

NUEVAS PROTECCIONES A LA MATERNIDAD PARA LAS FUTBOLISTAS PROFESIONALES



Introducción



Este artículo pretende analizar las protecciones a la maternidad introducidas en el Reglamento del Estatuto de Traslados de Jugadores (RETJ) de la FIFA para las futbolistas profesionales, que entraron en vigencia el 1 de junio de 2024.

Se analizará cómo se gesta, discute y finalmente aprueba esta reforma, cuáles son los aspectos positivos y qué queda por mejorar. De hecho, aunque hay que aplaudir a la FIFA por las medidas progresistas adoptadas en los últimos años en esta área, todavía hay elementos que deben mejorarse para seguir reforzando los derechos de los y las futbolistas profesionales y normalizar la paternidad y maternidad en el fútbol, como las prórrogas automáticas de los contratos de las jugadoras que de otra forma finalizarían durante el embarazo o la licencia maternal, así como la inclusión de los jugadores varones en los diversos permisos parentales que ofrece la FIFA.

Alexandra Gómez Bruinewoud
Asesora Jurídica Senior en FIFPRO

¿DE DÓNDE VENIMOS?

Fue en la primera Conferencia Internacional del Trabajo, en 1919, cuando se adoptó el primer Convenio sobre la protección de la maternidad (Convenio núm. 3). A este Convenio le siguieron otros dos: el Convenio núm. 103 en 1952 y el Convenio núm. 183 en 2000, que fueron ampliando el alcance de la protección de la maternidad en el trabajo¹.

Habían pasado 100 años de esa primera protección, era 2019 y la futbolista profesional no tenía protecciones consagradas internacionalmente que le permitieran ser madre y seguir ejerciendo su trabajo, su profesión: jugar al fútbol. Era 2019, y en la mayoría de los países, la futbolista profesional no podía elegir la maternidad, porque si la elegía, significaba, en general, el fin de su carrera.

Esta era una situación injusta a nivel personal para las futbolistas, pero también presentaba un impedimento para el desarrollo del fútbol femenino, ya que las jugadoras se estaban retirando antes de llegar a su pico de rendimiento. Al no llegar a su pico de rendimiento, no podíamos ver su fútbol en su mayor expresión. Una de las razones principales para el retiro de las futbolistas era el deseo de ser madres².



Primera reglamentación INTERNACIONAL EN UN DEPORTE

En el año 2019 FIFPRO preparó una propuesta que presentó a FIFA a comienzos del 2020, y ésta fue la base sobre la que FIFA desarrolló su política parental. A partir de 2021 entraron en vigencia protecciones absolutamente fundamentales para las jugadoras profesionales. En pocas palabras, estas protecciones fueron:

- el derecho a la licencia maternal de un mínimo de 14 semanas, paga al menos en 2/3 del salario;
- derecho de la futbolista a decidir si seguía jugando o no, una vez que conocía que estaba embarazada (siempre y cuando su salud o la del bebé no estuvieran en riesgo);
- derecho a realizar un trabajo alternativo durante el embarazo;
- derecho al pago del salario completo durante el embarazo, y hasta el comienzo de la licencia maternal;
- derecho de la futbolista a permanecer registrada. Si la jugadora acordaba ser des-registrada, el club podía volver a registrarla fuera del período de transferencias;
- Especial protección al despido por, o relacionado con, el embarazo;
- Presunción en contra del club si despedía a una jugadora embarazada;
- Indemnización especial en caso de despido injustificado durante el embarazo o licencia maternal;
- Derecho a dar de amamantar u ordeñarse en el lugar de trabajo en instalaciones adecuadas conforme al derecho nacional.

Las protecciones establecidas en el RETJ de la FIFA en el año 2021 fueron las primeras de su clase en el fútbol internacional, pero también las primeras protecciones internacionales en cualquier deporte. Además, se estableció que eran disposiciones que eran de aplicación obligatoria a nivel nacional, por lo cual todos los reglamentos nacionales de las federaciones de fútbol, debían incorporar estas protecciones, como mínimo, tal cual establecidas en el RETJ de la FIFA, antes del 1 de julio de 2021.

Esto fue revolucionario, ya que, si bien las protecciones llegaron 100 años tarde, el hacerlas obligatorias a nivel nacional determinó que, en algunos casos, las futbolistas profesionales tendrían protecciones relacionadas a la maternidad, cuando otras trabajadoras de otras industrias en su país quizás no tenían aun protección alguna. Se trataba de protecciones que podían potenciar un cambio social, y contribuir, con un granito de arena, a mejorar el mundo.

