

**CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS EN LAS RELACIONES LABORALES  
DEL FÚTBOL PROFESIONAL FEMENINO EN COLOMBIA.**

**DIANA LISETH ORTEGA MUÑOZ**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS  
DIRECTOR ARY ARIAS RESTREPO  
SANTIAGO DE CALI, 2023**

## Resumen

En Colombia, la distinción de género sigue siendo una realidad que afecta a las mujeres en diversas industrias, incluido el fútbol profesional en Colombia, a pesar de las políticas y estrategias que fomenten la igualdad de oportunidades e intentan reducir las brechas en diferentes esferas como la laboral. En la configuración de las condiciones laborales de las jugadoras colombianas los clubes tienen un papel importante, siendo en estos, donde se presentan situaciones discriminatorias que se pueden manifestar a través de: acoso laboral y/o sexual, la poca posibilidad de afrontar la maternidad durante el ejercicio de su profesión y desigualdades salariales que disminuyen a las mujeres en el fútbol profesional colombiano. También, en la sociedad persisten actitudes discriminatorias y estereotipos, y los medios de comunicación contribuyen a perpetuar la desigualdad en el ámbito laboral. Lo que implica el deber de fortalecer la educación en valores de igualdad y respeto desde temprana edad, así como impulsar políticas que promuevan una mayor participación y representación de las mujeres en el fútbol profesional.

In Colombia, the gender distinction continues to be a reality that affects women in various industries, including professional soccer in Colombia, despite policies and strategies that promote equal opportunities and try to reduce gaps in different spheres such as labor. In the configuration of the working conditions of Colombian players, the clubs have an important role, being in these, where discriminatory situations arise that can be manifested through: labor and/or sexual harassment, the little possibility of facing maternity during the exercise of their profession and salary inequalities that decrease women in Colombian professional soccer. Also, discriminatory attitudes and stereotypes persist in society, and the media contribute to perpetuating inequality in the workplace. This implies the duty to strengthen education in values of equality and respect from an early age, as well as promote policies that promote greater participation and representation of women in professional football.

## Tabla de contenido

Introducción.....	3
Planteamiento del problema .....	8
Estado del arte.....	12
Marco Teórico.....	18
Objetivos.....	24
General.....	24
Específicos .....	24
Metodología.....	26
Capítulo 1: El marco jurídico sobre la no discriminación de las mujeres en el contexto de la relación laboral. Análisis de los convenios internacionales ratificados por Colombia, los marcos legales y precedentes jurisprudenciales relevantes. ....	28
Capítulo 2: Situación laboral de las mujeres en el fútbol profesional en Colombia, con especial énfasis en las conductas de discriminación.....	48
Capítulo 3: Influencia de los clubes deportivos en la situación laboral de las jugadoras de fútbol profesional en Colombia. ....	63
Conclusiones.....	73
Recomendaciones .....	77
Referencias bibliográficas .....	81
Webgrafía .....	81
Sentencias .....	89

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Código Sustantivo del Trabajo</i> .....	36
<b>Tabla 2.</b> <i>Brechas en las tasas de participación, ocupación y desempleo</i> .....	45

## Introducción

El presente trabajo de grado tiene como propósito explicar si en las relaciones laborales entre jugadoras y clubes profesionales de fútbol en Colombia, existen o no conductas discriminatorias, tales como: diferencias salariales, cláusulas de no embarazo, acoso laboral y/o sexual, entre otros.

En el estado del arte, se realiza un breve recorrido histórico sobre la exclusión de la mujer en el fútbol, seguido de un análisis de la igualdad como derecho fundamental, valor y principio. Se abordan temas como la discriminación directa e indirecta, la discriminación en el fútbol femenino y la influencia de los clubes deportivos en esta problemática. En el marco teórico, se presentan conceptos generales para una mejor comprensión del lector.

En la antigüedad, las mujeres eran excluidas de diversas actividades sociales, incluyendo los deportes porque eran considerados irrelevantes e inapropiados para ellas (Gabriela Hernández Yori, 2019, p. 67). Con el tiempo, la igualdad se impone como un principio que se basa en la identidad entre iguales y la diferencia entre desiguales<sup>1</sup>. Este derecho fundamental se relaciona con el trato jurídico igualitario, igualdad de oportunidades, igualdad salarial, asignaciones equitativas y acciones afirmativas para grupos vulnerables a la vez que se destaca como un valor para la protección especial de las personas en situación de pobreza y desplazamiento<sup>2</sup>.

De otra parte, la discriminación directa, tal como lo señala la Corte Constitucional, se produce cuando se trata de manera injustificada y desfavorable a un sujeto por su raza, sexo,

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional, sentencia C-586 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos.

<sup>2</sup> Ídem.

religión u opiniones personales, mientras que la indirecta, se produce cuando, aunque el trato no sea discriminatorio de manera formal, tiene consecuencias desiguales que limitan los derechos de las personas<sup>3</sup>. Asimismo, la Corte considera que las medidas de protección a favor de las mujeres representan no discriminación, pero reconoce que existen tratos diferenciales aceptados social y legalmente que pueden tener efectos discriminatorios y limitar el goce de los derechos fundamentales<sup>4</sup>.

En el ámbito del fútbol profesional femenino, se ha observado que no todas las jugadoras de la liga cuentan con un contrato de trabajo formal con el club (ACOLFUTPRO 2020, 2021,2022). Además, se incluyen cláusulas en los contratos que prohíben el embarazo, lo que da lugar a la posibilidad de terminar unilateralmente la relación laboral en caso de que la deportista quede embarazada (Vizan Y., 2017, p. 31).

En cuanto a la remuneración salarial, se ha observado una disparidad en comparación con los salarios devengados por los jugadores de la liga masculina. Estos, ganan en un día de convocatoria lo que las jugadoras de la liga femenina ganan en un mes (El Espectador, 2022, 3:22). También el acoso laboral y sexual están presentes en este contexto, en el primero, se pretende reducir a la víctima y eliminarla del entorno, mientras que, en el segundo, se busca la satisfacción sexual del hostigador (Barrantes et al., 2005, párr. 11-30). Con relación a los clubes deportivos, estos son considerados titulares de los derechos de explotación comercial en eventos deportivos<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Corte Constitucional, sentencia T-909 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

<sup>4</sup> Corte Constitucional, sentencia C-586 de 2016 M.P. Alberto Rojas Ríos.

<sup>5</sup> Corte Constitucional, sentencia C-320 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

En cuanto a la metodología utilizada, se aplicó el enfoque Neoconstitucional y Realismo. El enfoque Neoconstitucional se centra en una nueva cultura jurídica en la que se difuminan las fronteras entre la moral y lo jurídico debido a la incorporación constitucional de principios morales como la libertad, igualdad, solidaridad, pluralismo, justicia y dignidad humana (Jaramillo G., 2011). El enfoque Realismo, se enfoca en la acción y los efectos concretos de los actos jurídicos en la vida de las personas, más allá de las normas y valores (Zamora J., 2009, p. 189).

Esta investigación se divide en tres capítulos que tienen como propósito desarrollar el objetivo general. El primer capítulo aborda un panorama detallado y comprensivo de las condiciones laborales de las mujeres en el contexto de la relación laboral, a través del análisis de los convenios internacionales ratificados por Colombia, el marco legal y constitucional, y los precedentes jurisprudenciales relevantes. En el segundo capítulo se examina las condiciones laborales específicas a las que se enfrentan las mujeres futbolistas, destacando cualquier forma de discriminación basada en género. El tercer capítulo tiene como objetivo identificar la influencia de los clubes deportivos en la situación laboral de las jugadoras de fútbol profesional en Colombia. La finalidad es analizar de manera detallada el papel y las prácticas de los clubes en relación con las condiciones de trabajo, las oportunidades de desarrollo y las posibles formas de discriminación basadas en género.

A través de la elaboración de este trabajo, se concluyó que, aunque existan normas que protegen a la mujer prohibiendo tratos discriminatorios y especifican la necesidad de una protección especial durante el embarazo, así como la posibilidad de establecer una relación laboral basada en el respeto, la distinción de género sigue siendo una realidad que afecta a las mujeres en diversas industrias, incluido el fútbol profesional en Colombia. En el ámbito

laboral del fútbol profesional existen normas y reglamentos que limitan el ejercicio laboral de las mujeres, así como desigualdades salariales y dificultades en el acceso y permanencia en el mercado laboral. Los clubes deportivos tienen un papel relevante en la configuración de estas condiciones laborales, además, la persistencia de actitudes discriminatorias y estereotipos de género en la sociedad y los medios de comunicación contribuyen a perpetuar la desigualdad en el ámbito laboral. Ello hace necesario la implementación de políticas, medidas y metodologías efectivas para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos laborales de las futbolistas.

## Planteamiento del problema

El fútbol ha adquirido un alcance mundial y genera un interés generalizado, tanto en mujeres como en hombres, que desean practicarlo, incluso, para la Corte Constitucional es una forma de desarrollo personal, profesional y empresarial. Sin embargo, Según la Corte Constitucional, existe una asociación tradicional entre la actividad física y el deporte con lo masculino, lo cual contrasta con lo femenino en una sociedad basada en estereotipos sexistas<sup>6</sup>. A pesar de esto, las mujeres se han propuesto superar estas barreras, apoyadas por los movimientos feministas y el reconocimiento de los derechos humanos, que promueven la igualdad y la dignidad de todas las personas. No obstante, los estereotipos de género siguen siendo una constante que debe ser combatida<sup>7</sup>.

El fútbol femenino no es solo un deporte, sino también una ocupación que permite a las mujeres alcanzar su realización personal y profesional. En Colombia, el fútbol femenino comenzó a tomar impulso a finales de la década de los noventa (Gol Caracol, 2016), y en 2017 se jugó el primer partido de liga profesional femenina colombiana (Dimayor, 2017). A pesar de estos avances, la Corte Constitucional ha señalado que las futbolistas colombianas enfrentan situaciones de discriminación que van desde la desigualdad en las condiciones laborales hasta el acoso, el abuso sexual y la estigmatización basada en estereotipos de género<sup>8</sup>.

En la liga femenina de 2019, el 64% de las 476 futbolistas inscritas tenían contrato, mientras que el resto participaban como aficionadas (ACOLFUTPRO, 2020). Sin embargo,

---

<sup>6</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-366 de 2019 MP. Alberto Rojas Ríos.

<sup>7</sup> ídem.

<sup>8</sup> Corte Constitucional Sentencia T-212 de 2021 MP. José Fernando Reyes Cuartas.

en la liga femenina de 2021, solo se inscribieron 273 futbolistas y solo cinco clubes suscribieron contratos de trabajo y afiliaron a las deportistas al sistema de seguridad social (ACOLFUTPRO, 2021). En la liga femenina BetPlay Dimayor 2022, aproximadamente el 70% de las futbolistas inscritas tuvieron contrato de trabajo. Solo tres equipos formalizaron contratos de trabajo con todas sus futbolistas mientras que, en promedio, los demás equipos formalizaron con 15 de sus futbolistas y las demás recibieron auxilio económico (ACOLFUTPRO, 2022, p. 31).

Según Conmebol, “a la fecha no se conocen una resolución o una comunicación oficial en la que suspenda la obligatoriedad de tener equipo femenino para los clubes que participan en las competencias internacionales...” (ACOLFUTPRO, 2021, p.19).

De igual manera, existe una disparidad salarial entre las jugadoras que integran los clubes de fútbol profesional en Colombia en comparación con el fútbol masculino. Mientras que los salarios en el fútbol masculino pueden oscilar entre los \$4.000.000 y los \$200.000.000 mensuales, en el fútbol femenino los rangos salariales son más bajos, situándose entre los \$1.500.000 y los \$2.000.000 mensuales (El Espectador, 2022, 3:22).

Por otro lado, es importante destacar que la relación laboral también puede verse afectada por cláusulas de no embarazo que permiten a la entidad deportiva dar por terminada la relación laboral en caso de que la deportista quede embarazada, argumentando que temporalmente no puede prestar sus servicios ( Vizan Y, 2017, p.31). Sin embargo, es importante tener en cuenta que el Código Sustantivo del Trabajo establece en su artículo 239, numeral primero, que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

Además, el numeral 1° del artículo 241A prohíbe la exigencia o práctica de pruebas de embarazo en el momento de la vinculación laboral, indicando que la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. Cabe mencionar también que la FIFA, en su Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, establece que la validez del contrato no está supeditada al embarazo durante su vigencia (Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, FIFA, 2023, p.35).

Por último, es importante mencionar que las futbolistas también se han enfrentado al acoso sexual y laboral. Se han hecho públicas denuncias sobre presuntos casos de acoso e intimidación sexual hacia jugadoras que forman parte del Club Deportivo Besser en Bogotá por parte de uno de los dueños del club (García F., 2022, párr. 1). Es necesario destacar que el acoso laboral tiene como objetivo que el trabajador abandone su empleo, mientras que el acoso sexual busca la satisfacción sexual (Barrantes et al., 2005). Con el fin de garantizar un entorno laboral adecuado y prevenir conductas de acoso, se promulgó la Ley 1010 de 2006 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", a la vez que, la Organización Internacional del Trabajo señala que, "no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales" (Levaggi V., 2004).

Considerando que el reglamento de la licencia de clubes de la Conmebol, en su numeral D.04, establece la obligatoriedad de contar con equipos femeninos para participar en competencias internacionales, se abre una oportunidad importante para las mujeres de incorporarse a este mercado laboral.

La presente propuesta de investigación tiene como objetivo abordar el siguiente interrogante: ¿Existen conductas discriminatorias en las relaciones laborales entre jugadoras y clubes profesionales de fútbol en Colombia?

Esta pregunta busca indagar y analizar posibles situaciones de discriminación de género que pueden estar presentes en el ámbito laboral del fútbol femenino en el país. Al responder a esta pregunta, se podrá identificar y comprender mejor los desafíos y obstáculos que enfrentan las mujeres futbolistas en su carrera profesional y se podrá proponer medidas y políticas para promover la igualdad y el respeto en este campo.

## Estado del arte

Considerando la temática abordada en este trabajo, resulta pertinente comenzar contextualizando la situación en la antigua Grecia, donde se evidenciaba una marcada exclusión del género femenino en el ámbito deportivo. En aquel entonces, el deporte se practicaba con el propósito de resaltar la fuerza y habilidad, atributos asociados principalmente al género masculino (Gabriela Hernández Yori, 2019, p. 68). A pesar de ello, durante la Primera Guerra Mundial, el fútbol femenino experimentó un aumento significativo debido a la ausencia de los hombres en el ámbito deportivo. No obstante, la Football Association (FA) lo prohibió argumentando que era una actividad demasiado "robusta" para las mujeres (Gabriela Hernández Yori, 2019, p. 68).

Fue en 1971 cuando, a pesar de la prohibición existente, la Unión de Asociaciones Europeas de Fútbol (UEFA) logró en sus asociaciones afiliadas la creación de ligas femeninas (Gabriela Hernández Yori, 2019, p. 70). Desde entonces, han surgido diversas iniciativas para promover la inclusión de la mujer en el fútbol, como la exigencia de la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL) de contar con una liga femenina.

El fútbol femenino ha logrado su participación a nivel internacional, y en Colombia, la pionera caleña Amparo Maldonado dijo que los primeros partidos se llevaron a cabo en Cali en 1971, lo cual impulsó la creación de los primeros torneos (González G., 2022). No obstante, la formalización del fútbol femenino solo se instaurará en el año 2017 (Cortes M., 2017).

