congreso de la República de Colombia. Decreto 2545 de 1984. [con fuerza de ley]. Publicado en el Diario Oficial 36787 de noviembre de 1984.

- Congreso de la República de Colombia. Decreto 1228 de 1995. [con fuerza de ley]. Publicado en el Diario Oficial No. 41.933 de fecha 18 de julio de 1995.

--DIFÚTBOL (2013) Estatutos División Aficionada de Fútbol Colombiano
<https://difutbol.org/normatividad/>

-El espectador. (2020) Condenan a Didier Luna a 2 años y 4 meses por caso de acoso sexual. <https://www.elespectador.com/judicial/condenan-a-didier-luna-a-2-anos-y-4-meses-por-caso-de-acoso-sexual-article/>

-FCF (2012) La Historia de Nuestro Fútbol.
<https://fcf.com.co/index.php/2012/05/02/la-historia-de-nuestro-futbol/>

13-FCF (2016) Estatutos Federación Colombiana de Fútbol.
<https://fcf.com.co/wp-content/uploads/2012/06/Estatutos-FCF.pdf>

-FCF (2018) Estatuto del jugador de la Federación Colombiana de Fútbol.

-FCF (2018) Resolución No3775 del 26 de marzo de 2018. Por la cual se expide el nuevo Reglamento de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la Federación Colombiana de Fútbol. (CNRD)
<https://fcf.com.co/wp-content/uploads/2019/04/20180405-Nuevo-Reglamento-CNRD-formato-FCF.pdf>

- Fernandez, L. Giraldo, C. (2018) Introducción al derecho deportivo y al derecho del deporte. Impreso por Correa Aristizabal.

-FIFA. (s.f). History of FIFA. Foundation. <https://www.fifa.com/about-fifa/whoweare/history/index.htm>

-FIFA reform committee report (2016)
<https://digitalhub.fifa.com/m/333cf8a055b70cf7/original/mzxxqw0dabqx8ljmhxwr-pdf.pdf>



- FIFA (s.f) Una tormenta de inspiradoras ideas para un futuro mejor.
<https://www.fifa.com/es/tournaments/womens/womensworldcup/canada2015/news/una-tormenta-de-inspiradoras-ideas-para-un-futuro-mejor-2661124>
- FIFA (2016) Desarrollo del Fútbol, Programa Forward de la FIFA.
(<https://www.fifa.com/es/football-development/fifa-forward>)
- FIFA (2017) El fútbol femenino echa la puerta abajo en Colombia.
<https://www.fifa.com/es/news/el-futbol-femenino-echa-la-puerta-abajo-en-colombia-2901458>
- FIFA (2018) Estrategia de Fútbol Femenino.
<https://digitalhub.fifa.com/m/4d5b84ac932db91e/original/jor8jikrnmjulndmyoip-pdf.pdf>
- FIFA (2018) "Más de la mitad del planeta disfrutó de un mundial incomparable en 2018."
<https://www.fifa.com/es/tournaments/mens/worldcup/2018russia/media-releases/mas-de-la-mitad-del-planeta-disfruto-de-un-mundial-incomparable-en-2018>
- FIFA (2019) La FIFA y ONU Mujeres firman su primer memorando de acuerdo. <https://www.fifa.com/es/media-releases/la-fifa-y-onu-mujeres-firman-su-primer-memorando-de-acuerdo>
- FIFA (2020) Estatutos. Edición de septiembre de 2020.
<https://digitalhub.fifa.com/m/14c7395219f80994/original/hdkaolpj72hvi3piebfq-pdf.pdf>
- FIFA (2021) Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. Edición de febrero de 2021.
<https://digitalhub.fifa.com/m/b749cc4c9afcbf56/original/qdjmoxn91xciw41tojii-pdf.pdf>
- FIFpro (2017) FIFPro Global Employment Report Working Conditions in Professional Women's Football. <https://www.fifpro.org/media/1knjg5lu/2017-fifpro-women-football-global-employment-report-final.pdf>
- García, M. (2019) Formas asociativas como herramientas organizacionales y jurídicas para mejorar la representación de las jugadoras de fútbol en Colombia. [Tesis no publicada de posgrado en derecho deportivo] Universidad de Lleida.

-González, C. (2018) Las mujeres en el fútbol, el fútbol en las mujeres, feminidades, cuerpo y deporte. [Tesis de pregrado, Universidad Icesi]. Biblioteca digital Universidad Icesi. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83731/1/TGO1942.pdf

-Hernández, G. (2020) Las mujeres en el fútbol profesional: La difícil carrera contra la discriminación. *UNA, Revista de derecho*. Universidad de los Andes. <https://una.uniandes.edu.co/images/Volumen5/20202---2.HernandezYori.pdf>

-Jaramillo, C. (2021) Balón de Cristal Una Historia del Fútbol Femenino en Colombia. Editorial Planeta.

-Ley 80 de 1925. Sobre educación física, plazas de deportes y precio de becas nacionales. Diario oficial n. 20054. 21, noviembre, 1925.

-Ley 181 de 1995. Por el cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.. Diario oficial n. 41.679, de 18 de enero de 1995.

-Ley 171 de 2010. Por medio de la cual se crea una Liga profesional de fútbol femenino en Colombia.

-Ley 1822 de 2017. Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.

-Ley 1967 de 2019. Por la cual se transforma el departamento administrativo del deporte, la recreación, la actividad física y el aprovechamiento del tiempo libre (Coldeportes) en el ministerio del deporte. Diario Oficial No. 51.011 de 11 de julio 2019.