Sin embargo, el impacto no fue tan grande como esperábamos, porque muchas Federaciones miembro de FIFA no cumplen con la normativa. No disponemos de la cantidad exacta de asociaciones miembro de la FIFA (federaciones de fútbol) que hayan implementado estas protecciones, ya que no es información pública. Sin embargo, un número considerable de las asociaciones miembro de FIFA, desafortunadamente, no las han implementado, y están incumpliendo la normativa obligatoria de la FIFA por 3 años consecutivos, sin ninguna consecuencia contra ellas.

Cabe aclarar que aun en aquellas federaciones que autodefinen al fútbol femenino como puramente amateur, estas disposiciones son obligatorias y deben incorporarse a su reglamento. Si la competición es clasificada por la federación o la liga como amateur o profesional no es relevante. Lo relevante es la realidad sobre el estatus de la futbolista particular. Y si tiene un contrato escrito (aunque no sea formalmente laboral) y gana más de lo que gasta en jugar al fútbol, entonces es una futbolista profesional conforme al artículo 2 del RETJ de la FIFA que también es obligatorio a nivel nacional. Por lo tanto, esa futbolista está protegida por todas las disposiciones que se describirán.

LA PRUEBA DE QUE LA Reglamentación era necesaria

Estas protecciones, que por más naturales que fueran, fueron absolutamente revolucionarias, no tardaron en ser testeadas. Y la prueba vino de la mano de un caso que no era el esperado, pues el club incumplidor, era uno de los clubes más grandes de fútbol femenino del mundo.

Fue el caso de la futbolista islandesa Sara Bjork Gunnarsdottir contra el Club Olympique Lyonnais, de Francia, por impago del salario completo durante su embarazo y hasta el comienzo de su licencia maternal⁹.

La demanda es presentada en setiembre de 2021 ante el Tribunal del Fútbol de la FIFA, Cámara de Resolución de Disputas (CRD de la FIFA). El fallo, de mayo de 2022, y con fundamentos en agostos de 2022, fue favorable a la futbolista, y el club fue ordenado a pagar el salario completo de la futbolista durante el período de embarazo y hasta tanto la futbolista comenzó su licencia maternal. La disputa se generó porque el club entendió que como la futbolista ya no estaba prestando servicios al club, (habían consentido que ella pasaría su embarazo con su familia en Islandia) el club ya no tenía la obligación de cubrir su salario.

El club falló en no darle información a la jugadora antes de que partiera hacia Islandia, y en no explicarle su postura o interpretación de la normativa. Esto incluía el derecho de la futbolista a realizar un trabajo alternativo.

Una de las conclusiones del caso fue que las disposiciones de maternidad establecidas en el

reglamento de la FIFA eran mínimos, y por lo tanto prevalecían sobre leyes y reglamentaciones nacionales si los estándares eran menores.

La CRD de la FIFA también llegó a una conclusión muy importante, no solo para este caso en particular, sino para todos los casos laborales de las y los futbolistas en general: hay un claro reconocimiento del deber de cuidado (duty of care) que el club, como empleador, debe tener frente a la futbolista, como trabajadora. Si bien la futbolista ganó la demanda, y recibió su salario completo, en la decisión de la CRD de la FIFA no quedó del todo claro si una jugadora debía prestar servicios alternativos para seguir percibiendo su salario íntegro durante el embarazo y hasta el inicio de la licencia por maternidad. En el caso concreto, se consideró que el hecho de que la jugadora ofreciera sus servicios, y el club no respondiera a ello, como factor relevante para llegar a esta decisión.

Esto nos dejaba con una interrogante importante: ¿qué habría pasado si la jugadora no hubiera ofrecido sus servicios alternativos?

Esta es una de las interrogantes que la nueva normativa resuelve, como se verá más adelante.

¿CUÁLES SON LAS NUEVAS PROTECCIONES?

Las nuevas protecciones insertas en el RETJ de la FIFA buscan mejorar el sistema, y definitivamente lo logran. Así pues, la FIFA ha establecido nuevas medidas importantes para garantizar la normalización de la maternidad en el fútbol profesional.

Las mejoras más sustanciales, quizás, son las licencias por adopción y por familia, y la incorporación de otra figura protegida: la entrenadora.