A lo largo de la historia del fútbol femenino, se han evidenciado diversos episodios de desigualdad, lo cual plantea la necesidad de abordar el concepto de igualdad, el cual se reconoce en la actualidad como un principio, un derecho fundamental y un valor.

El principio de igualdad según la Corte Constitucional estaba dispuesto en el inciso primero del artículo 13 de la Constitución de 1991, el cual establece que "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley", lo cual implica una igualdad formal. Sin embargo, dicha Corte considera, a partir de su fundación, que el principio de igualdad va más allá de una mera igualdad formal, ya que se aplica a la identidad de los sujetos iguales y a las diferencias entre los sujetos desiguales. En otras palabras, no se permite una regulación diferente para casos que son iguales o análogos y una normativa diferente para casos que son distintos. Este enfoque amplio del principio de igualdad busca garantizar la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos de la vida<sup>9</sup>.

Con base en lo anterior, tal como lo establece la Corte Constitucional, podemos derivar la igualdad como un derecho fundamental que se relaciona con diversas problemáticas, tales como género, trabajo, servicios y religión. Este derecho ha encontrado su desarrollo en diferentes escenarios, como la igualdad de trato jurídico, la igualdad de oportunidades y las igualdades prestacionales en términos de salario y horario asignados. Además, también se han implementado acciones afirmativas con un enfoque prestacional y asistencial para promover la igualdad efectiva<sup>10</sup>.

La igualdad como valor convoca el carácter relacional del derecho a la igualdad y ha demostrado ser especialmente relevante y significativo con relación a aquellos sujetos que

---

<sup>9</sup> Corte Constitucional, Sentencia C- 586 de 2016 MP. Alberto Rojas Ríos.

<sup>10</sup> Ídem

cuentan con una protección constitucional especial, como las personas en situación de pobreza, las personas desplazadas, las víctimas del conflicto, las personas con discapacidad y la mujer como sujeto históricamente protegido y marginado. En estos casos, la igualdad como valor se enfoca en asegurar que estos grupos vulnerables tendrán igualdad de oportunidades, acceso a servicios y protección adecuada para garantizar su pleno ejercicio de los derechos fundamentales<sup>11</sup>.

El derecho a la igualdad implica la prohibición de cualquier tipo de discriminación. En el artículo 13 de la Constitución de 1991 se establece que todas las personas tienen derecho a recibir la misma protección y trato por parte de las autoridades, y a gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ser objeto de discriminación por motivos de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. La Corte Constitucional ha precisado que el derecho a la igualdad no se trata que todas las personas sean idénticas entre sí, sino que sean tratadas de manera igualitaria<sup>12</sup>.

Este mandato de igualdad implica que las autoridades deben interpretar y aplicar la ley de manera justa y equitativa, sin discriminación alguna. La prohibición del trato discriminatorio es el eje central del derecho a la igualdad y exige que todas las personas sean tratadas con igualdad de condiciones y oportunidades. Así, se busca garantizar la igualdad en la interpretación y aplicación de la ley, y asegurar que todas las personas gocen de sus derechos fundamentales sin distinciones injustas.

La Corte Constitucional también ha establecido una distinción entre dos formas de discriminación: la discriminación directa y la discriminación indirecta. La discriminación

---

<sup>11</sup> Ídem

<sup>12</sup> Corte Constitucional, sentencia T-909 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

directa se produce cuando se trata de manera diferenciada e injustificada a una persona específica, con base en criterios como la raza, el sexo, la religión o las opiniones. Esta forma de discriminación implica un trato desfavorable hacia esa persona, sin fundamentos legítimos. La discriminación indirecta se refiere a situaciones en las que, aunque las medidas o tratamientos parezcan no discriminatorios en su forma, en la práctica generan consecuencias desiguales que derivan de los derechos y el pleno disfrute de ciertas personas. Estas consecuencias pueden surgir como resultado de normas, políticas o prácticas que, aunque no tengan una intención directa de discriminar, produzcan efectos perjudiciales para grupos específicos<sup>13</sup>.

En concordancia con lo anterior, las mujeres han sido objeto de tratos discriminatorios basados en su género. Por esta razón, la Corte Constitucional ha llegado a la conclusión de que en el derecho internacional de los derechos humanos existen dos fuentes que fundamentan la obligación de garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia:

Por un lado, se deriva de una lectura sistemática de las disposiciones que prohíben la violencia y establecen los deberes de protección hacia la vida, seguridad personal, integridad, honra, salud y dignidad de las personas, entre otros aspectos. Estas disposiciones se complementan con aquellas normas que fundamentan: (i) el derecho a la igualdad en el reconocimiento y protección de estos derechos; y (ii) la prohibición de discriminación por razón de género, lo cual implica un deber de protección especial basado en el género<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Ídem.

<sup>14</sup> Corte Constitucional Sentencia C-297 de 2016 MP. Gloria Stella Ortiz Delgado.

Por otro lado, se desprende de las disposiciones que específicamente consagran protecciones y obligaciones en relación con la erradicación de la discriminación contra las mujeres, así como la prevención, investigación y sanción de la violencia dirigida hacia ellas<sup>15</sup>.

Se plantea la garantía de que las mujeres son libres de toda forma de violencia, derivada del derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por motivos de género. Sin embargo, en el contexto del fútbol, la Corte Constitucional analizó una acción de tutela contra Camargo Salamanca, presidente del Club Deportes Tolima, quien realizó una entrevista pública que afectó los derechos a la honra, buen nombre, igualdad y no discriminación de las futbolistas colombianas, en particular las del Atlético Huila. La Corte Constitucional considera lo siguiente: En las declaraciones del accionado se pueden identificar al menos cuatro afirmaciones que revelan una actitud discriminatoria hacia las jugadoras basadas exclusivamente en su género. Estas afirmaciones son: “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 trago que los hombres”; “y fuera de eso (...) es un caldo de cultivo de lesbianismo tremendo”<sup>16</sup>.

Las declaraciones de Camargo Salamanca han tenido un impacto significativo tanto a nivel personal como laboral para las futbolistas, considerando su posición de influencia en el fútbol. Además, la Corte Constitucional se refirió a las diversas reclamaciones relacionadas con: (i) disparidades salariales; (ii) prejuicios basados en el género; (iii) desigualdad en los premios otorgados; (iv) trato diferenciado en términos de preparación, infraestructura deportiva, entrenamientos y reconocimiento como profesionales; (v) enfoque en estereotipos hegemónicos de lo femenino en lugar de enfocarse en lo profesional; y (vi) exclusión de las

---

<sup>15</sup> Ídem.

<sup>16</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-212 de 2021 MP. José Fernando Reyes Cuartas.

mujeres del fútbol basado en prejuicios biológicos y raciales (políticas eugenésicas). Además, se reconoce la existencia de denuncias públicas de acoso sexual y laboral por parte de jugadoras del fútbol colombiano. Al respecto, la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales (ACOLFUTPRO), manifiesta que sí hay tratos discriminatorios<sup>17</sup>.

El club deportivo no está exento de este problema, ya que el artículo 2 del Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol (2011) establece que el contrato del futbolista profesional se realiza con el club. Según la interpretación de la Corte Constitucional, este contrato implica que el club tiene la responsabilidad de mantener los derechos deportivos mientras exista el contrato laboral. Según la alta Corporación, estas asociaciones deportivas tienen el deber de ejercer de buena fe y de manera razonable dichos derechos, destacando que la Constitución reconoce amplios márgenes de autonomía a las diversas asociaciones deportivas y, además, establece de manera clara que la ley, los contratos, los acuerdos y los convenios laborales no pueden vulnerar la libertad, la dignidad ni los derechos de los trabajadores<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Ídem.

<sup>18</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-320 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

## Marco Teórico

Para asegurar una comprensión adecuada, es importante familiarizarse con los conceptos abordados en este escrito. Como lo explica la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2012), la discriminación implica brindar un trato diferenciado a personas que, en esencia, son iguales y gozan de los mismos derechos; este trato diferenciado genera desventajas o restringe los derechos de aquellos que lo reciben. Dentro de este concepto, se distingue el trato diferencial, pero la Corte Constitucional reconoce que existen tratos diferenciales aceptados tanto legislativo como socialmente<sup>19</sup>. Asimismo, existen criterios prohibidos de discriminación contenidos en el artículo 13 de la Constitución Política, donde se establece que las personas "disfrutarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica".

Uno de los criterios prohibidos es la discriminación por razón de género, que se utiliza para abordar la discriminación contra las mujeres. El artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que forma parte del bloque de Constitucionalidad, define esta discriminación como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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".

---

<sup>19</sup> Corte Constitucional, Sentencia C- 586 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos.

Además, este convenio establece las medidas que los Estados deben tomar para eliminar cualquier forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad. Se enfoca en garantizar que las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos humanos y libertades fundamentales en todos los aspectos de la vida, incluyendo lo político, lo económico, lo social, lo cultural y lo civil. Asimismo, se exhorta a los Estados parte a tomar acciones concretas para erradicar todas las formas de discriminación contra las mujeres y lograr la igualdad de género.

Una de las manifestaciones de discriminación contra las mujeres ocurre en el ámbito laboral, donde, como lo señala la OIT, se presentan casos de normas paternalistas y obsoletas que prohíben a las mujeres trabajar en actividades peligrosas e insalubres, recibir salarios más bajos que los hombres y, enfrentar el hostigamiento laboral y acoso sexual, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, OIT, s.f).

En relación con las normas paternalistas, la Corte Constitucional ha considerado que permitir al Estado o al empleador, sin justificación objetiva más allá del género, especificar en el reglamento de trabajo las actividades prohibidas para las mujeres, es una violación a su dignidad<sup>20</sup>. Esta práctica desconoce el principio fundamental de igualdad y perpetúa estereotipos de género que limitan las oportunidades laborales de las mujeres y restringen su pleno desarrollo profesional.

Además, en lo que respecta al tema salarial, la Corte Constitucional sostiene que, si bien es cierto que la determinación del salario es una decisión bilateral entre el empleador y el trabajador, no puede estar sujeto a consideraciones arbitrarias que desconozcan la

---

<sup>20</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-038 de 2021, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

protección especial constitucional<sup>21</sup>. La diferencia salarial se manifiesta a través de prácticas injustas que resultan en remuneraciones desiguales basadas en el género.

Es importante diferenciar entre el acoso laboral y el acoso sexual, ya que ambos constituyen formas de discriminación en el ámbito laboral. La Corte Constitucional define el acoso laboral como una práctica recurrente o sistemática en la cual se ejerce violencia psicológica, y en algunos casos también física, contra un trabajador<sup>22</sup>. Por otro lado, el acoso sexual se concreta en “obtener una satisfacción sexual no consentida y se manifiesta en el marco de las relaciones jerarquizadas”<sup>23</sup>.

La discriminación también puede surgir a partir de los estereotipos presentes en una sociedad. Específicamente, en cuanto a los estereotipos de género, la Corte Constitucional los define como la construcción social y cultural de roles asignados a hombres y mujeres, basada en sus diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales. Es importante destacar que la estereotipación de género se vuelve problemática cuando se utiliza para ignorar las características, habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales, lo que resulta en la negación de los derechos y libertades fundamentales de las personas, así como en la creación de jerarquías de género<sup>24</sup>.

El estereotipo de género en el fútbol femenino ha sido abordado por diferentes autores. Según la Corte Constitucional en las sentencias T-212 de 2021 y T-366 de 2019, así como por Gabriela Hernández Yori (2019), Vargas Peña y Nájjar Sánchez (2020), y

---

<sup>21</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-833/12, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>22</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-780 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

<sup>23</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, radicación 55149, M.P. Gerson Chaverra Castro.

<sup>24</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-212 de 2021 MP. José Fernando Reyes Cuartas.

Montserrat Moreno (1986), persiste la convicción de que este deporte es exclusivo del género masculino debido a su asociación con la rudeza y la fuerza, lo cual puede afectar la percepción de la feminidad. Además, se plantea que este pensamiento puede ser influenciado por la problemática del sexismo en las escuelas.

La noción de igualdad, derivada de la prohibición de discriminación, establece que "ningún hombre cuente más que otro hombre, así como también, que ningún hombre cuente menos que otro hombre" (Ocampo, s.f, p. 37). En consonancia con esto, se sostiene que se debe otorgar un trato similar a casos similares, a menos que exista una razón válida para hacerlo de manera diferente (Berlin, 1993).

En este sentido, la Corte Constitucional ha determinado que la igualdad es un concepto multidimensional que abarca diferentes dimensiones: la igualdad formal implica que la ley debe ser aplicada en igualdad de condiciones a todos los individuos involucrados; la igualdad material busca garantizar la equidad de oportunidades entre las personas; y la prohibición de discriminación establece que tanto el Estado como los actores privados no pueden aplicar un trato diferenciado basado en criterios sospechosos construidos con fundamento en el sexo, la raza, el origen étnico, la identidad de género, la religión o la opinión política, entre otros<sup>25</sup>. Estos tres conceptos fundamentales de la igualdad muestran que, si bien todas las personas son iguales en principio, puede haber justificaciones para un trato diferenciado en determinadas circunstancias.

La igualdad, en el contexto de género, abarca tanto a hombres como a mujeres y se refiere a la igualdad de género. En este trabajo, el término "género" se refiere a las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, percepciones y estatus

---

<sup>25</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-030 de 2017 MP. Gloria Stella Ortiz Delgado.

de mujeres y hombres en una sociedad (Organización de las Naciones Unidas, UNESCO, 2014, p. 104). Con esta definición establecida, la igualdad de género se entiende como la existencia de igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres en las esferas privada y pública, permitiéndoles realizar la vida que deseen (p. 104).

En este trabajo, se abordarán los contratos que suscriben las jugadoras del fútbol profesional en Colombia. El contrato, de forma general, lo define el artículo 1495 del Código Civil como "un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o muchas personas". En el derecho individual del trabajo, el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo lo define como "aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración (...) Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.". En el contexto del fútbol profesional en Colombia, es importante mencionar que se suscriben dos tipos de contratos con los deportistas: el contrato laboral y el contrato comercial (Ortegón Posada, 2013, p. 12).

En el ámbito del fútbol profesional, se destaca la importancia del contrato de trabajo como el documento que vincula a un jugador con un club. Como menciona Londoño (2010, p. 45), ante la imposibilidad de retener a un jugador, el contrato de trabajo se convierte en el único vínculo legal entre el jugador y el club, por lo que su redacción adecuada es fundamental. De otra parte, como la relación laboral se suscribe con los clubes, respecto de estos señaló la Corte Constitucional que "si bien no tienen ánimo de lucro, y no son por ende sociedades comerciales, sí ejercen una actividad económica (...) Son entonces verdaderas

empresas, en el sentido constitucional del término (...) son corporaciones sin ánimo de lucro o sociedades anónimas<sup>26</sup>. Su vigilancia, control e inspección corresponde a Coldeportes<sup>27</sup>.

También, la Constitución Política reconoce que los clubes cuentan con autonomía para regular prácticas deportivas, pero, estos no pueden desconocer principios constitucionales<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-320 de 1997 MP. Alejandro Martínez Caballero.

<sup>27</sup> Decreto 4183 de 2011, artículo 3.

<sup>28</sup> Ítem.