--Lichinizer, D. (2017) Un reclamo de la selección argentina de fútbol femenino desnuda una cuenta pendiente de la AFA. *Diario Infobae*. (<https://www.infobae.com/deportes-2/2017/09/25/un-reclamo-de-la-seleccion-argentina-de-futbol-femenino-desnuda-una-cuenta-pendiente-de-la-afa/>)

-Liga contra el silencio. (2019) *El machismo y la corrupción amenazan al fútbol femenino en Colombia*. <https://ligacontraelsilencio.com/2019/02/06/el-machismo-y-la-corrupcion-amenazan-al-futbol-femenimo-en-colombia/>

-Liga contra el silencio. (2020) *Mucha gente vive del fútbol y se sabe que si hablas te acaban*. <https://ligacontraelsilencio.com/2020/02/12/mucha-gente->

vive-del-futbol-y-se-sabe-que-si-hablas-te-acaban-carolina-rozo/0/

-Liga contra el silencio. *Denuncian acoso sexual en la selección femenina de fútbol de Colombia.* (2019)

<https://ligacontraelsilencio.com/2019/02/21/denuncian-acoso-sexual-en-la-seleccion-femenina-de-futbol/>

-Murray C. (2021) USWNT to fight U.S. Soccer in equal pay row: Appeal says judge's decision 'defies reality'. *ESPN* <https://www.espn.com/soccer/united-states-usaw/story/4437227/uswnt-to-fight-us-soccer-in-equal-pay-row-appeal-judges-decision-as-it-defies-reality>

-Novelloso, M. (2020) Fútbol femenino en Argentina: Lucha por la igualdad y visibilidad. *One football.* <https://onefootball.com/es/noticias/futbol-femenino-en-argentina-lucha-por-la-igualdad-y-visibilidad-29408925>

-OEA (1969) Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José. San José de Costa Rica. <https://www.refworld.org/es/docid/57f767ff14.html>

-OIT (1951) Convenio N°100 sobre Igualdad de Remuneración. Ginebra. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO

-ONU (1945) Asamblea general. Carta de las Naciones Unidas. San Francisco. <https://www.un.org/es/about-us/un-charter/full-text>

-ONU (1948) Asamblea general La Declaración Universal de Derechos Humanos. París. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

--ONU (n.d) Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer: <https://www.unwomen.org/es/csw>

-ONU (1966) Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos. Asamblea general. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

-ONU (1966) Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales. Asamblea general. Nueva York. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

--ONU (1979) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. CEDAW. Asamblea General. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

-ONU (2003) Asamblea General de las Naciones Unidas. Asamblea general. Quincuagésimo octavo período de sesiones. A/RES/58/5. El deporte como medio de promover la educación, la salud, el desarrollo y la paz. https://www.un.org/sport/sites/www.un.org.sport/files/documents/pdfs/Resoluciones/A_RES_58_5/2003-11-03_A-RES-58-5_ES.pdf

- ONU (2005) Asamblea General de las Naciones Unidas. Asamblea general. Sexagésimo período de sesiones. A/RES/60/8. Creación, mediante el deporte y el ideal olímpico, de un mundo mejor en el que reine la paz. <https://undocs.org/es/A/RES/60/8>

-ONU (2006) Asamblea General de las Naciones Unidas. Asamblea general. Sexagésimo primer período de sesiones. A/RES/61/10. El deporte como medio de promover la educación, la salud, el desarrollo y la paz. https://www.un.org/sport/sites/www.un.org.sport/files/documents/pdfs/Resoluciones/A_RES_61_10/2006-11-03_A-RES-61-10_ES.pdf

-ONU Mujeres (2015) Informe anual 2014-2015. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Annual%20Report/Attachments/Sections/Library/UN-Women-Annual-Report-2014-2015-es.pdf>

-ONU Mujeres (2017) El fútbol femenino en Colombia se compromete con la eliminación de violencias contra la mujer. <https://colombia.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/02/ligafemenina>

--Parlamento Europeo (2021) Fichas técnicas sobre la Unión Europea. https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_3.6.7.pdf

-Peña, B. (6 de marzo de 2019) Difícil panorama para que se realice la Liga Femenina Profesional en Colombia en 2019. El país. <https://www.elpais.com.co/deportes/futbol-colombiano/dimayor-confirmando-que-no-habra-liga-profesional-femenina-para-este-2019.html>

-RAE (s.f.) Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/discriminaci%C3%B3n>

-Redacción Justicia (2021) Gabriel Camargo discriminó a las jugadoras del Tolima: Corte. *El tiempo*. <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/gabriel-camargo-discrimino-a-las-jugadoras-del-tolima-corte-605411>

Ruiz, S. (2017) Las mujeres de la selección noruega de fútbol cobrarán igual que los hombres. *El confidencial*.



https://www.elconfidencial.com/deportes/futbol/2017-10-07/futbol-femenino-noruega-igualdad-salarial-masculino_1457341/

-Torrebadella, X. (2016) Fútbol en femenino. Notas para la construcción de una historia social del deporte femenino en España, 1900-1936, *Investigaciones Feministas*. Vol. 7 Núm 1. <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/52710/48459>

-UNESCO (2015) Carta Internacional del Deporte. https://www.mindeporte.gov.co//recursos_user///2015_Doc/Carta-Internacional.pdf

- Villa Molina, M. (2015). La Historia de las mujeres en las olimpiadas. *Revista con la A*. (La historia de las mujeres en las olimpiadas. Vol N° 40. <https://conlaa.com/la-historia-de-las-mujeres-en-las-olimpiadas/>

-World Economic Forum (2020) Global Gender Gap Report 2020. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

-Young, D. C. (2021). Olympic Games. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/sports/Olympic-Games>