Licencia por adopción:

Esta es una innovación en el RETJ, agregada en la definición número 42:

“Permiso por adopción: periodo de descanso laboral retribuido de ocho semanas como mínimo que se concede a una jugadora o entrenadora en caso de adoptar a un niño menor de dos años. El periodo de descanso laboral retribuido se reduce a cuatro semanas si se trata de un niño de entre dos y cuatro años, y a dos semanas en el caso de niños mayores de cuatro. El permiso por adopción se podrá disfrutar durante los primeros seis meses tras la fecha de adopción oficial, pero no se podrá combinar con un permiso parental para el mismo niño.”

Si una futbolista profesional adopta a un niño/a tiene derecho, desde el 1 de junio de 2024 a licencia por adopción paga, como mínimo, en 2/3 de su salario.

La longitud de la licencia por adopción va a depender del niño/a adoptado:

- Si tiene hasta 2 años, la licencia será de 8 semanas;
- Si tiene entre 2 y 4 años la licencia será de 4 semanas;
- Si tiene más de 4 años la licencia será de 2 semanas.

Esta licencia debe de tomarse dentro de los 6 meses de la adopción del niño/a. No puede acumularse con la licencia por familia que se describirá a continuación.

La diferencia en la longitud de las licencias, se justifica entendiendo que dependiendo de la edad del infante, se necesita más tiempo o menos tiempo para el cuidado y adaptación.

FIFPRO critica esta diferencia, ya que se entiende que debería concederse la misma licencia a cualquier progenitor que adopte a un menor.

Lo curioso de esta disposición es que solamente le da derecho a licencia por adopción a las futbolistas profesionales mujeres; y no así a los futbolistas profesionales hombres.

Se trata, desde nuestro punto de vista de un trato discriminatorio e injustificado. Pero ahondaremos en este punto más adelante.

Licencia por familia:

La licencia por familia es una excelente adición a las protecciones de las futbolistas profesionales, inserta en las definiciones del RETJ con el número 43:

“Permiso parental: periodo de descanso laboral retribuido de ocho semanas como mínimo que se concede a una jugadora o entrenadora que no sea la madre biológica, tras el nacimiento del niño. El permiso parental se podrá disfrutar durante los primeros seis meses tras la fecha de nacimiento del niño, pero no se podrá combinar con el permiso por adopción para el mismo niño.”

Se trata de una norma que da derecho a la madre no progenitora a disfrutar de una licencia para acompañar en esos primeros momentos tan delicados y especiales tanto para los padres como para el/la recién nacido/a.

Esta licencia se puede tomar dentro de los primeros 6 meses del nacimiento del bebé. La idea de este plazo fue dar un poco de flexibilidad, tomando en cuenta la necesidad del cuidado especial en los primeros meses de vida, pero también la licencia maternal reconocida en el RETJ, que tiene un mínimo de 14 semanas. Lo que se pensó fue que si la jugadora en cuestión es pareja de otra jugadora, pueda tomarse la licencia una vez la madre progenitora acabó su licencia maternal.

No es acumulable con la licencia por adopción, para el mismo niño/a.

La licencia de familia es una de las cuestiones que desde FIFPRO propusimos a FIFA en nuestro proyecto de 2020. La diferencia es que en ese proyecto hablábamos de licencia para el padre o madre no progenitor, es decir, incluíamos a los hombres.

Aquí, FIFA eligió proteger los derechos a la maternidad exclusivamente para las mujeres futbolistas, excluyendo a los hombres. Al igual que en el caso de la licencia por adopción, entendemos que se trata de un trato discriminatorio e injustificado. Pero ahondaremos en este punto más adelante.

PROHIBICIÓN DEL REQUISITO DE TEST DE EMBARAZO

El RETJ⁴, establece ahora claramente que la validez de un contrato no puede supeditarse a la existencia de un test de embarazo. También sanciona la rescisión contractual por rehusarse a hacer un test de embarazo.

El artículo correspondiente establece:

"18quater Disposiciones especiales relacionadas con el embarazo, el permiso por adopción y el permiso parental Validez de un contrato laboral

- 1. La validez de un contrato no puede supeditarse a la realización de una prueba de embarazo ni a sus resultados, ni al hecho de que la jugadora esté o se quede embarazada durante el periodo de vigencia del contrato, esté de baja por maternidad, de permiso por adopción o de permiso parental, o disfrutando de sus derechos relacionados con la baja por maternidad, el permiso por adopción o el permiso parental. Rescisión de un contrato sin causa justificada y sus consecuencias*
- 2. Si un club rescinde unilateralmente un contrato sobre la base de que una jugadora se niegue a someterse a una prueba de embarazo, esté o se quede embarazada, esté de baja por maternidad, de permiso por adopción o de permiso parental, o disfrutando de sus derechos relacionados con la baja por maternidad, el permiso por adopción o el permiso parental, se considerará que el club ha rescindido el contrato sin causa justificada."*

Si bien este comportamiento por parte de un club es lógicamente abusivo, y sin la normativa seguramente la mayoría de las jurisdicciones no lo hubiesen aceptado, siempre es bueno que la norma sea clara sobre lo que se puede y lo que no se puede hacer, para prevenir discusiones e interpretaciones diferentes, y sobre todo abusos.