## **Objetivos**

### **General**

El objetivo general de este trabajo de grado es analizar si existen conductas discriminatorias en las relaciones laborales entre jugadoras y clubes profesionales de fútbol en Colombia. Se examinarán aspectos como las diferencias salariales, las cláusulas de no embarazo y el acoso laboral y/o sexual, entre otros. El propósito es identificar la presencia de estas conductas discriminatorias en el contexto del fútbol femenino en el país, con el fin de generar conciencia, promover la igualdad y proponer posibles medidas para prevenir y erradicar dichas prácticas.

### **Específicos**

1. Obtener un panorama detallado y comprensivo de las condiciones laborales de las mujeres en el contexto de la relación laboral, a través del análisis de los convenios internacionales ratificados por Colombia, el marco legal y constitucional, y los precedentes jurisprudenciales relevantes.
2. Examinar las condiciones laborales específicas a las que se enfrentan las mujeres futbolistas, destacando cualquier forma de discriminación basada en género.
3. Identificar la influencia de los clubes deportivos en la situación laboral de las jugadoras de fútbol profesional en Colombia. La finalidad es analizar de manera detallada el papel y las prácticas de los clubes en relación con las condiciones

de trabajo, las oportunidades de desarrollo y las posibles formas de discriminación basadas en género.

## **Metodología**

Este trabajo se enmarca en una metodología cualitativa que tiene como objetivo principal analizar las relaciones laborales entre jugadoras y clubes profesionales de fútbol en Colombia, con el propósito de identificar la presencia de conductas discriminatorias. Se prestará especial atención a aspectos como las diferencias salariales, las cláusulas de no embarazo, el acoso laboral y/o sexual, entre otros.

Además del enfoque cualitativo, se adopta una perspectiva Neoconstitucional y Realista en este estudio. El enfoque Neoconstitucional se centra en una nueva cultura jurídica en la que se difuminan las fronteras entre lo moral y lo jurídico, gracias a la incorporación de principios morales en la Constitución, como libertad, igualdad, solidaridad, pluralismo, justicia y dignidad humana. Esto contrasta con los límites definidos en la perspectiva más tradicional del derecho (Jaramillo G., 2011).

Por otro lado, el enfoque Realista, según Zamora J. (2009), va más allá de las normas y valores y se enfoca en la acción, es decir, en el efecto de los actos concretos en la vida de las personas. Reconoce que el derecho tiene un impacto real en la vida cotidiana de las personas y busca comprender cómo las acciones concretas surgen de la situación laboral de las jugadoras de fútbol profesional en Colombia (p.189).

Se ha seleccionado el fútbol profesional femenino como objeto de estudio para este trabajo, debido a que, a pesar de su reciente profesionalización en el año 2017, las futbolistas colombianas han logrado obtener mayor visibilidad y reconocimiento, demostrando su talento y habilidades en diversas competencias. Un ejemplo destacado es el desempeño de la

Selección Colombiana sub-17, que logró la posición de subcampeonas en la Copa Mundial de la FIFA India 2022, lo cual evidencia el potencial y el impacto del fútbol femenino en el país.

ACOLFUTPRO (2022) sostiene que las mujeres futbolistas en nuestro país merecen un trato justo, un trabajo digno e igualdad de oportunidades (p. 2). Sin embargo, la situación laboral y personal de las mujeres en el fútbol no ha sido equitativa. Esta disparidad es evidenciada por Carolina Arbeláez, una destacada jugadora que ha representado a Colombia en mundiales y juegos olímpicos. Arbeláez relata los desafíos que enfrentó al inicio de su carrera debido a la creencia generalizada de que las mujeres no pueden ser futbolistas. En su opinión, es fundamental contar con un apoyo constante para el desarrollo de las futbolistas: “Si a nosotras nos hacen una Liga larga, si tenemos más competencia, eso nos va a asegurar más tiempo de contrato, estabilidad económica, mayor motivación por esto que realmente amamos.” (ACOLFUTPRO, 2023, N.22, p.34).

**Capítulo 1: El marco jurídico sobre la no discriminación de las mujeres en el contexto de la relación laboral. Análisis de los convenios internacionales ratificados por Colombia, los marcos legales y precedentes jurisprudenciales relevantes.**

Es importante señalar que un tratado internacional es "un instrumento donde se consignan disposiciones libremente pactadas entre dos o más sujetos de Derecho Internacional con el fin de crear, modificar o extinguir obligaciones y derechos" (Linares, 1992, p. 61). Según esta definición, en Colombia, los convenios internacionales del trabajo, de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política, forman parte de la legislación interna si están debidamente ratificados y no pueden menoscabar las libertades, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. Además, el artículo 93 de la Carta establece que los tratados y convenios internacionales ratificados, que reconocen los derechos humanos y prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Entre los convenios internacionales ratificados se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1969). Estos tres instrumentos forman parte de la Carta Internacional de Derechos Humanos.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, el artículo 2° establece que todas las personas tienen los mismos derechos y libertades sin distinción alguna, y que estos derechos y libertades deben hacerse completamente efectivos (artículo 28). El artículo 5° prohíbe los tratos crueles, inhumanos o degradantes. En relación con el trabajo, el numeral 1° del artículo 23 consagra que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas", el numeral 2° dispone la igualdad de salario por trabajo

igual sin discriminación alguna, y el numeral 3° establece que "toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria".

En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo 3° contempla la igualdad entre hombres y mujeres en el "disfrute de sus derechos civiles y políticos", y uno de estos derechos es la igualdad ante la ley, según el artículo 26. La igualdad ante la ley se enmarca en la igualdad formal.

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Colombia, se contempla la protección de los derechos de las mujeres y la igualdad con los hombres al considerar en su artículo 2 numeral 1° que "los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política (...)”.

Este pacto establece en su artículo 3° que los Estados parte deben asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y el goce de "todos los derechos económicos, sociales y culturales (...)". Además, en el artículo 4° se contempla la limitación a los derechos por la ley de los Estados parte "solo en la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el objeto exclusivo de promover el bienestar general (...)". El artículo 7° consagra que los Estados reconocen las condiciones equitativas y satisfactorias en el trabajo, incluyendo "un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor (...)", "condiciones de existencia dignas" e "igual oportunidad para todos". Por último, en este pacto se brinda especial protección a las mujeres embarazadas en el artículo 10° numeral 2°, que consagra la especial protección a la mujer antes y después del parto en un tiempo razonable y a las mujeres embarazadas que

trabajen, “se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.

En cuanto a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Colombia ha ratificado ocho de los diez existentes. Entre ellos se encuentra el Convenio 111, ratificado el 4 de marzo de 1969, conocido como "Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación". Este convenio establece la necesidad de que los países miembros implementen políticas nacionales para promover la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación en este ámbito.

Específicamente, en el artículo 1º, numeral 1º, literal (a), se define la discriminación como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". En el literal (b) del mismo artículo, se incluyen también "cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación".

Además, en el artículo 1º, numeral 3º, se aclara que los términos "empleo y ocupación" engloban tanto el acceso a la formación profesional y la admisión en el empleo y en diversas ocupaciones, como las condiciones de trabajo.

En complemento a este convenio, se encuentra la Recomendación R-111 de 1958, titulada "Discriminación en el empleo y la ocupación", la cual establece disposiciones adicionales para promover la igualdad entre hombres y mujeres.

En el numeral 2 de la Recomendación R-111 de 1958, se establece que cada miembro debería formular una política nacional con el fin de prevenir la discriminación en materia de empleo y ocupación. En el numeral 3, se exige a los países miembros garantizar la aplicación de los principios de no discriminación. Por otro lado, en el numeral 5, se establece la obligación de derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con esta política, entre otras disposiciones relevantes.

El Convenio y la Recomendación 111, según el pronunciamiento de la Corte Constitucional, revisten una gran importancia en el contexto laboral de Colombia. Estos instrumentos abarcan los principios y derechos fundamentales en el trabajo con el propósito de fomentar condiciones que contribuyen al logro de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación<sup>29</sup>.

Uno de los Convenios ratificados por Colombia en 1963 es el Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo. Este Convenio establece la definición de remuneración como "el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último". Según esta definición, en el artículo 2 se impone a los Estados miembros la obligación de garantizar a los

---

<sup>29</sup> Corte Constitucional, Sentencia T- 317 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

trabajadores "el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor".

Además, los Estados miembros deben adoptar medidas de evaluación objetiva del empleo y asegurarse de que las tasas de remuneración diferentes no estén determinadas por el sexo, sino que estén en consonancia con el principio de igualdad (Convenio 100, 1951).

En referencia a la violencia ejercida contra las mujeres, se encuentra el Convenio Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocido como el "Convenio Belém do Pará", el cual fue ratificado por Colombia el 03 de octubre de 1996. Este convenio define la violencia contra la mujer, en su artículo 1º, como "cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" (Convenio Belém do Pará, 1996, art. 1).

El Convenio Belém do Pará establece en el artículo 2º que la violencia contra la mujer puede ocurrir en cualquier relación interpersonal y en la comunidad, incluyendo el lugar de trabajo, y puede ser perpetrada o tolerada por el Estado. Además, se consagra el derecho de las mujeres a estar libres de toda forma de violencia, así como a gozar y ser protegidas en el ejercicio de sus derechos. Los Estados parte tienen la responsabilidad de condenar toda forma de violencia contra la mujer y adoptar medidas jurídicas para prevenir y sancionar dicha violencia (Convenio Belém do Pará, 1995).

En el mismo sentido que el convenio anterior, se encuentra la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas

en inglés), que fue ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981. Al igual que el Convenio 111, esta convención define la discriminación contra la mujer como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural y civil".

Esta convención establece que los países miembros deben adoptar todas las medidas necesarias, incluyendo medidas legislativas, para garantizar el pleno disfrute de los derechos de las mujeres en todas las esferas, como la política, cultural, social y civil. Su objetivo es eliminar la discriminación y promover la igualdad de género en todos los aspectos de la vida.

Este convenio establece que los países miembros deben implementar todas las medidas necesarias, incluidas las medidas legislativas, para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres en diversas esferas, como la económica, política, cultural, social y civil.

Como se puede observar en estos convenios, se abordan temas fundamentales como la igualdad de oportunidades, la igualdad salarial y la importancia de un entorno laboral libre de tratos denigrantes. Además, se destacan los derechos de las mujeres, como el derecho a no sufrir acoso laboral o sexual, y el derecho a que se respeten su dignidad y libertades. Estos convenios establecieron una protección a nivel internacional para todos los trabajadores, en particular para las mujeres que trabajan.

Respecto a los convenios internacionales del trabajo, la Corte Constitucional ha considerado que, si bien todos aquellos que han sido "debidamente ratificados" por Colombia

forman parte de la legislación interna, es decir, son normas jurídicas obligatorias para todos los habitantes del territorio nacional sin necesidad de que una ley posterior los desarrolle, no todos estos convenios son parte del bloque de constitucionalidad debido a que algunos no reconocen ni regularán los derechos humanos<sup>30</sup>. Este pronunciamiento indica que, aunque existen convenios ratificados por Colombia que no forman parte del bloque constitucional, también deben ser cumplidos obligatoriamente, mientras que aquellos que sí forman parte del bloque de constitucionalidad tienen mayor prevalencia en el orden interno.

En relación con este tema, la Constitución Política de Colombia ha desarrollado el ejercicio de los derechos humanos. En el Título II, titulado "De los derechos, las garantías y los deberes", también el Capítulo 1 denominado "De los derechos fundamentales". En el artículo 12 se establece que "Nadie será sometido a penas crueles, inhumanas o degradantes". En el artículo 13 se establece que "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley (...) sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica". En el artículo 25 se establece que "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Por último, en el mismo Título II, se encuentra el Capítulo 2 titulado "De los derechos económicos, sociales y culturales". En el artículo 43 se establece que "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 (...)". El artículo 53 contempla lo que debe contener el estatuto del trabajo, incluyendo "igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima

---

<sup>30</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-401 de 2005 MP. Manuel José Cepeda Espinosa.

vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad".

El Código Sustantivo del Trabajo sigue la misma línea al promover la igualdad salarial, igualdad de oportunidades, la prohibición de trato diferencial y discriminatorio, así como el libre ejercicio de la profesión y la protección de la mujer durante el embarazo. En este sentido, se destacan los siguientes artículos:

El artículo 8 establece que "nadie puede impedir el trabajo de los demás ni que se dedique a su profesión", y en complemento, el artículo 11 establece que "toda persona tiene derecho al trabajo". En cuanto a la igualdad, el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo establece que tanto los trabajadores como las trabajadoras son iguales ante la ley, gozan de las mismas garantías y "queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley".

En el artículo 143 del mencionado código se establece el principio de "a trabajo de igual valor, salario igual", además de estipular que no pueden existir diferencias salariales basadas en la edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales, y no se justifica en ningún caso un trato desigual en cuanto al salario. En el artículo 56, se impone al empleador la obligación de proteger a sus trabajadores, mientras que en el artículo 57, en su quinto numeral, se estipula como deber del empleador "guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador". Por otro lado, en el artículo 59, en su

noveno numeral, se prohíbe al empleador “ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad”.

El Código Sustantivo del Trabajo, en consonancia con los convenios internacionales y la Constitución Política, establece medidas para proteger a las mujeres durante el embarazo, la maternidad y el parto. En la siguiente tabla se muestran las disposiciones reglamentadas en torno a la protección a la maternidad:

**Tabla 1.**

*Código Sustantivo del Trabajo. Protección a la maternidad.*

<b>Artículo</b>	<b>Disposición</b>
235-A	La maternidad gozará de la protección especial del Estado.
236	Licencias remuneradas durante el período de parto.
238	Descansos remunerados para la lactancia.
239	Prohibición del despido por embarazo o lactancia sin autorización del Ministerio del Trabajo.
241	Reglamentación de las situaciones de nulidad del despido.
241-A	Medidas antidiscriminatorias, como la prohibición de pruebas de embarazo como requisito de permanencia o acceso al trabajo.

*Nota:* Fuente Propia.

Las siguientes, también son normas relacionadas con igualdad salarial entre hombres y mujeres, maternidad y acoso laboral:

- Ley 1496 de 2011 que tiene como objetivo “garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral”.

La ley define cuando hay discriminación directa e indirecta en materia de retribución laboral por razón del género o sexo. Siendo la primera “Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo”. Y la segunda “Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo”.

Además, incluye factores de valoración de salarial que debe incluir el empleador, se implementa la auditoria por el Ministerio del trabajo para verificar que las empresas apliquen la igualdad salarial o de remuneración y se establecen formas para que el Gobierno Nacional promueva y fortalezca el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad (Ley 1496 de 2011, art 4, 6 y 8).

- La Ley 1823 de 2017 que reglamenta el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo y tiene por objeto “adoptar la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas”.

- La Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. El artículo 2º define el acoso laboral como “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

De acuerdo con el artículo 7º se presume la conducta de acoso laboral en los “actos de agresión física”; “Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona”; “Los comentarios hostiles y humillantes” y “El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados”.

Según la Organización internacional del Trabajo en la relación laboral la mujer puede ser víctima de acoso sexual (OIT, s.f, p.1). Esta conducta está tipificada en el artículo 210A del Código Penal así: “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión (...)” (Ley 599, 2000, art. 210A).

La Ley 1257 de 2008 complementa y reforma las disposiciones mencionadas anteriormente, con el objetivo de garantizar que las mujeres estén libres de violencia. En su artículo 2, define la violencia hacia la mujer como "cualquier acción u omisión que le cause

muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer".

Además, la ley proporciona definiciones claras sobre el daño contra la mujer, incluyendo el daño o sufrimiento sexual, que se describe en el artículo 3, literal c, como "consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal (...) mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno..." (Ley 1257, 2008, art 3).

Finalmente, resulta fundamental analizar cómo los convenios internacionales y las normas nacionales mencionadas han sido abordados por las altas Cortes en relación con conductas discriminatorias, tales como diferencias salariales, cláusulas de no embarazo, acoso laboral y/o sexual, entre otros (OIT, s.f, p.1).

En lo que respecta a las diferencias salariales, la Corte Constitucional ha emitido diversas sentencias que abordan este tema. Un ejemplo relevante es la Sentencia T-833 de 2012, con la ponencia del magistrado Luis Ernesto Vargas Silva, en la cual se expresó:

El principio a trabajo igual, salario igual, responde entonces a un criterio relacional, propio del juicio de igualdad. Por ende, para acreditar su vulneración debe estarse ante dos sujetos que al desempeñar las mismas funciones y estar sometidos al mismo régimen jurídico de exigencias de cualificación para el empleo, son comparables y, no obstante, reciben una remuneración diferente.

Además, esta Corte consideró que, aunque la determinación del salario es un acuerdo entre trabajador y empleador, el empleador no puede fijar un salario basado en criterios

arbitrarios y discriminatorios. Este principio encuentra su fundamento en la justicia y en la garantía del derecho al trabajo<sup>31</sup>.

De acuerdo con el principio mencionado, la Corte Constitucional incluye este aspecto dentro del concepto de igualdad como derecho fundamental, mencionando que se ha desarrollado también en escenarios como la igualdad de trato jurídico, la igualdad de oportunidades y las igualdades prestacionales, como las relacionadas con el salario y el horario de trabajo, así como las asignaciones laborales<sup>32</sup>.

Por otro lado, en relación con las cláusulas de no embarazo y el estado de embarazo dentro de una relación laboral, se hace necesario abordar la igualdad como un valor fundamental. La Corte Constitucional ha considerado que este valor tiene una estrecha relación con la igualdad como derecho y se vincula a sujetos de especial protección constitucional. En particular, la mujer en estado de gestación y lactancia es merecedora de una protección especial<sup>33</sup>.

En este contexto, se ha establecido el fuero de maternidad, el cual, según la Corte Constitucional<sup>34</sup>, implica una estabilidad reforzada en el empleo y está sustentado en tres aspectos fundamentales que deben ser considerados:

(i) la modalidad contractual que rige la relación laboral, (ii) el grado de conocimiento del empleador acerca del estado de embarazo o lactancia de la trabajadora y, de ser el caso, (iii) determinar las medidas de protección admitidas por la jurisprudencia constitucional.

---

<sup>31</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-833/12, MP. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>32</sup> Corte Constitucional, Sentencia C- 586 de 2016, MP. Alberto Rojas Ríos.

<sup>33</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU 075 de 2018, MP. Gloria Stella Ortiz Delgado.

<sup>34</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-022 de 2022, MP. José Fernando Reyes Cuartas.

El fuero de maternidad y lactancia es un aspecto crucial que debe tenerse en cuenta en diversas modalidades de contrato. Por ejemplo, en el contrato a término fijo, la Corte Constitucional ha establecido que cuando el empleador tenga conocimiento del estado de gestación de la trabajadora durante el desarrollo de este contrato, se puede presentar las siguientes dos situaciones<sup>35</sup>:

**1. Desvinculación antes del vencimiento del contrato sin calificación previa de una justa causa por el inspector del trabajo.** En este caso, se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia. Esto significa que el despido será ineficaz, lo que implica el reintegro de la trabajadora a su puesto de trabajo, además del pago de las erogaciones dejadas de percibir. Esta protección está respaldada legalmente en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y tiene como objetivo prevenir la discriminación hacia las mujeres en estado de embarazo o lactancia.

**2. Desvinculación una vez vencido el contrato, alegando como justa causa el vencimiento del plazo pactado.** En este escenario, el empleador debe acudir ante el inspector del trabajo antes del vencimiento del contrato para que se determine si persisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. En caso de que no existan tales causas, la desvinculación no podrá fundamentarse en el embarazo o lactancia de la trabajadora, impidiendo así cualquier acto de discriminación.

Estas consideraciones establecidas por la Corte Constitucional garantizan la protección de los derechos laborales y la igualdad de oportunidades para las mujeres en estado de gestación o lactancia, contribuyendo a un ambiente laboral justo y equitativo.

---

<sup>35</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU 075 de 2018, M.P. Gloria Estella Ortiz Delgado.

Con respecto al conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo de la trabajadora, la posición de la Corte Constitucional es que se presume que el despido o la terminación unilateral del contrato por parte del empleador se debe al embarazo de la trabajadora. Esta presunción es una medida de protección para evitar que las mujeres sean despedidas o se les termine el contrato debido a su estado de gestación. Sin embargo, es importante destacar que esta presunción no es absoluta y el empleador tiene derecho a ejercer su defensa.

Ahora bien, cuando se tiene la certeza de que el empleador no conoció del estado de gestación de la trabajadora, no habrá lugar al fuero de estabilidad laboral reforzada<sup>36</sup>.

Frente a las conductas de acoso laboral y sexual, la Corte Constitucional en la Sentencia C-780 de 2007 con la ponencia del magistrado Humberto Antonio Sierra Porto, manifestó:

Constituye una práctica mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, en algunos casos física, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales (“*estrés laboral*”) e inducir a la renuncia del empleado.

Para la Corte, estos actos violan la Constitución Política debido a los tratos degradantes en contra de la integridad moral, a la vez que vulneran el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas<sup>37</sup>.

Para la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, el acoso sexual se manifiesta en el contexto de relaciones jerarquizadas histórica, social, cultural o

---

<sup>36</sup> Ídem.

<sup>37</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-780 de 2007, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

institucionalmente. El autor del acoso se vale de su posición de superioridad o de relaciones de autoridad para buscar un objetivo sexual. Este propósito sexual puede manifestarse de diversas formas, tantas como el mismo lenguaje permita expresar<sup>38</sup>.

En la misma sentencia, la Sala Penal señala que algunas personas suelen enviar fotos de sí mismas desnudas o de sus partes íntimas, conocidas como "nudes", así como mensajes o videos de contenido sexual o erótico, conocidas como "sexting". Sin embargo, estas acciones pueden convertirse en conductas de acoso, como el "grooming". Es importante destacar que, si existe consentimiento libre entre las partes involucradas, no se considera delito. Del mismo modo, si la relación laboral no influye en la realización del trato sexual, tampoco constituiría un delito<sup>39</sup>.

Además de las conductas de discriminación mencionadas hasta este punto, es importante destacar la existencia de normas o reglamentos que limitan el ejercicio laboral de las mujeres. Al respecto, la Corte Constitucional se pronunció en la sentencia C-038 de 2021, con la ponencia de la magistrada Cristina Pardo Schlesinger, donde expresó lo siguiente:

Dejar en manos del Estado o del empleador la posibilidad de que –sin otra justificación distinta a la de su sexo–, especifique en el reglamento de trabajo las actividades que les está prohibido realizar a las mujeres, desconoce su dignidad. Se insiste, esto implica sustituirlas en el ámbito de decisión autónoma y dejar de considerar que están en condición para resolver de manera libre lo que tienen razones para valorar. Esa circunstancia, no hace más que reproducir en el imaginario social y cultural un referente patriarcal que parte de desconocer que las mujeres pueden

---

<sup>38</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, Sentencia SP-124-2023, radicación 55149, M.P. Gerson Chaverra Castro.

<sup>39</sup> Ídem.

evaluar por ellas mismas a qué actividades laborales desean dedicarse, sin que el empleador las suplante en esa decisión existencial. Además, vulnera los objetivos de justicia e igualdad en el entorno laboral de las mujeres y desconoce el Preámbulo de la Constitución al traicionar y hacer inocuos los principios que orientan la convivencia estatal que incluye a hombres y mujeres por igual y les garantiza los mismos derechos.

De acuerdo con lo anterior se puede afirmar que la existencia de normas o reglamentos que limitan el ejercicio laboral de las mujeres representa una forma de discriminación de género en el ámbito laboral. Esto se evidencia en la posibilidad de que el Estado o el empleador apliquen en los reglamentos de trabajo las actividades que les están prohibidas realizar a las mujeres, sin justificación distinta a su sexo. Esta práctica desconoce la dignidad de las mujeres y las priva de la autonomía en la toma de decisiones laborales, reproduciendo una visión patriarcal que subestima su capacidad de elegir y valorar su trabajo por sí mismos.

Finalmente, y después de haber descrito los convenios y tratados internacionales, las normas nacionales y la jurisprudencia con énfasis en los principios de igualdad y no discriminación, es importante mencionar lo que muestran los indicadores nacionales en el mercado laboral según sexo:

La siguiente tabla muestra los datos correspondientes al trimestre móvil de marzo a mayo de 2023. Para el total nacional, se evidencian diferencias significativas entre hombres y mujeres en términos de participación laboral, ocupación y desempleo:

**Tabla 2.**

*Brechas en las tasas de participación, ocupación y desempleo.*

<b>Indicador</b>	<b>Hombres (%)</b>	<b>Mujeres (%)</b>	<b>Diferencia porcentual (p.p)</b>
Tasa Global de Participación (TGP)	76,7%	52,8%	24,0
Tasa de Ocupación (TO)	70,4%	45,7%	24,7
Tasa de Desempleo (TD)	8,2%	13,4%	5,1

*Nota:* Datos tomados del [Boletín según sexo \(dane.gov.co\)](http://dane.gov.co)

En esta tabla se muestran los indicadores laborales: Tasa Global de Participación (TGP), Tasa de Ocupación (TO) y Tasa de Desempleo (TD) para hombres y mujeres, así como la diferencia porcentual entre ambos géneros en cada indicador. Los datos reflejan las desigualdades de género en el mercado laboral, donde las mujeres tienen una menor participación y ocupación, y una mayor tasa de desempleo en comparación con los hombres.

Estos datos revelan que las mujeres enfrentan mayores dificultades en el acceso y permanencia en el mercado laboral, lo que evidencia la persistencia de desigualdades de género en el ámbito laboral. Es esencial seguir trabajando en políticas y estrategias que fomenten la igualdad de oportunidades y reduzcan estas brechas, para lograr una verdadera equidad en el ámbito laboral y garantizar que todas las personas, sin importar su género, tengan las mismas oportunidades y derechos en el mundo laboral.

Basándonos en el desarrollo del Capítulo 1, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- 1. El fútbol como una institución cultural y social:** El fútbol se presenta como una institución profundamente arraigada en la cultura y la sociedad, con un impacto significativo en la identidad y la forma de vida de las personas. Desde

sus orígenes hasta la actualidad, el fútbol ha sido mucho más que un simple deporte, convirtiéndose en una herramienta de expresión cultural, una forma de unir comunidades y naciones, y un reflejo de las dinámicas sociales y políticas del mundo.

**2. La evolución y expansión del fútbol:** El capítulo destaca la evolución histórica del fútbol desde sus comienzos informales hasta convertirse en un deporte altamente organizado y profesionalizado a nivel mundial. A través de cambios en las reglas, el surgimiento de ligas y torneos internacionales, así como la globalización, el fútbol ha logrado llegar a todos los rincones del mundo, aumentando pasiones y seguidores en cada país.

**3. Avances en el marco jurídico contra la discriminación:** El capítulo evidencia que ha habido importantes avances en el marco jurídico para proteger los derechos de las mujeres en el contexto de las relaciones laborales. Con instrumentos internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y legislaciones nacionales, se ha buscado garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral. Sin embargo, aún persisten desafíos en la implementación efectiva de estas leyes y en la lucha contra la discriminación de género en la práctica.

**4. Persistencia de estereotipos y desigualdades de género:** A pesar de los esfuerzos legales, el capítulo pone de relieve que siguen presentes estereotipos y desigualdades de género en el ámbito laboral. Las mujeres enfrentan barreras en su desarrollo profesional debido a percepciones culturales arraigadas.

**5. Implementación de políticas que fomenten la igualdad de oportunidades, respalden la inclusión y reduzcan las brechas arraigadas al género.** Los datos analizados en este capítulo revelan inequívocamente que las mujeres enfrentan desafíos significativos en su acceso y permanencia en el mercado laboral, lo que evidencia la persistencia de desigualdades de género en el ámbito laboral, incluido el deporte. A pesar de los avances en el marco jurídico y las normativas que buscan proteger los derechos de las mujeres en el entorno laboral, todavía existe una clara brecha entre hombres y mujeres en términos de oportunidades y condiciones laborales.

## **Capítulo 2: Situaciones laborales de las mujeres futbolistas, con especial énfasis en las conductas de discriminación.**

En este capítulo, se abordarán las situaciones de discriminación presentes en el ámbito laboral del fútbol profesional. Es importante destacar que los contratos de futbolistas profesionales en Colombia se dividen en dos tipos: el contrato laboral y el contrato comercial (Ortegón Posada, 2013, p. 12).

En el ámbito laboral, la Corte Suprema de Justicia ha precisado que el Código Sustantivo del Trabajo no tiene una regulación específica que reglamente el contrato de trabajo con los jugadores de fútbol, por lo que su vinculación laboral se rige por las normas generales. No obstante, la Ley 181 de 1995 establece que la relación con los jugadores de fútbol debe registrarse por un contrato de trabajo<sup>40</sup>, y dicho contrato debe adecuarse tanto al Reglamento Sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores como a la legislación nacional (Londoño, 2010, p. 45), que es de carácter internacional y proferido por la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA).

El contrato de trabajo con futbolistas debe constar por escrito, siendo esta la única forma de poder ser registrado y tener participación en el fútbol organizado (Londoño, 2010, p. 46). La Resolución No. 2798 de 2011 de la Federación Colombiana de Fútbol también hace hincapié en el contrato por escrito, especificando que el jugador profesional debe tener un contrato de trabajo escrito con un club (Resolución No. 2798, 2011, art. 2 y art. 23). Estos contratos suelen tener una duración a término fijo hasta el final de la temporada respectiva, de

---

<sup>40</sup> Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 103 del 30 de enero del 2019, Radicado 70747.

máximo tres años, pero renovable indefinidamente, según lo establece el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

La Corte Constitucional ha reafirmado que el fútbol profesional es una ocupación laboral y, por lo tanto, está protegido por el derecho del trabajo y la protección especial prevista en la Constitución<sup>41</sup>, especialmente para las mujeres futbolistas, quienes enfrentan escenarios discriminatorios que obstaculizan su ejercicio profesional. Esto se debe a una visión estereotipada del campo de fútbol que perpetúa los roles tradicionales y subestima el potencial y las capacidades de las mujeres en este ámbito<sup>42</sup>.

Varias investigaciones han indagado en la visión estereotipada que subyace a la discriminación en el fútbol femenino. Algunos autores, como Gabriela Hernández Yori (2020), concluyen que los obstáculos para el desarrollo profesional de las mujeres en este deporte se deben a que, a pesar de reconocer su inclusión en el fútbol, su profesionalización sigue siendo vista como un espejismo, influenciado por la historia de exclusión de la mujer en esta práctica.