PAGO DEL SALARIO Durante el embarazo

Estas disposiciones no son nuevas, ya que el derecho al pago del 100% del salario durante el embarazo y hasta tanto se ejerciera el derecho a licencia maternal, ya estaba consagrado en las protecciones de 2021.

Sin embargo, especialmente a partir del caso de Sara Bjork Gunnarsdottir antes referido, se generaron discusiones sobre si correspondía el pago de salario a la futbolista que dejaba de prestar servicios al club (tanto de fútbol como de un trabajo alternativo).

Con la nueva redacción, el artículo 18 quater 4 establece cada uno de los posibles escenarios y sus consecuencias:

"Si una jugadora se queda embarazada durante el periodo de vigencia de su contrato, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) La jugadora tendrá derecho a seguir prestando servicios deportivos a su club (esto es, jugar y entrenar). El club tendrá la obligación de respetar la decisión y de elaborar un plan oficial a fin de que la jugadora siga participando en las actividades deportivas de forma segura, siempre priorizando su salud y la del nonato. La jugadora tendrá derecho a percibir su salario completo hasta el momento en que decida comenzar la baja por maternidad.*
- b) Si la jugadora considera que no es seguro continuar prestando servicios deportivos o si decide no ejercer su derecho a seguir prestando servicios deportivos, el club deberá ofrecerle la posibilidad de prestar otros servicios laborales. Si la jugadora ofrece otros servicios laborales o si el club no puede ofrecer otros servicios laborales que sean razonables en el contexto del contrato vigente, la jugadora tendrá derecho a percibir su salario completo hasta el momento en que decida comenzar la baja por maternidad.*

c) Si, por motivos médicos relacionados con el embarazo, la jugadora no puede prestar otros servicios deportivos o laborales, la jugadora tendrá derecho a una baja médica, previa presentación de un certificado médico válido expedido por su ginecólogo privado o el médico especialista. La jugadora tendrá derecho a percibir su salario completo hasta el momento en que decida comenzar la baja por maternidad."



Esto significa lo siguiente:

- Si la futbolista sigue practicando en el club (porque así lo decidió y no hay objeción médica, como lo permite el RETJ de la FIFA) seguirá cobrando el 100% de su salario hasta tanto decida comenzar con su licencia maternal (desde 6 semanas antes de la fecha de parto). En este caso el club está obligado a formalizar un plan, junto con la futbolista, para una continuación deportiva segura, priorizando la salud de la futbolista y la del bebé no nacido.
- Si la futbolista decide no seguir practicando en el club:
 - Si el club le ofrece un trabajo alternativo razonable y ella acepta: cobrará el 100% de su salario hasta tanto decida comenzar con su licencia maternal (puede comenzar desde 6 semanas antes de la fecha de parto).
 - Si el club no le ofrece un trabajo alternativo o le ofrece uno que no es razonable: cobrará el 100% de su salario hasta tanto decida comenzar con su licencia maternal (puede comenzar desde 6 semanas antes de la fecha de parto), aunque no trabaje.
 - Si el club le ofrece un trabajo alternativo razonable y ella se rehúsa a trabajar: no tendrá derecho a salario durante el embarazo y hasta tanto decida comenzar con su licencia maternal (puede comenzar desde 6 semanas antes de la fecha de parto).
 - Si la futbolista no puede prestar servicios deportivos ni alternativos por indicación médica: cobrará el 100% de su salario hasta tanto decida comenzar con su licencia maternal (puede comenzar desde 6 semanas antes de la fecha de parto).

En definitiva, la futbolista, en todos los casos cobrará el 100% de su salario hasta tanto comience la licencia maternal. La única excepción es que la futbolista, que no tiene objeciones médicas, decida no seguir dando servicios deportivos y rechace la oferta de un trabajo alternativo razonable.

Pero, ¿qué es un trabajo alternativo razonable?

En las notas explicativas⁵ publicadas por FIFA, se indica que se debe pasar el test de la razonabilidad: los servicios alternativos deben estar suficientemente conectados a la tarea de la jugadora como futbolista, y debe poder esperarse que una futbolista razonablemente desarrolle esa actividad.