Siguiendo la misma línea de pensamiento, otros investigadores, como Vargas y Nájjar (2020), argumentan que la sociedad ha romantizado la idea de que el rol de la mujer se limita a tareas de servicio, como arreglar, cocinar, lavar, asear, cuidar, esperar y callar. Estos estereotipos arraigados en la cultura histórica han contribuido a la marginación de la mujer. Además, apuntan a la falta de inversión en la educación en países como Colombia como un

---

<sup>41</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-320 de 1997 MP. Alejandro Martínez Caballero.

<sup>42</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-212 de 2021 MP. José Fernando Reyes Cuartas.

factor determinante en la discriminación hacia las mujeres en el fútbol (Vargas y Nájar, 2020, p. 334).

En la misma línea de análisis, Ramírez C. y Restrepo S. (2018) concuerdan con estas posturas, señalando que, en el juego de pelota, la mujer está relegada a un segundo plano, y existen estereotipos arraigados en el fútbol que asocian la estética del deporte con lo masculino, creando una barrera a lo femenino (Ramírez C. y Restrepo S., 2018, p. 163).

Además, Echegaray y Miranda (2015) señalan que en el deporte en general, se reproduce sistemáticamente un lenguaje que promueve estereotipos sexistas (Echegaray y Miranda, 2015, p. 18). Esto, sin duda, también afecta la percepción y el tratamiento de las mujeres en el fútbol profesional, perpetuando la discriminación de género en este ámbito.

Para analizar las condiciones laborales de las mujeres en el fútbol profesional, es esencial respaldar nuestra argumentación con datos estadísticos sobre contratación. En este sentido, la Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels (FIFPRO), en colaboración con sus sindicatos miembros, incluido Colombia, llevó a cabo un análisis sobre las repercusiones actuales del COVID-19 en el fútbol femenino. En dicho informe, la FIFPRO destaca la relevancia de los contratos por escrito como un medio para otorgar estatus profesional y brindar protección a las jugadoras, de acuerdo con las normas laborales (FIFPRO, 2020, p.5).

El análisis gráfico de la encuesta realizada por la FIFPRO revela datos interesantes sobre la situación de los contratos en el fútbol femenino a nivel mundial. Según los resultados, un total de 18 sindicatos (29%) informaron que en sus respectivos países ninguna de las futbolistas cuenta con un contrato por escrito. Por otro lado, 19 sindicatos (31%)

indicaron que todas las jugadoras en sus países tienen contratos por escrito. Sin embargo, existe una zona gris considerable representada por los restantes 25 países, donde algunas jugadoras cuentan con contratos por escrito y otras no (FIFPRO, 2020, p. 5).

Estos datos ponen de manifiesto la disparidad en las condiciones laborales de las futbolistas femeninas en diferentes países, así como la importancia de contar con contratos por escrito para garantizar su protección y reconocimiento profesional. Esta información será fundamental para abordar y comprender los desafíos que enfrentan las mujeres en el fútbol profesional en términos de seguridad laboral y equidad en el trato.

En la Liga Femenina de 2019 en Colombia, no todas las jugadoras tuvieron la oportunidad de contar con un contrato de trabajo, según lo establecido por ACOFUTPRO (2020). De las 476 futbolistas inscritas, únicamente 307 (correspondiente al 64%) tuvieron un contrato laboral, mientras que las restantes 169 (34%) participaron como futbolistas aficionadas (p. 26).

En contraste, para la Liga Femenina de 2021, se observaron cifras ligeramente menores en comparación con el año anterior. ACOFUTPRO (2021) reportó que hubo 273 futbolistas inscritas en 11 equipos participantes, y se disputó un total de 56 partidos. Sin embargo, lo más relevante es que solo cinco clubes (América, Deportivo Cali, Nacional, Millonarios y Santa Fe) formalizaron contratos y afiliaron al 100% de la plantilla de futbolistas a la seguridad social (p. 19).

Con relación a los contratos realizados en la Liga Femenina BetPlay Dimayor 2022, ACOFUTPRO (2022) informa que aproximadamente el 70% del total de las futbolistas

inscritas en esta liga tuvieron un contrato de trabajo formal. Sin embargo, es importante destacar que solo los clubes Junior, Nacional y La Equidad formalizaron contratos con la totalidad de su plantilla de futbolistas. Por otro lado, los demás equipos optaron por contratar en promedio a 15 futbolistas, mientras que a la demás les brindaron auxilios económicos (p. 31).

Estas cifras reflejan una situación cambiante en la Liga Femenina en cuanto a la formalización de contratos y la afiliación a la seguridad social. Se evidencia que la baja cantidad de clubes que suscriben contratos formales con la afiliación al sistema de seguridad social plantea desafíos en la protección laboral y derechos de las jugadoras. Esta información resulta relevante para analizar y comprender la evolución de las condiciones laborales de las mujeres en el fútbol profesional en Colombia.

Si bien los datos muestran una mejora significativa en comparación con años anteriores, ya que un mayor número de futbolistas en la Liga Femenina BetPlay Dimayor 2022 pudo acceder a contratos de trabajo, la disparidad entre los clubes que formalizaron contratos con todas sus jugadoras y aquellos que solo ofrecieron auxilios económicos evidencia la existencia de diferencias en las condiciones laborales y los derechos de las futbolistas.

La presencia de contratos formales es un paso importante hacia una mayor protección laboral y seguridad para las jugadoras. No obstante, es fundamental continuar trabajando para que todos los equipos de la liga contraten a la totalidad de sus futbolistas, garantizando así una mayor equidad en las condiciones laborales y oportunidades para las mujeres en el fútbol profesional en Colombia.

El argumento previo adquiere mayor respaldo en la Sentencia T-212 de 2021, proferida por la Corte Constitucional bajo la ponencia del magistrado José Fernando Reyes Cuartas. En esta sentencia, se destaca que las futbolistas colombianas han expresado su preocupación acerca de la precariedad en su vinculación laboral. Se evidencia que algunas jugadoras no son contratadas formalmente, y aquellas que lo son, cuentan con contratos de corta duración, de apenas dos meses. Esta situación plantea serios desafíos para las futbolistas, ya que afecta su estabilidad laboral y les impide gozar de los mismos derechos y protecciones que otros trabajadores.

Además, la Corte Constitucional resalta en la misma sentencia que el desarrollo de torneos femeninos es insuficiente en comparación con los torneos masculinos. Mientras las mujeres disputan apenas 12 partidos en un año, los hombres participan en 60 encuentros. Esta desigualdad en el número de competencias refleja un trato discriminatorio y una clara desventaja para las futbolistas profesionales.

Estas condiciones adversas limitan el crecimiento y la consolidación del fútbol femenino en Colombia, generan la falta de oportunidades laborales estables y perpetúan la discriminación de género en el ámbito deportivo. Por eso, es necesario tomar medidas concretas para revertir esta situación y asegurar que las futbolistas colombianas tengan acceso a empleos dignos y con derechos laborales plenos. Asimismo, se debe promover una mayor igualdad en el número de competencias y oportunidades en el fútbol profesional, para que las mujeres puedan desarrollarse plenamente en este deporte sin enfrentar barreras discriminatorias.

Los contratos implican, entre otras prestaciones, el pago de un salario que, según la Resolución No. 2798 de 2011, por la cual se expide el Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol, en su artículo 2º, establece que el jugador profesional "percibe un monto igual o superior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente". Sin embargo, es importante señalar que puede haber diferencias salariales, como sugiere la investigación sobre el fútbol inglés realizada por Hall, S., Szymanski, S. y Zimnalist, S. (2002). En dicha investigación, se encontró una relación entre el costo de un jugador y su desempeño deportivo, lo que puede estar relacionado con las pocas restricciones en su mercado laboral (Hall, S., Szymanski, S. y Zimnalist, S. 2002).

Por otro lado, un informe descriptivo sobre la estructura de los mercados laborales en cada deporte, elaborado por Simmons, R. (2007), llegó a una conclusión diferente. Este informe dijo que muchos jugadores, especialmente aquellos pertenecientes al fútbol europeo considerados "superestrellas", recibieron malos pagos en comparación con su alto nivel de rendimiento.

Estas discrepancias en los salarios de los futbolistas pueden tener implicaciones en el fútbol profesional y es fundamental examinar cuidadosamente las condiciones salariales para garantizar una remuneración justa y equitativa para todos los jugadores, independientemente de su género o estatus en el deporte. Asimismo, es esencial promover prácticas laborales que respeten los derechos y el bienestar económico de los y las futbolistas, para asegurar un ambiente laboral digno y sostenible en el ámbito deportivo.

En cuanto al salario que reciben las mujeres deportistas en Colombia, la Corte Constitucional ha abordado este tema y ha mencionado que, según las propias futbolistas,

ellas no exigen salarios equiparables a los de los hombres. Sin embargo, esta situación plantea tres importantes escenarios desde la perspectiva del alto tribunal: inestabilidad en el proyecto de vida, oscilación en la protección de la seguridad social y una menor participación en el ámbito deportivo<sup>43</sup>.

A pesar de que la FIFA, en su Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (Ed. 2022), establece que el futbolista profesional debe recibir una compensación que supere los gastos derivados de su actividad futbolística, en Colombia este artículo no se ve reflejado en la realidad de las futbolistas colombianas. De hecho, las deportistas han expresado según la Corte Constitucional que enfrentan numerosas dificultades en cuanto a las convocatorias y su participación en el fútbol profesional.

Según sus testimonios, las futbolistas colombianas han tenido que costear sus propios tiquetes aéreos para asistir a las convocatorias, así como pagar su hospedaje y alimentación. Adicionalmente, no cuentan con una póliza de seguro médico, la calidad de su indumentaria deportiva es precaria y no reciben viáticos cuando se concentran en Colombia. Además, se ha evidenciado que no se les reconocen premios, lo cual contrasta con la situación de la liga masculina, donde estos aspectos si son tenidos en cuenta<sup>44</sup>.

Un reportaje de El Espectador (2022) revela situaciones preocupantes en cuanto a los gastos asumidos por las jugadoras. Este medio de comunicación destaca el caso de las futbolistas Isabela Echeverry y Melisa Ortiz, quienes en su momento formaron parte de la selección Colombia femenina. Asegura que las deportistas denunciaron que en ocasiones han

---

<sup>43</sup> Ídem.

<sup>44</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-212 de 2021 MP. José Fernando Reyes Cuartas.

tenido que recurrir a sus propios recursos financieros para poder representar al país, lo que evidencia una falta de apoyo y respaldo económico por parte de las instituciones deportivas.

Además, el mismo medio de comunicación destaca la diferencia salarial entre hombres y mujeres al señalar que:

En la liga masculina los sueldos son desde los \$4.000.000 hasta los \$200.000.000 dependiendo del club y la importancia del jugador para las aspiraciones del club [...]. En la liga femenina son pocas las jugadoras que cuentan con un sueldo superior a los \$2.000.000. El promedio del sueldo de la liga femenina se encuentra entre \$1.500.000 y \$2.000.000 mensuales, aunque algunas pueden llegar a ganar más (El Espectador, 2022, 3:22).

Es esencial reconocer que la disparidad salarial entre hombres y mujeres en el deporte puede tener un impacto significativo en el bienestar y el desarrollo profesional de las deportistas. La falta de igualdad salarial puede limitar sus oportunidades de progreso y estabilidad en sus carreras, reduciendo su capacidad para planificar a largo plazo y alcanzar sus metas personales y profesionales.

Además, las oscilaciones en la protección de la seguridad social pueden exponer a las mujeres deportistas a mayores riesgos económicos y de bienestar, lo que puede tener efectos negativos en su salud y calidad de vida. Una protección social adecuada es fundamental para garantizar su bienestar y seguridad en todas las etapas de su carrera deportiva.

Por otro lado, la baja participación deportiva de las mujeres puede estar relacionada con la falta de incentivos y oportunidades equitativas en el ámbito deportivo. La discrepancia salarial y las limitaciones en los recursos pueden desalentar a las mujeres a continuar en el deporte y a buscar una carrera profesional sostenible en este campo.

En este sentido, es esencial promover políticas y medidas que fomenten la igualdad salarial y las condiciones laborales justas para las mujeres deportistas en Colombia. Esto implica reconocer y valorar su talento y dedicación, garantizando que sus derechos laborales sean respetados y protegidos, creando un ambiente propicio para que puedan desarrollar sus habilidades y contribuciones al deporte de manera plena y satisfactoria. Solo a través de estas acciones podremos avanzar hacia un fútbol profesional más inclusivo, equitativo y próspero para todas las personas involucradas en este apasionante campo deportivo.

Otro aspecto relevante en las relaciones laborales del fútbol profesional es el tema de la maternidad. En este sentido, la FIFA establece en su Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (Ed. 2023) que las futbolistas tienen derecho a una "Baja por maternidad", que consiste en un período de descanso laboral remunerado de al menos 14 semanas en caso de embarazo. Es importante destacar que, de estas 14 semanas, al menos ocho deben ser posteriores al parto (numeral 30). Este enfoque hacia la maternidad en el fútbol profesional es un paso positivo, ya que reconoce y protege los derechos de las futbolistas que desean formar una familia.

En el numeral VI del mismo estatuto, titulado "Disposiciones especiales relacionadas con las jugadoras", se establece que la validez del contrato de una jugadora no puede depender de su estado actual o futuro de embarazo, ni tampoco puede ser rescindido

unilateralmente por el club bajo ninguna de estas circunstancias. En caso de que el contrato sea rescindido debido al embarazo, se considerará una terminación injusta del contrato.

Es importante destacar que las futbolistas que se encuentran en estado de embarazo tienen la posibilidad de continuar prestando sus servicios deportivos, es decir, entrenar o jugar, siempre y cuando cuenten con la autorización de un médico especialista y se garantice su seguridad y bienestar. El club está en la obligación de respetar la decisión de la jugadora y debe priorizar la protección de su salud, además de implementar otras medidas que promuevan el bienestar de las mujeres embarazadas en el ámbito del fútbol profesional (Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, Ed. 2023).

Es relevante mencionar que el trabajo durante el embarazo es seguro, pero es necesario prestar especial atención a ciertos aspectos, como evitar actividades que impliquen un cansancio físico excesivo o que sean extenuantes. Asimismo, se debe considerar la situación de aquellas tareas que requieren estar de pie durante largas horas a lo largo del día (COLCIENCIAS y el Ministerio de Salud y Protección Social, 2013, p. 203).

En resumen, el estatuto proporciona disposiciones especiales para proteger los derechos de las jugadoras en temas relacionados con el embarazo y la maternidad. Se prohíbe la discriminación basada en el estado de embarazo, y las jugadoras embarazadas pueden seguir participando en el deporte siempre que cuenten con la autorización médica correspondiente. Es fundamental que los clubes y las instituciones deportivas respeten estos derechos y tomen medidas para garantizar el bienestar de las futbolistas durante el embarazo.

Según el Informe del Empleo de 2017 de FIFPRO, a pesar de las normas sobre la protección de la maternidad, solo el 2% de las jugadoras ha tenido hijos, mientras que sorprendentemente el 47% de ellas afirmó que optaría por dejar el deporte prematuramente para formar una familia (p. 40).

Este dato revela una realidad preocupante en el fútbol femenino, ya que muchas jugadoras enfrentan la difícil decisión de tener que elegir entre continuar con su carrera deportiva o establecer una familia. La falta de conciliación entre el deporte y la maternidad puede generar barreras y desafíos significativos para las mujeres futbolistas, lo que puede afectar negativamente su desarrollo profesional y sus oportunidades en el ámbito deportivo.

Además, según Vargas y Nájjar (2020, p. 339), los contratos en el ámbito deportivo contienen cláusulas que sancionan a las deportistas que quedan embarazadas, lo que ha llevado a situaciones de persecución y destituciones injustas. Estas cláusulas, conocidas como "cláusulas de no embarazo", permiten a las entidades deportivas terminar unilateralmente la relación laboral si una deportista se embaraza, bajo la premisa de que no puede prestar temporalmente sus servicios (Vizan Y., 2017, p. 31).

Sin embargo, es importante considerar que la Corte Constitucional ha enfatizado que, aunque se reconoce cierta autonomía a las asociaciones deportivas, esto no puede vulnerar la libertad, dignidad y derechos de las trabajadoras, como lo establece la Constitución y la ley. Es decir, no se pueden establecer reglas que menoscaben la libertad, la dignidad ni los derechos de las deportistas, incluso si se amparan en contratos o reglamentos<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-320 de 1997 MP. Alejandro Martínez Caballero.

Esta situación pone de relieve la importancia de abordar de manera justa y equitativa la protección de los derechos laborales y reproductivos de las mujeres en el ámbito deportivo. Es esencial garantizar que las deportistas no enfrenten discriminación o penalización por motivo de maternidad, y que se promueva una cultura deportiva inclusiva que respete plenamente sus derechos como trabajadoras y como seres humanos.

Por otra parte, diversos estudios, como el de Echegaray & Miranda (2015, p. 18), señalan que las deportistas son el grupo más susceptible de sufrir acoso sexual y abuso en el ámbito deportivo. Esta preocupante realidad ha sido respaldada por la Corte Constitucional, que ha destacado denuncias públicas de futbolistas colombianas sobre acoso laboral y sexual del cual aseguran ser víctimas<sup>46</sup>.

En este contexto, también surgieron denuncias públicas sobre presuntos casos de acoso e intimidación sexual hacia jugadoras menores de edad que forman parte del Club Deportivo Besser en Bogotá, implicando al director técnico (García F., 2022, párr. 1). Estos casos resaltan la necesidad de implementar medidas efectivas para prevenir y erradicar el acoso y el abuso en el deporte.

Para enfrentar esta problemática, el Comité Olímpico Internacional (COI) ha implementado iniciativas en todas las ediciones de los Juegos Olímpicos, demostrando su compromiso con la protección de los derechos de las mujeres (COI, sf, p.10). En el contexto colombiano, la Ley 181 de enero 18 de 1995 aborda el asesoramiento de la práctica deportiva, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación extraescolar de la niñez y la juventud. Sin embargo, la Corte Constitucional exhortó al Congreso a revisar y

---

<sup>46</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-212 de 2021 MP. José Fernando Reyes Cuartas.

actualizar esta ley para garantizar la equidad de género, eliminar la discriminación basada en el género, prevenir el acoso sexual en la práctica deportiva y adoptar todas las medidas necesarias para proteger los derechos de las mujeres deportistas<sup>47</sup>.

Del desarrollo de este capítulo podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. **Desigualdades laborales en el fútbol femenino:** A lo largo del capítulo, se evidencia que existen significativas desigualdades laborales entre el fútbol femenino y masculino. Las jugadoras enfrentan obstáculos como la falta de contratos por escrito, bajos salarios, precarias condiciones de trabajo y dificultades para conciliar su carrera deportiva con la maternidad. Estas disparidades resaltan la necesidad de implementar medidas que promueven la igualdad de género en el fútbol y garanticen condiciones laborales justas y equitativas para las mujeres.

2. **Falta de protección durante la maternidad:** Se identifica que las futbolistas enfrentan dificultades al afrontar la maternidad, ya que muchas veces los contratos contienen cláusulas que sancionan el embarazo o no brindan garantías durante el periodo de baja por maternidad. Es fundamental que se establezcan políticas y normativas que protejan los derechos de las mujeres deportistas durante la maternidad y que eviten cualquier forma de discriminación basada en la gestación.

3. **Necesidad de combatir el acoso y abuso sexual en el deporte:** El capítulo resalta la preocupante realidad del acoso y abuso sexual que enfrentan las deportistas, siendo este un problema recurrente y que afecta especialmente a las

---

<sup>47</sup> Ídem.

mujeres en el ámbito deportivo. Es imperativo que se implementen programas de prevención, capacitación y medidas efectivas para erradicar estas prácticas y garantizar un entorno seguro y respetuoso para todas las deportistas.

En conclusión, el capítulo pone de relieve la importancia de promover la igualdad de género en el fútbol profesional, garantizando condiciones laborales justas, protección durante la maternidad y la erradicación del acoso y abuso sexual en el deporte. Estas medidas no solo beneficiarán a los deportistas individuales, sino que también contribuirán a construir una sociedad más justa e inclusiva en el ámbito deportivo y más allá.

### **Capítulo 3: Influencia de los clubes deportivos en la situación laboral de las jugadoras de fútbol profesional en Colombia.**

En este último capítulo, se abordará el papel fundamental de los clubes deportivos como actores clave en el contexto laboral de las jugadoras de fútbol profesional en Colombia. De acuerdo con el Decreto 0641 del 16 de abril de 2001, en su artículo 2º, los clubes deportivos forman parte de los organismos deportivos y están sujetos a la inspección, vigilancia y control del Estado, además de integrar el Sistema Nacional del Deporte.

La Corte Constitucional ha definido a los clubes como corporaciones sin ánimo de lucro o sociedades anónimas, sujetas a la vigilancia, control e inspección de Coldeportes, entidad designada por el Estado para tal fin. Aunque no poseen una potestad absoluta sobre los derechos deportivos de las jugadoras, los clubes mantienen su influencia mientras subsista el contrato de trabajo con estas deportistas<sup>48</sup>.

Por lo anterior, es importante analizar el rol de los clubes en el desarrollo profesional de las futbolistas, así como las dinámicas laborales que se fortalecen entre las partes involucradas. En este capítulo, se explorarán las prácticas y políticas que los clubes implementan en relación con las condiciones laborales de las jugadoras, con el objetivo de identificar posibles áreas de mejora y garantizar el respeto de los derechos laborales y la igualdad de oportunidades para todas las deportistas, independientemente de su género.

Según el Estatuto del Jugador, es requisito fundamental que el jugador profesional cuente con un contrato por escrito con el club (Resolución No. 2798, 2011, art 2). Este

---

<sup>48</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-320 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

contrato es el vínculo jurídico que une al jugador con el club (Londoño, 2010, p. 45).

Además, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 22, numeral 2°, es el trabajador quien presta el servicio y el empleador quien lo recibe y remunera. En el contexto del fútbol, esto implica que el club actúa como empleador, mientras que la futbolista desempeña el rol de trabajadora.

Asimismo, es relevante destacar que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo establece una presunción importante: “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”. Esto implica que, en el contexto del fútbol profesional, la relación entre el club y la futbolista se asume como una relación laboral regida por un contrato de trabajo, incluso si dicho contrato no está formalizado por escrito.

Dentro del ámbito de los clubes deportivos, es fundamental considerar el Reglamento de Licencias, el cual establece requisitos específicos para obtener dicha licencia y participar en competiciones de clubes de la CONMEBOL. Uno de los aspectos destacados en este reglamento es el literal D-04, el cual exige que el club o el solicitante de la licencia cuente con un equipo femenino o se asocie con un club que lo tenga. Además, es responsabilidad del club proporcionar todas las condiciones necesarias para el desarrollo del equipo femenino, incluyendo un campo de juego adecuado tanto para los partidos como para los entrenamientos (Reglamento de Licencias de Clubes, s.f, literal D-04).

Obtener la licencia es un paso crucial para acceder a las competiciones de clubes de la CONMEBOL, ya que este certificado confirma que el licenciatarario ha cumplido con todos los requisitos mínimos obligatorios establecidos en el reglamento (Reglamento de Licencias de Clubes, s.f, p.8). Por lo tanto, los clubes que deseen participar en estas competiciones deben

asegurarse de cumplir con todos los criterios establecidos, incluyendo la presencia y desarrollo de un equipo femenino.

Este requisito resalta la importancia de la inclusión y promoción del fútbol femenino dentro de los clubes deportivos, garantizando que las jugadoras tengan igualdad de oportunidades y condiciones para desarrollarse en el deporte. Es un paso significativo hacia la equidad de género en el ámbito deportivo y refuerza la idea de que el fútbol femenino merece el mismo reconocimiento y apoyo que el masculino dentro de los clubes.

A pesar de la igualdad que proclama el Código Sustantivo del Trabajo y, en particular, la exigencia de contar con un equipo femenino para obtener la licencia de los clubes, ha habido diversas inconformidades. Según ACOLFUTPRO (2021), se considera que algunos clubes no han cumplido con este requisito de tener un grupo femenino, y lo que es aún más preocupante, es que no se ha sancionado oficialmente a aquellos clubes que participan en competencias internacionales como la Libertadores y la Sudamericana (ACOLFUTPRO, 2021, p. 19).

Estas situaciones reflejan un desafío en la aplicación efectiva de las disposiciones establecidas para promover la igualdad de oportunidades en el ámbito deportivo. Aunque existe la normativa que requiere la presencia de equipos femeninos en los clubes, parece que su cumplimiento no ha sido rigurosamente supervisado y ejecutado. Esta falta de sanciones podría llevar a que algunos clubes no se tomen en serio la inclusión y el desarrollo del fútbol femenino, perpetuando así las desigualdades de género en el deporte.

En cuanto a la relación laboral, la situación no mejora significativamente, ya que según Lara C. (2019), la liga femenina profesional colombiana cuenta con el respaldo de los

clubes, pero aún persisten situaciones discriminatorias basadas en el género, como la desigualdad salarial (p.5).

Frente a este panorama, es crucial recordar lo expresado por la Corte Constitucional, que aunque los clubes poseen autonomía, los contratos o convenios laborales no deben vulnerar los derechos de los trabajadores<sup>49</sup>. En este caso, las jugadoras de fútbol profesional deben recibir un trato justo y equitativo en términos salariales, sin importar su género. Es esencial que los clubes y las autoridades deportivas tomen medidas concretas para abordar estas disparidades salariales y asegurar que las jugadoras reciban una remuneración adecuada por su trabajo y talento.

La Corte Constitucional, en su jurisprudencia, aboga por la igualdad de trato y la no discriminación, pero se han presentado casos preocupantes, como el resuelto por la sala octava de revisión de tutela de esta alta Corte, que revisó una situación en contra de Gabriel Camargo Salamanca, quien fuera presidente y dueño del equipo de fútbol Club Deportes Tolima. En este caso, el señor Camargo emitió palabras ofensivas en contra del fútbol femenino, lo que afectó especialmente al Club Deportivo Atlético Huila. La Corte consideró que estas manifestaciones son discriminatorias y pueden tener un impacto negativo tanto en el ámbito laboral como personal de las jugadoras, dado que Camargo fue un dirigente reconocido en el fútbol colombiano<sup>50</sup>.

Es relevante señalar que el caso de Camargo tiene el potencial de afectar la imagen del Club Deportes Tolima, ya que fungió como presidente y fue el principal accionista de este

---

<sup>49</sup> Corte Constitucional, sentencia C-320 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

<sup>50</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-212 de 2021, M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

equipo de fútbol, que cuenta con una liga tanto femenina como masculina. Esto puede dar a entender que en clubes como el Deportes Tolima no se respetan los derechos personales y laborales de las futbolistas, lo cual refleja una preocupante falta de consideración hacia la equidad de género y el respeto a los derechos laborales.

Este tipo de situaciones resaltan la importancia de crear un ambiente deportivo más incluyente y respetuoso en el fútbol colombiano. Los clubes y sus dirigentes deben ser conscientes del impacto que sus palabras y acciones pueden tener en las jugadoras y en el fútbol femenino en general. Es fundamental fomentar una cultura organizacional que promueva el respeto y la igualdad de oportunidades para todos los integrantes de la comunidad futbolística, sin importar su género. Solo así se podrá avanzar hacia un fútbol más justo y equitativo, donde las jugadoras sean valoradas y respetadas por su talento y dedicación, en igualdad de condiciones que sus colegas masculinos.

Un estudio realizado por Zapata, Preciado y Torres (2020) en un club deportivo de Cali, específicamente con seis adolescentes en formación, concluyó que "la formación deportiva de los adolescentes promueve un tipo de masculinidad hegemónica que les exige adiestrarse en prácticas de masculinidad..." (párr.4). Esta evidencia podría señalar la posible incidencia de los clubes en la difusión de tratos discriminatorios.

No obstante, es esencial reconocer que la problemática de la desigualdad y discriminación no es exclusiva de los clubes, ya que también se ve afectada por la educación. Vargas y Nájjar (2020) destacan que, a pesar de la lucha por la igualdad, es crucial invertir en la educación y en el desarrollo de habilidades críticas, especialmente en las mujeres, ya que

muchas de ellas han internalizado el sometimiento y la desigualdad, enfocándose únicamente en la maternidad y el matrimonio (p. 336).

En este contexto, Moreno Montserrat (1986) plantea que es la sociedad, y no la biología o los genes, la que determina cómo debemos ser y comportarnos, así como nuestras posibilidades y limitaciones. Por ende, es imperativo fortalecer la educación para transformar estas percepciones y promover una cultura de equidad (p. 20).

Según el artículo 67 de la Constitución Política de Colombia, la educación es responsabilidad del Estado, la sociedad y la familia. Por tanto, es el deber del Estado asegurar la calidad de la educación y garantizar "la mejor formación moral, intelectual y física de los educados". Una educación inclusiva y equitativa es fundamental para empoderar a las mujeres y cambiar las dinámicas de género arraigadas en la sociedad.

Lo anterior sugiere que los clubes deportivos, junto con el sistema educativo y el Estado, tienen una responsabilidad conjunta en la promoción de la igualdad de género y la erradicación de la discriminación. Al trabajar de manera coordinada y enfocada, será posible generar un cambio significativo en el ámbito laboral y en toda la sociedad, garantizando así el pleno ejercicio de los derechos laborales y la dignidad de las mujeres en el fútbol profesional en Colombia.

Frente al papel que ha tenido el Estado en el fútbol femenino, Vargas y Nájara (2020) reflexionan que "En pleno siglo XXI, tanto el Estado como las empresas patrocinadoras invierten grandes cantidades de dinero en el fútbol masculino y subestiman e invisibilizan el femenino" (p. 338). Es evidente que esta disparidad financiera y de visibilidad contribuye a

reafirmar y legitimizar la discriminación y la desigualdad en el ámbito deportivo, lo que afecta significativamente a las mujeres futbolistas.

Además, los autores mencionan que la reafirmación de estos prejuicios también se debe a la sociedad en general, incluyendo las redes sociales y los medios de comunicación, que perpetúan estereotipos y roles de género que menosprecian y limitan el papel de la mujer en el fútbol (Vargas y Nájjar, 2020, p. 338).

Por otra parte, ACOFUTPRO (2021) expone su perspectiva sobre la Liga femenina Colombiana, planteando que:

Hay interés y apoyo de algunos gobiernos locales como la Alcaldía de Bogotá y la Gobernación del Valle del Cauca, los que han entregado apoyo concreto a los clubes profesionales y aficionados para promover el desarrollo del fútbol femenino y la igualdad de género en este deporte. También se destaca el mejoramiento que hubo en materia de difusión y transmisiones de los partidos de la Liga Femenina, por televisión y streaming, gracias al convenio que hizo la Dimayor con Win Sports y con Bavaria y su producto Cerveza Águila (p. 20).