Es decir, el servicio alternativo, para ser razonable, no puede ser limpieza, o administración, ya que no existe conexión entre estos trabajos y jugar al fútbol.

¿Hubiera ganado el caso Sara Bjork si hubiésemos tenido esta redacción cuando ella demandó?

Sí, es muy probable que hubiese ganado también, ya que el club falló en no ofrecerle ningún trabajo alternativo. Peor aún, cuando ella se lo ofreció al club (lo cual no era, ni es bajo la nueva redacción, obligación de la futbolista) el club eligió ignorarlo.



PLAN POST-PARTO

El RETJ incorpora el concepto de plan post parto. Existía antes una referencia al plan de entrenamiento si la futbolista decidía seguir jugando, pero esto era previo al parto.

El plan postparto es un plan que debe desarrollar el club junto con la jugadora, para diseñar la vuelta al fútbol. Este plan será individualizado, y dependerá de muchísimas variantes, tales como, si el parto fue natural o por cesárea, estado de salud de la madre, estado de salud del niño/a, posibilidades del club para apoyar la recuperación de la futbolista, etc. En definitiva, cuanto más apoyo reciba la futbolista por parte de su empleador, facilitándole profesionales como fisioterapeutas especializados, nutricionista, etc., más rápido podrá retornar al deporte.

En las notas explicativas publicadas por FIFA⁶, se hacen varias recomendaciones de qué es lo que debería incluirse en ese plan post parto.

Dentro de las recomendaciones, en la página 9 de las notas explicativas, hay un link inserto que lleva a un documento preparado por FIFPRO. Ese documento pertenece a un proyecto mayor, llamado "Retorno al juego postparto", en donde FIFPRO sugiere que tanto FIFA como todas las asociaciones miembro incorporen las disposiciones allí explicadas, en sus reglamentos para una mejor contención de la futbolista durante su embarazo, y luego de tener a su bebé, para un efectivo y eficiente (y por lo tanto feliz) retorno al fútbol.

Sobre este tema, en agosto 2024 FIFPRO publicará una guía que se realizó junto con futbolistas que experimentaron la maternidad mientras eran profesionales y con médicas y fisioterapeutas especializadas en maternidad en el deporte profesional. Esta guía viene a llenar un vacío que había quedado. Este vacío se dio cuando se reguló la maternidad, pero no hubo una formación acorde. Esto generó que los clubes no supieran que debían hacer (más allá de lo establecido en la normativa). Entonces, nos contaban las futbolistas, que cuando quedaron embarazadas le preguntaban al club, a los fisioterapeutas, etc. que debían hacer, y nadie sabía exactamente qué era lo mejor.

Esta guía creada por FIFPRO tiene 3 partes, una dedicada a la futbolista, otra dedicada a su entorno, la cual incluye a los clubes y federaciones, y una parte de nuestra recomendación normativa.

SALUD MENSTRUAL

Este es un concepto nuevo en el RETJ⁷ de la FIFA y su principal cometido es concientizar sobre la menstruación de las futbolistas, naturalizarla, y darle especial atención a aquellos casos específicos en los que la futbolista tiene tal dolor que no puede jugar al fútbol, estableciendo claramente que, luego de obtener un certificado médico, podrá tomarse el día libre o varios días libres y ese día o esos días serán pagos.

El artículo 18quinquies reza:

"Salud menstrual"

Los clubes respetarán en todo momento las necesidades de las jugadoras en relación con su ciclo y salud menstrual. Previa presentación de un certificado médico válido expedido por su ginecólogo privado o el médico especialista, una jugadora tendrá derecho a ausentarse de los entrenamientos o partidos por motivos de salud menstrual. La jugadora tendrá derecho a percibir su salario completo cuando disfrute de estos derechos relacionados con la salud menstrual."

En definitiva, no parecería sumar un derecho, ya que, si la futbolista se sentía mal, fuera por la razón que fuera, ya podía ir al médico y obtener una certificación. Pero el artículo busca dar seguridad jurídica de que en este caso no podría descontarse su día.



ENTRENADORAS *Protegidas*

Otra gran innovación fue agregar a las entrenadoras a las protecciones. Cabe destacar que en los intercambios con FIFA no existía un representante de las entrenadoras, ya que el único representante de trabajadores/as era FIFPRO, representando a las futbolistas profesionales. Sin embargo, todos los actores internacionales estuvieron de acuerdo en que estas protecciones eran necesarias.