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Deporte, ha tomado la iniciativa de apoyar la liga femenina de Fútbol en Colombia. ACOFUTPRO (2021) informa que "anunció que el gobierno destinará hasta 3.000 millones de pesos para apoyar el fútbol femenino en el 2022, teniendo en cuenta que Colombia será la sede de la Copa América" (p. 21). A pesar de esta medida, muchos futbolistas se plantean abandonar el ejercicio del fútbol debido a la falta de estabilidad laboral. Esto es evidenciado por una jugadora del fútbol profesional entrevistada por ACOFUTPRO, quien optó por viajar a Argentina en busca de

una mayor estabilidad laboral para continuar persiguiendo sus sueños (ACOLFUTPRO, 2021).

Aunque el apoyo financiero del gobierno es un paso positivo, es esencial que se implementen medidas más amplias y sostenibles para mejorar la situación laboral de las jugadoras de fútbol en Colombia. Esto incluye la promoción de políticas que fomentan la igualdad de oportunidades, la protección de los derechos laborales y la creación de condiciones que permitan el desarrollo pleno del talento femenino en el ámbito deportivo. De esta manera, se podría retener el talento local y evitar la fuga de futbolistas en busca de mejores oportunidades en el extranjero. Además, la consolidación de una liga femenina sólida y competitiva en Colombia podría contribuir al crecimiento y desarrollo del fútbol femenino en el país, generar impactos positivos tanto en lo deportivo como en lo social.

Incluso se considera que la falta de estabilidad laboral de las futbolistas, según ACOLFUTPRO (2020), está relacionada con la corta duración de sus contratos, ya que "una actividad que se denomine profesional no puede limitarse a que las futbolistas solamente compitan durante 57 días en un año" (p. 33). Esta preocupación es respaldada por una de las jugadoras entrevistadas por ACOLFUTPRO (2023), quien afirma: "Si a nosotras nos hacen una Liga larga, si tenemos más competencia, eso nos va a asegurar más tiempo de contrato, estabilidad económica, mayor motivación por esto que realmente amamos" (p. 35). Estas declaraciones son respaldadas por otras entrevistadas en diferentes ocasiones por ACOLFUTPRO.

Este problema resalta la necesidad de establecer ligas femeninas más extensas y competitivas que proporcionen a las jugadoras una mayor estabilidad laboral. Es fundamental que las futbolistas tengan la oportunidad de competir y ejercer su profesión durante más

tiempo en el año, lo que les brindaría una mayor seguridad en sus contratos y una estabilidad económica que les permita dedicarse plenamente al fútbol, una actividad que aman y que contribuye con su desarrollo profesional.

En este sentido, es vital que tanto los clubes como las autoridades deportivas trabajen en conjunto para diseñar calendarios y competiciones que favorezcan la participación activa y continua de los futbolistas a lo largo del año. Al aumentar la duración y la frecuencia de las competiciones, se crearían oportunidades para el crecimiento y desarrollo del fútbol femenino en Colombia, generando un impacto positivo en la calidad y estabilidad de las carreras de las jugadoras.

Las siguientes son las conclusiones correspondientes al desarrollo de este capítulo:

**1. La importancia de los clubes deportivos en el ámbito laboral del fútbol femenino en Colombia.** La influencia de los clubes deportivos en la situación laboral de las jugadoras de fútbol profesional en Colombia es un tema de gran relevancia y complejidad. A través del análisis de normas, reglamentos y jurisprudencia, se evidencia que los clubes tienen un papel fundamental en el establecimiento de relaciones laborales equitativas y libres de discriminación. Sin embargo, persisten desafíos significativos que deben abordarse para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades para las futbolistas.

**2. Retos y oportunidades en la exigencia de equipos femeninos para la obtención de licencias de clubes.** La exigencia de contar con un equipo femenino como requisito para obtener la licencia de los clubes, aunque es un avance en la

promoción del fútbol femenino, se enfrenta a desafíos de cumplimiento y sanciones efectivas en caso de incumplimiento. Es necesario que las autoridades deportivas refuercen la vigilancia y control para asegurar el cumplimiento de este requisito y promover la participación activa de los clubes en el desarrollo del fútbol femenino. La discriminación de género en el fútbol: un desafío que trasciende los clubes.

**3. La discriminación de género en el ámbito del fútbol no es exclusiva de los clubes deportivos, sino que también se refleja en la sociedad en general.** La falta de igualdad salarial, estabilidad laboral y reconocimiento del talento de las futbolistas son desafíos que trascienden los límites de los clubes y requiere una acción conjunta de todos los actores involucrados en el fútbol, incluyendo el Estado, los patrocinadores y los medios de comunicación.

**4. Educación y formación en valores: clave para la equidad de género en el fútbol profesional.** Para promover una verdadera equidad de género en el fútbol profesional, es necesario fortalecer la educación y la formación en valores de igualdad desde las edades más tempranas. La promoción de una masculinidad y feminidad no estereotipadas en las etapas de formación deportiva es fundamental para construir una cultura de respeto y reconocimiento del talento independientemente del género. Asimismo, es responsabilidad del Estado y las autoridades deportivas garantizar condiciones laborales justas y dignas para las futbolistas, promoviendo ligas más extensas y competitivas que les brinden una mayor estabilidad laboral y económica en su carrera profesional.

## Conclusiones

A lo largo de este trabajo de grado, se ha examinado la situación laboral de las jugadoras de fútbol profesional en Colombia, focalizando la atención en la equidad de género y la no discriminación en el ámbito deportivo. En los capítulos anteriores, se ha abordado el marco jurídico sobre la igualdad de oportunidades, la influencia de los clubes deportivos en las condiciones laborales y los desafíos para alcanzar una verdadera equidad de género en el fútbol profesional. A través de este análisis, se han destacado las brechas existentes y las áreas que requieren mayor atención para asegurar un trato igualitario y justo a las futbolistas. A continuación, se presentan las conclusiones que emergen de este estudio, las cuales espero que contribuyan a vislumbrar el camino hacia un futuro más equitativo y respetuoso en el mundo del fútbol y el deporte en general.

### **1. Persistencia de desigualdades de género en el ámbito laboral:**

A través del análisis del marco jurídico y las normas existentes, se evidencia que a pesar de los avances en la legislación y las políticas públicas, las mujeres enfrentan mayores dificultades en el acceso y permanencia en el mercado laboral. La distinción de género sigue siendo una realidad que afecta a las mujeres en diversas industrias, incluido el fútbol profesional en Colombia. Es esencial seguir trabajando en políticas y estrategias que fomenten la igualdad de oportunidades y reduzcan estas brechas, para lograr una verdadera equidad en el ámbito laboral y garantizar que todas las personas, sin importar su género, tengan las mismas oportunidades y derechos en el mundo laboral.

**2. Clubes deportivos y su influencia en la situación laboral de las jugadoras de fútbol profesional:** El análisis de la relación entre los clubes deportivos y las futbolistas profesionales revela que estos tienen un papel fundamental en la configuración de las condiciones laborales de las jugadoras. Se identifican situaciones discriminatorias y desigualdades salariales que disminuyen a las mujeres en el fútbol profesional colombiano. Además, la exigencia de tener equipos femeninos para obtener licencias de clubes es un paso importante, pero aún se requieren medidas más efectivas para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos laborales de las futbolistas.

**3. Retos para la equidad de género en el fútbol profesional:** El estudio de la influencia del Estado, la sociedad y los clubes deportivos en el fútbol femenino destaca la necesidad de abordar diversos desafíos para lograr una mayor equidad de género. La persistencia de actitudes discriminatorias y estereotipos de género en la sociedad y los medios de comunicación contribuyen a perpetuar la desigualdad en el ámbito laboral. Es fundamental fortalecer la educación en valores de igualdad y respeto desde temprana edad, así como impulsar políticas que promuevan una mayor participación y representación de las mujeres en el fútbol profesional. Asimismo, se requiere un compromiso real de los clubes, de las instituciones deportivas y del Estado para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y la equidad de oportunidades para las futbolistas.

**4. Discriminación de género en el ámbito laboral:** La existencia de normas y reglamentos que limitan el ejercicio laboral de las mujeres en el fútbol profesional representa una forma de discriminación de género. Estas restricciones

desconocen la dignidad y autonomía de las mujeres, perpetuando estereotipos y roles de género desfavorables.

**5. Compromiso necesario de las instituciones deportivas:** Las instituciones deportivas desempeñarán un papel fundamental en la configuración de las condiciones laborales de las jugadoras de fútbol profesional. Es esencial que cumpla con los requisitos para obtener licencias, incluida la presencia de equipos femeninos, y que se apliquen sanciones efectivas a aquellos que no cumplan. Solo a través de un compromiso real con la igualdad de género en el fútbol profesional se logrará un cambio significativo en las oportunidades y el trato hacia las jugadoras.

**6. Protección de los derechos de maternidad:** Aunque la inclusión de la "Baja por maternidad" en el Reglamento de la FIFA es un avance positivo, es necesario seguir trabajando para garantizar su eficacia y proteger los derechos de los futbolistas durante esta etapa de sus vidas. Las instituciones deportivas y las autoridades deben promover una cultura de respeto y apoyo hacia la maternidad en el fútbol, implementando políticas claras que protejan los derechos de las jugadoras.

**7. Enfoque integral para la igualdad de género:** Además de la igualdad salarial, se deben abordar otras áreas en las que pueden existir desigualdades de género en el fútbol profesional. Es fundamental promover una cultura organizacional que fomente la igualdad de oportunidades y el respeto. Se deben implementar políticas y programas que apoyen y promuevan la participación y desarrollo de las jugadoras en igualdad de condiciones.

Como conclusión general, el trabajo de grado ha permitido analizar y reflexionar sobre la situación laboral de las jugadoras de fútbol profesional en Colombia desde diferentes perspectivas. Se ha evidenciado que a pesar de los avances en la legislación y las políticas de igualdad de género, persisten desigualdades y discriminación en el ámbito laboral, especialmente en el fútbol profesional. Los clubes deportivos tienen un papel relevante en la configuración de estas condiciones laborales, y la exigencia de equipos femeninos para obtener licencias es un paso positivo, aunque aún hay retos por superar. Es fundamental promover una educación en valores de igualdad de edad y respeto desde temprana edad, así como implementar políticas efectivas que garanticen la equidad de oportunidades y el respeto a los derechos laborales de las futbolistas.

Para lograr una verdadera equidad de género en el fútbol profesional en Colombia, se requiere un compromiso sólido y constante por parte de las instituciones deportivas, las autoridades y la sociedad en general. La protección de los derechos laborales de las jugadoras, la erradicación de prácticas discriminatorias y la promoción de una cultura de igualdad son pilares fundamentales para avanzar hacia un futuro más justo y equitativo en el ámbito laboral del fútbol y en la sociedad en su conjunto.

## Recomendaciones

Con el presente trabajo se ha explorado la problemática de la discriminación de género en el ámbito laboral de las jugadoras de fútbol profesional en Colombia. Se ha evidenciado la existencia de normas y reglamentos que limitan el ejercicio laboral de las mujeres, así como desigualdades salariales y dificultades en el acceso y permanencia en el mercado laboral. Esta situación refleja la persistencia de desigualdades de género en el fútbol profesional y la necesidad de abordar este problema de manera efectiva.

Para lograr un cambio significativo y construir un futuro más equitativo y respetuoso, es fundamental implementar medidas concretas que promuevan la igualdad de oportunidades y derechos para las mujeres futbolistas. A continuación, se presenta una serie de recomendaciones que buscan vislumbrar el camino hacia un fútbol más inclusivo, libre de cualquier forma de discriminación de género y en el que las jugadoras puedan desarrollar plenamente su talento y pasión por este deporte:

**1. Implementar políticas de igualdad de género:** Los clubes deportivos y las instituciones relacionadas con el fútbol profesional deben adoptar políticas claras de igualdad de género que promueva la no discriminación y el respeto hacia las mujeres futbolistas. Estas políticas deben incluir medidas concretas para eliminar cualquier forma de discriminación de género en el ámbito laboral y deportivo.

**2. Garantizar igualdad salarial:** Es fundamental establecer una política de igualdad salarial que asegure que las jugadoras de fútbol profesional reciban un salario justo y equitativo en comparación con los futbolistas. Esto implica revisar y

ajustar los contratos y acuerdos laborales para eliminar cualquier brecha salarial existente.

**3. Promover la participación y desarrollo de las jugadoras:** Se deben implementar programas y proyectos que promuevan la participación y desarrollo de las mujeres futbolistas en igualdad de condiciones. Esto incluye brindar oportunidades de formación, capacitación y crecimiento profesional dentro del fútbol profesional.

**4. Sensibilizar sobre la importancia de la maternidad:** Es esencial promover una cultura de respeto y apoyo hacia la maternidad en el fútbol profesional. Los clubes y las instituciones deportivas deben garantizar que las jugadoras puedan disfrutar plenamente de sus derechos de maternidad sin temor a consecuencias negativas en su carrera o estatus profesional.

**5. Fomentar una educación inclusiva:** La educación juega un papel fundamental en la transformación de la sociedad y la erradicación de estereotipos y roles de género desfavorables. Por tanto, se deben promover programas educativos que fomenten la igualdad de género, la no discriminación y el respeto hacia las mujeres en el ámbito laboral y en el deporte, incluido el fútbol.

**6. Establecer mecanismos de seguimiento y monitoreo:** Es importante que se establezcan mecanismos de seguimiento y monitoreo para evaluar el cumplimiento de las políticas de igualdad de género y el respeto a los derechos de las mujeres futbolistas. Esto permitirá identificar posibles áreas de mejora y asegurar que las medidas implementadas sean efectivas.

**7. Involucrar a las futbolistas en la toma de decisiones:** Es esencial que las futbolistas tengan voz y participen activamente en la toma de decisiones que afecten sus condiciones laborales y su desarrollo profesional. Involucrar a las jugadoras en la planificación y diseño de políticas garantizará que estas sean realmente inclusivas y adecuadas a sus necesidades y realidades.

**8. Sensibilización y capacitación:** Es necesario llevar a cabo campañas de sensibilización y capacitación dirigida a todos los actores involucrados en el fútbol profesional, incluidos jugadores, entrenadores, directivos y aficionados. Estas campañas deben abordar la importancia de la igualdad de género y el respeto hacia las mujeres futbolistas, promoviendo un cambio de actitud y comportamiento.

**9. Establecer alianzas con organizaciones y entidades comprometidas con la igualdad de género:** Los clubes y las instituciones deportivas deben establecer alianzas con organizaciones y entidades comprometidas con la igualdad de género y la erradicación de la discriminación. Estas alianzas pueden proporcionar asesoría, apoyo y recursos para implementar políticas y programas efectivos.

**10. Promover la visibilidad de las futbolistas:** Es fundamental promover la visibilidad de las mujeres futbolistas y destacar sus logros y talento en igualdad de condiciones con los hombres. Esto contribuirá a derribar estereotipos y prejuicios y a fomentar una cultura de igualdad y respeto en el fútbol profesional.

Implementar estas recomendaciones contribuirá a construir un futuro más equitativo y respetuoso en el ámbito del fútbol profesional, garantizando que las mujeres futbolistas gocen de las mismas oportunidades y derechos que sus colegas masculinos.