Se regula que lo establecido en los artículos 18.7 y 18 quater (salvo los numerales 4 a) y b) aplica a las entrenadoras.

Esto tiene mucho sentido, y sigue la línea que viene adoptando FIFA⁸, a través de la cual los/as entrenadores/as han sido también incluidos hace algunos años en la protección al impago de salarios, por ejemplo.

Las entrenadoras tendrán derecho a licencia maternal, licencia por adopción y licencia por familia, con los mínimos establecidos en el RETJ, salvo Convenio Colectivo de Trabajo (artículo 18.7).

Las entrenadoras tendrán derecho al pago completo de su salario en caso de incapacidad médica durante su embarazo, al igual que las futbolistas. En donde hay diferencia, es en que la futbolista puede decidir si seguir jugando o no, y puede desarrollar un trabajo alternativo. Estas opciones no se les dan a las entrenadoras, por entenderse que no son tan necesarias. La actividad física de una entrenadora es mucho menor, y también lo es el contacto en movimiento con las jugadoras, por lo que no se entendió relevante incluirlas en estas protecciones especiales para las deportistas.



FORTALECIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (CCT)

Otra adición en el RETJ de la FIFA es el segundo párrafo al artículo 1.3. Este párrafo establece que las disposiciones del RETJ de la FIFA son obligatorias a nivel nacional, como mínimos, pero existe una excepción, solo una, y es la del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT). Si existe un convenio colectivo de trabajo, válidamente negociado, entonces se puede llegar a aceptar condiciones inferiores, porque se entiende que las futbolistas prefirieron intercambiar estos mínimos por otros que consideran más importantes, dependiendo del contexto y situación del país en particular.

Las jugadoras también podrán elegir no incluir el tema de maternidad en su convenio colectivo, de manera de que los mínimos del RETJ de la FIFA se apliquen, y regular por CCT otros temas. También podrán intentar, a través de CCT negociar mejores estándares, o estándares más detallados, como lo son los hoy existentes en el fútbol femenino de Estados Unidos o Australia, tanto a nivel de competición, como de selección nacional.

Es importante comprender que la única excepción para ir por debajo de los mínimos es un convenio colectivo de trabajo válidamente negociado, por lo cual un acuerdo sin representación sindical, por ejemplo, no sería suficiente. Tampoco lo sería un convenio realizado con la participación de un sindicato amarillo⁹.

Cuando la ley nacional regula la materia, solo entrará a jugar un papel relevante, si tiene disposiciones más favorables a los mínimos garantizados por el RETJ de la FIFA. Cuando así sea, esas disposiciones específicas de la ley prevalecerán; y las demás que estén en el RETJ de la FIFA y no estén reguladas en la ley o estén reguladas en la ley de forma menos favorable a la futbolista, se aplicarán. En resumen, aplica lo más beneficioso a la futbolista, pero no como cuerpo normativo entero sino disposición por disposición. Y la única excepción a esto es la celebración válida de un convenio colectivo de trabajo que normará por encima del resto. Esta disposición se agregó porque existían distintas posiciones sobre la aplicación de la normativa del RETJ de la FIFA frente a un convenio colectivo de trabajo. La norma viene a esclarecer el tema, aportando seguridad jurídica.

PROMOCIÓN DE LA ACEPTACIÓN DE HIJOS

En el entorno de las selecciones nacionales

La FIFA, a través de esta nueva disposición promueve a que sus miembros, en consulta con las jugadoras de sus selecciones nacionales, adopten directrices para permitir el acompañamiento de los/as hijos/as durante las fases finales de las competiciones. El artículo 1 bis, numeral 11 del Anexo del RETJ de la FIFA establece:

"En las rondas finales de las fases finales de la Copa Mundial Femenina de la FIFA™, el Torneo Olímpico de Fútbol Femenino y las competiciones de selecciones absolutas de las confederaciones, se recomienda a las federaciones miembro que ofrezcan a las jugadoras con hijos un entorno adaptado para familias."

Lamentablemente, esta disposición quedó en una simple recomendación y no en una obligación. Sin embargo, es de suma importancia que esta normativa se vaya aplicando cada vez más en las selecciones nacionales. Las futbolistas de selección se pasan a veces entre 2 y 6 semanas lejos de sus hijos/as, muchas veces en el extranjero, lo cual obviamente las afecta como personas, y por lo tanto en su rendimiento. Además, en algunos países la selección nacional actúa como empleador y el sustento de la jugadora está vinculado a los servicios prestados con el equipo nacional. Por lo tanto, el papel de las selecciones nacionales en el fútbol femenino es crucial y es necesario proteger la maternidad.

Esta es otra disposición que también debería aplicar para el fútbol masculino, por obvias razones.

¿Qué se debería incluir para tener un entorno abierto a las familias conforme a las notas explicativas de FIFA?

- la posibilidad de que las familias se alojen en el mismo hotel que el equipo, o al menos muy cerca, durante el torneo final;
- proporcionar instalaciones adecuadas, de conformidad con la legislación nacional, para la lactancia materna y/o la extracción de leche materna, en caso necesario;
- proporcionar todos los servicios sanitarios necesarios para las jugadoras con bebés;
- sufragar los gastos de viaje y/o alojamiento de las familias; y
- facilitar la prestación de servicios de guardería.

REGISTRO FUERA DE LOS PERÍODOS DE INSCRIPCIÓN

Esta protección ya estaba consagrada en la normativa agregada en 2021¹⁰. Se trata de autorizar, excepcionalmente, el registro de una futbolista que regresa de su licencia maternal, fuera de los periodos de inscripción (la ventana de transferencia). La nueva reglamentación agrega los casos de licencia por adopción y licencia por familia.

También hay una referencia al retorno luego de una recuperación con relación al embarazo. Quizás esta disposición podría haber tenido mayor claridad, pero se trata de los casos de aborto, por ejemplo. Si una futbolista había sido desregistrada por embarazo y pierde a su bebé, por un aborto espontáneo, por ejemplo, también en este caso, existe la excepción de registro fuera de la ventana, para darle la posibilidad a la futbolista de volver a trabajar.

REEMPLAZO TEMPORAL

De la futbolista

En la reglamentación anterior, se había establecido que este reemplazo temporal de la futbolista podía realizarse cuando la futbolista ejercía su derecho a la licencia maternal. Había sido un descuido en la redacción anterior, ya que la idea era también habilitar la posibilidad del reemplazo en caso de que la futbolista ya no jugara con el equipo durante el embarazo y antes de comenzar su licencia, si decidía no seguir jugando. Con la nueva normativa se corrige el error, sustituyendo el término "licencia maternal" por "derechos vinculados con la maternidad", e incluye específicamente la licencia por adopción y la licencia por familia.

¿QUÉ PROTECCIONES FALTAN EN RELACIÓN CON LA Maternidad y paternidad?

Hay muchos aspectos que se pueden mejorar, pero hay 2 absolutamente urgentes y fundamentales:

1. Extensión del contrato de la futbolista profesional en caso de que culmine durante el embarazo o la licencia maternal;
2. Extensión de las protecciones aplicables a los futbolistas profesionales.

EXTENSIÓN DEL CONTRATO DE LA FUTBOLISTA

El plazo promedio del contrato de una futbolista profesional a nivel mundial es de un año¹¹. Solo un año.

Por lo tanto, si bien celebramos enormemente los avances en la normativa, somos conscientes de que los derechos que no pueden ejercerse, no son derechos. Por lo tanto, debemos hacer los derechos efectivos. Para hacer efectivas las protecciones que da el RETJ debemos tener contratos más largos en el fútbol de mujeres.

Es humanamente casi imposible gozar de todos los derechos que da el RETJ si el contrato de la futbolista es de sólo un año. La futbolista debería quedar embarazada justo al firmar el contrato, o estar embarazada antes de firmar el contrato, para poder gozar de los beneficios de la licencia maternal, por ejemplo.

Es por ello, que FIFPRO desde el comienzo de los primeros intercambios viene abogando por la extensión automática del contrato, cuando el contrato llegue a su fin durante el embarazo o durante la licencia maternal, la licencia por adopción o la licencia por familia.

¿Qué es lo que propone FIFPRO? La extensión automática del contrato hasta el siguiente período de transferencias (estableciendo un mínimo luego de la finalización de la licencia maternal).

Esto no es nada descabellado, de hecho esta implementado en varios países, como Argentina y España, y es natural, ya que de otra forma estamos borrando con el codo lo que escribimos con la mano.

EXTENSIÓN DE LAS PROTECCIONES APLICABLES A LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES

¿Y los futbolistas no tienen derecho a protección en su paternidad? No.

La circular 1887 de la FIFA, que introduce estas protecciones a las futbolistas profesionales establece que pretende reflejar la realidad del fútbol femenino, y promover la inclusividad, a través de la consagración del derecho a los padres (parents) adoptivos y a las madres no biológicas.