## Referencias bibliográficas

- Berlin, Isaiah. Conceptos y categorías. Ensayos filosóficos. *México, Fondo de Cultura Económica*, 1993.
- Linares, A. (2º Ed.) (1992). *Los principios y normas internacionales que rigen las relaciones amistosas y de cooperación entre los estados*. Facultad de Derecho de La Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- MORENO, Monserrat (1986). *Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela*. *Icaria Editorial, Barcelona*, 1986.
- Simmons, R. (2007). Overpaid athletes? Comparing American and European football. *WorkingUsa*, 10(4), pp. 457 – 471.
- Hall, S., Szymanski, S. y Zimnalist, S. (2002). Testing causality between team performance and payroll. *Journal of Sports Economics*, 3(2), pp. 149 – 168.

## Webgrafía

- Álvarez VÍzan, Y. (2017). *Las cláusulas antiembarazo como obstáculo a la igualdad real y efectiva en el deporte*. [Tesis de grado, Universidad de Salamanca de España]  
Repositorio Documental Gredos.  
<https://gredos.usal.es/>
- Azurmendi Echegaray, A. y Fontecha Miranda, M. (2015, mayo). Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. *Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y Departamento de Educación, Política lingüística y Cultura del Gobierno Vasco*.  
[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/29.guia.deporte.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/29.guia.deporte.pdf)

ACOLFUTPRO (2020). Fútbol femenino. *El futbolista*, (enero-abril 2020).

[https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2022/02/PDF\\_REVISTA-EL-FUTBOLISTA\\_12-WEBEn-bajas.pdf](https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2022/02/PDF_REVISTA-EL-FUTBOLISTA_12-WEBEn-bajas.pdf)

ACOLFUTPRO (2020). Fútbol femenino. *El futbolista*, año 5 (14).

<https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2021/01/REVISTA-EL-FUTBOLISTA-14WEB.pdf>

ACOLFUTPRO (2021). Informe de ACOFUTPRO liga femenina 2021. *El futbolista*, año 6 (17).

[https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2022/01/PARA-WEB\\_REVISTA-EL-FUTBOLISTA-17.pdf](https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2022/01/PARA-WEB_REVISTA-EL-FUTBOLISTA-17.pdf)

ACOLFUTPRO (2022). 107 días de competencia para las mujeres futbolistas. *El futbolista*, año 7 (19).

[https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2022/06/EL\\_FUTBOLISTA\\_19WEB.pdf](https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2022/06/EL_FUTBOLISTA_19WEB.pdf)

ACOLFUTPRO (2022). 107 días de competencia para las mujeres futbolistas. *El futbolista*, año 7 (21).

[https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2022/12/EL\\_FUTBOLISTA\\_21\\_web.pdf](https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2022/12/EL_FUTBOLISTA_21_web.pdf)

ACOLFUTPRO (2023). 107 días de competencia para las mujeres futbolistas. *El futbolista*, año 8 (22).

[https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2023/04/Revista-EL-FUTBOLISTA-22\\_web.pdf](https://acolfutpro.org/wp-content/uploads/2023/04/Revista-EL-FUTBOLISTA-22_web.pdf)

Campos Camacho, P. , Abarca Barrantes, C., y Prado Alfaro, G. (2005). Acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo. *Medicina Legal de Costa Rica*, 22(2), 17-54.

[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152005000200004&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152005000200004&lng=en&tlng=es)

Campos Zamora F. J. (2010, mayo-agosto). Nociones fundamentales del realismo jurídico.

*Revista de Ciencias Jurídicas* N° 122 (191-220).

<https://doi.org/10.15517/rcj.2010.13562>

Constitución Política de la República de Colombia. (1991). Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belém do Pará, 1995,

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951,

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL)

[O\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL)

Convenio 111 sobre la discriminación, 1958,

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo)

[Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo)

Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 18 d diciembre, 1979,

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf)

COLCIENCIAS y el Ministerio de Salud y Protección Social (2013, abril). *Guía de práctica clínica para la prevención, detección temprana y tratamiento de las complicaciones del embarazo, parto o puerperio* (n° 11-15).

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IETS/Gu%C3%ADa.completa.Embarazo.Parto.2013.pdf>

Código Sustantivo del Trabajo. Congreso de la República. Actualizado: Diario Oficial No. 52.418 - 6 de junio de 2023.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html#1](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html#1)

Comisión Nacional de los Derechos Humanos México (2012, mayo). La discriminación y el derecho a la no discriminación. *D.R Comisión Nacional de los Derechos Humanos*, 1°.

<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre, 1948,

[https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (2023). *Mercado laboral según sexo*. (marzo-mayo 2023).

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLS-mar-may2023.pdf>

Decreto 4183 de 2011.(2011, 3 de noviembre). Congreso de la República. Diario Oficial No. 48.242.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_4183\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_4183_2011.html)

Decreto 0641 de 2001. (2001,16 de abril). Presidente de la República de Colombia.

[https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-86149\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-86149_archivo_pdf.pdf)

Dimayor (2017). La Liga Profesional Femenina se inaugura en Bogotá. *Dimayor Colombia*.

<https://dimayor.com.co/2017/02/la-liga-profesional-femenina-se-inauguro-en-bogota/>

El Espectador. (2022, 18 de mayo). La diferencia salarial que viven las futbolistas en Colombia [video]. El Espectador.

<https://www.elespectador.com/deportes/futbol-colombiano/la-diferencia-salarial-que-viven-las-futbolistas-en-colombia/>

Federación Internacional de Asociaciones de Futbolistas Profesionales, FIFPRO

(2020). Sindicatos de futbolistas de FIFPRO revelan repercusiones actuales del covid-19 en el fútbol femenino. *FIFPRO*.

<https://fifpro.org/media/wgmdw40t/sindicatos-de-futbolistas-de-fifpro-revelan-repercusiones-actuales-del-covid19-en-el-futbol-femenino.pdf>

Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels, FIFPRO (2017).

Global employment report: Working Conditions in Professional Women's Football, *FIFPRO*.

<https://fifpro.org/es/apoyar-a-los-y-las-futbolistas/competencias-innovacion-y-crecimiento/mercado-de-trabajo-global-para-el-futbol-femenino/womens-global-employment-report/>

García Jaramillo, L. (2012, enero- abril). El neoconstitucionalismo en el contexto de la internacionalización del derecho: El caso colombiano. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 45(133), 93-118.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332012000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000100003&lng=es&tlng=es).

García F. (2022, 24 de agosto). Denuncian presuntos casos de abuso sexual en escuela de fútbol femenino de Bogotá. *Blu Radio*.

<https://www.bluradio.com/nacion/denuncian-presuntos-casos-de-abuso-sexual-en-escuela-de-futbol-femenino-de-bogota-rg10>

Gol Caracol (2016, 8 de marzo). Fútbol femenino en Colombia: cuando ellas nos llevan a la gloria. *Gol Caracol*.

<https://gol.caracol.tv.com/seleccion-colombia/femenino/futbol-femenino-en-colombia-cuando-ellas-nos-llevan-a-la-gloria>

Hernández Yori, G. (2020). Las mujeres en el fútbol profesional: la difícil carrera contra la discriminación. *UNA Revista de Derecho*. 5, p.63-93.

<https://una.uniandes.edu.co/images/Volumen5/20202---2.HernandezYori.pdf>

International Olympic Committee, COI (s.f). La protección de los atletas ante el acoso y el abuso en el deporte. Manual para las FI y los CON, *COI*.

[https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/What-We-Do/Promote-Olympism/Women-And-Sport/Boxes%20CTA/IOC\\_Safeguarding\\_Toolkit\\_SPA\\_Screen\\_Full.pdf](https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/What-We-Do/Promote-Olympism/Women-And-Sport/Boxes%20CTA/IOC_Safeguarding_Toolkit_SPA_Screen_Full.pdf)

Levaggi V., (2004, 9 de agosto). ¿Qué es trabajo decente?. *Organización Internacional del Trabajo, OIT*.

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

Londoño, A. (2010). *Derecho y contratación deportiva* [Tesis de Pregrado, Universidad del Rosario de Bogotá] E-docUR .

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2098/80926615.pdf;jsessionid=2C7CCAFF0FCA0CF651D8438DFA8F6068?sequence=1>

Lara Cáceres, M. (2019, octubre). Condiciones laborales y situación del fútbol femenino. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN*, N° SUP: 122585.

[https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27954/2/BCN\\_Condiciones\\_laborales\\_y\\_situacion\\_del\\_Futbol\\_femenino.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27954/2/BCN_Condiciones_laborales_y_situacion_del_Futbol_femenino.pdf)

Ley 84 de 1873 “Código civil”. (1873, 31 de mayo). Congreso de la República. Diario Oficial No. 2.867.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_civil.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html)

Ley 599 de 2000 “Código Penal”. (2000, 24 de julio). Congreso de la República. Diario Oficial No. 44.097.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0599\\_2000.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000.html)

Ley 181 de 1995. (1995, 18 de enero). Congreso de la República. Diario Oficial No. 41.679.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0181\\_1995.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0181_1995.html)

Ley 1010 de 2006. (2006, 23 de enero). Congreso de la República. Diario Oficial No. 46.160.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

Ley 1823 de 2017. (2017, 4 de enero). Congreso de la República. Diario Oficial No. 50.106.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1823\\_2017.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1823_2017.html)

Ley 1257 de 2008. (2008, 4 de diciembre). Congreso de la República. Diario Oficial No. 47.193.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1257\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html)

Ley 1496 de 2011. (2011, 29 de diciembre). Congreso de la República. Diario Oficial No. 48.297.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1496\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1496_2011.html)

Organización Internacional del Trabajo (s.f). Discriminación de las mujeres en el trabajo y jurisprudencia. *Organización Internacional del Trabajo*.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220028.pdf)

Ocampo, J. M. (s.f). “Lecturas en torno a Isaiah Berlin”. *Universidad EAFIT*. Cuadernos de ciencias políticas n° 1.

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/25893/cuaderno\\_ciencias\\_politicas\\_01\\_03.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/25893/cuaderno_ciencias_politicas_01_03.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2014).

Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Igualdad de Género.

[https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd\\_manual\\_metodologico\\_1.pdf](https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf)

Ortegón Posada, A. (2013). Realidad de la contratación de los jugadores de fútbol

profesional colombiano. *Semillero Derecho Laboral*, Universidad De Manizales, 1.

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/305/Realidad%20de%20la%20contrataci%C3%B3n%20de%20los%20jugadores%20de%20f%C3%BAtbol%20profesional%20colombiano.pdf?sequence=1>

Organización Internacional del Trabajo (s.f). Contrato de trabajo. *OIT*.

<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3157#:~:text=Acuerdo%20legalmente%20vinculante%20entre%20un,cada%20una%20de%20las%20partes>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16 de diciembre, 1966,

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr_SP.pdf)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 16 de diciembre, 1966,

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf)

Recomendación R111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), (1958).

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:R111#:~:text=La%20aplicaci%C3%B3n%20de%20la%20pol%C3%ADtica,generalmente%20se%20les%20reconozca%20la](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R111#:~:text=La%20aplicaci%C3%B3n%20de%20la%20pol%C3%ADtica,generalmente%20se%20les%20reconozca%20la)

Ramírez Cardona, E. Y. y Restrepo Soto, J. A. (2018). El rol de la mujer: una perspectiva sociocultural en el fenómeno del fútbol. *Ánfora*, vol. 25, núm. 44, pp. 156-167.

<https://doi.org/10.30854/anf.v25.n44.2018.401>

Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. (2023, marzo). Federación Internacional de Fútbol Asociación.

<https://digitalhub.fifa.com/m/74d90d688b019807/original/Reglamento-sobre-el-Estatuto-y-la-Transferencia-de-Jugadores-Edicion-de-marzo-de-2023.pdf>

Reglamento de licencias de clubes. Confederación sudamericana de fútbol, CONMEBOL.

<https://cdn.conmebol.com/wp-content/uploads/documents/reglamento-de-licencia-de-clubes-espanol.pdf>

Resolución No.2798 de 2011 “Por la cual se expide el Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol”. (2011, 28 de noviembre). Comité Ejecutivo de la Federación Colombiana de Fútbol. Modificado por la Resolución No.3049 del 17 de abril de 2013.

<https://fcf.com.co/wp-content/uploads/2012/05/EstatutodelJugadorModificadoporlaResolucionNo3049del17deabrilde2013.pdf>

Vargas Peña, M. C. y Nájjar Sánchez, O. (2020, 26 de octubre). Mujer, Futbol e inequidad.

*Utopía y Praxis Latinoamericana*. año: 25, n° extra 11, 2020, pp. 333-348.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4278378>

Zapata Arboleda, J., Preciado Orejuela, C. y Torres Varón, S. (2020, 15 de julio).

Representaciones sociales de la violencia basada en género en la formación de adolescentes futbolistas. *Pensamiento psicológico, Javeriana Cali*, Vol. 18 (n° 2).

<https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI18-2.rsvb>

## **Sentencias**

Sentencia C-586/16 (2016, 26 de octubre). Corte Constitucional (Alberto Rojas Ríos, M.P).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-586->

[16.htm#:~:text=Se%20impugna%20ahora%20la%20constitucionalidad,labores%20que%20requieran%20grandes%20esfuerzos.](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-586-16.htm#:~:text=Se%20impugna%20ahora%20la%20constitucionalidad,labores%20que%20requieran%20grandes%20esfuerzos.)

Sentencia T-909/11 (2011, 1° de diciembre). Corte Constitucional (Juan Carlos Henao Pérez, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-909-11.htm>

Sentencia C-320/97 (1997, 3 de julio). Corte Constitucional (Alejandro Martínez Caballero, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-320-97.htm>

Sentencia T-366/19 (2019, 13 de agosto). Corte Constitucional (Alberto Rojas Ríos, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-366-19.htm>

Sentencia T-212/21 (2021, 2 de julio ). Corte Constitucional (José Fernando Reyes Cuartas, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-212-21.htm>

Sentencia C-038/21 (2021, 24 de febrero). Corte Constitucional (Cristina Pardo Schlesinger, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-038-21.htm>

Sentencia T-833/12 (2012, 23 de octubre). Corte Constitucional (Luis Ernesto Vargas Silva, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-833-12.htm>

Sentencia C-780/07 (2007, 26 de septiembre). Corte Constitucional (Humberto Antonio Sierra Porto, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2007/C-780-07.htm>

Sentencia SP124/23 (2023, 29 de marzo). Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, Radicación N. 55149 (Gerson Chaverra Castro, M.P.).

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2023/04/SP124-2023-2.pdf>

Sentencia T-030/17 (2017, 24 de enero). Corte Constitucional (Gloria Stella Ortiz Delgado, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-030-17.htm>

Sentencia C-401/05 (2005, 14 de abril). Corte Constitucional (Manuel José Cepeda Espinosa, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2005/C-401-05.htm>

Sentencia SU 075/18 (2018, 24 de julio). Corte Constitucional (Gloria Stella Ortiz Delgado, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm>

Sentencia T-022/22 (2022, 28 de enero). Corte Constitucional (José Fernando Reyes Cuartas, M.P.).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-022-22.htm>

Sentencia SL103/19 (2019, 30 de enero). Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral  
Radicado n° 70747 (Martín Emilio Beltrán Quintero, M.P.).

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/reiteraciones%20DL/SL103-2019.pdf>