Es curiosa la elección de la palabra "parents" que se utiliza, visto que no está protegiendo los derechos de todos los "parents" sino solo de las mujeres.

Luego si, al referir a la licencia por familia, refiere a las madres adoptivas.

Tampoco parece ser la mejor explicación de la inserción de esta protección el referir a inclusividad, cuando se está dejando a un género completo de lado. ¿O la paternidad no es parte de la realidad de los hombres y del fútbol masculino?

Desde los primeros intercambios FIFPRO viene abogando por la protección de los derechos de la pareja que no lleva en su vientre al bebé, que debería incluir los mismos derechos para los jugadores profesionales masculinos. La paternidad es, sin duda, tan importante como la maternidad, y debemos esforzarnos por eliminar el estigma de que los jugadores varones no deben disfrutar de los mismos derechos que las jugadoras a pasar tiempo con el recién nacido. Otro estigma que se debe eliminar es que las mujeres únicamente son quienes deben estar al cuidado de los hijos. Hoy esto está consagrado mediante la licencia de familia, pero solamente para las mujeres, lo cual simplemente no tiene explicación.

Se trata de un derecho de los hombres futbolistas, un derecho de las parejas de esos hombres que atraviesan nada más y nada menos que un parto, u adoptan, y muy especialmente un derecho de ese/a niño/a de tener a su padre presente en un momento tan crucial. Evolucionemos.

CONCLUSIÓN

Se sigue avanzando en la protección de los derechos en torno a la maternidad, en sus diversas formas, y hoy se cuenta con una reglamentación robusta y garantista de la cual como FIFPRO, pero también en carácter personal, estoy muy orgullosa.

Estos avances son signo de que es posible llegar a resultados concretos y positivos y que los intercambios pueden ser fructíferos, ojalá sea ejemplo para los otros intercambios que aún quedan por venir en este tema tan importante que por fin está recibiendo la atención que merece.

Si bien queda mucho por hacer, vamos por muy buen camino.



BIBLIOGRAFÍA

- ¹ <https://www.ilo.org/es/temas/igualdad-y-discriminacion/proteccion-de-la-maternidad>
- ² INFORME GLOBAL SOBRE EL EMPLEO EN EL FÚTBOL FEMENINO - FIFPRO World Players' Union
- ³ Por mayor información pueden ver la entrevista que FIFPRO le realizó a Sara Bjork Gunnarsdottir y a su abogada Alexandra Gómez Bruinewoud, sobre los detalles del caso y sus implicancias: Caso de maternidad de Sara Björk Gunnarsdóttir: las y los futbolistas necesitan protección, aún quienes juegan en clubes de alto nivel - FIFPRO World Players' Union
- ⁴ RETJ Artículo 18 quater numerales 1 y 2
- ⁵ Portrait Master Template (fifa.com): <https://digitalhub.fifa.com/m/2079bdbe4455698c/original/Explanatory-Note-on-New-Provisions-in-the-Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-Regarding-Female-Players.pdf>
- ⁶ Portrait Master Template (fifa.com): <https://digitalhub.fifa.com/m/2079bdbe4455698c/original/Explanatory-Note-on-New-Provisions-in-the-Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-Regarding-Female-Players.pdf>
- ⁷ RETJ Artículo 18quinquines
- ⁸ RETJ Anexo 2.1.5
- ⁹ Falso gremio organizado por la patronal
- ¹⁰ RETJ, artículo 6.3.d
- ¹¹ INFORME GLOBAL SOBRE EL EMPLEO EN EL FÚTBOL FEMENINO - FIFPRO World Players' Union

ACERCA DE FIFPRO

FIFPRO representa la voz colectiva internacional de los futbolistas profesionales del mundo y de más de 65 sindicatos nacionales de jugadores. Trabajamos todos los días en nombre de más de 65.000 jugadores, tanto hombres como mujeres, repartidos en nuestras asociaciones nacionales de jugadores afiliadas.

SI DESEA DESEMPEÑAR UN PAPEL MÁS ACTIVO EN LOS TEMAS ABORDADOS EN ESTE INFORME O NECESITA MÁS APOYO DE LOS JUGADORES, NO DUDE EN PONERSE EN CONTACTO CON FIFPRO EN GPC@FIFPRO.ORG O CON SU ASOCIACIÓN NACIONAL DE JUGADORES.

 fifpro.org

 info@fifpro.org

 +31 23 554 6970

 Scorpis 161,
2132 LR Hoofddorp
Netherlands



FIFPRO
FOOTBALL
PLAYERS
WORLDWIDE