

FÚTBOL FEMENINO: CONDICIONES LABORALES MÍNIMAS PARA LAS FUTBOLISTAS

En la última década, el fútbol femenino está registrando un crecimiento extraordinario en todo el mundo, con niveles de participación, competitividad y visibilidad en constante aumento. Estos progresos deben ir acompañados de un marco regulador apropiado, para proteger a las jugadoras y proporcionar al fútbol femenino la mejor plataforma posible que garantice su sostenibilidad y las expectativas profesionales a largo plazo de las jugadoras.

Por este motivo, la FIFA va a introducir enmiendas importantes al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (RETJ), en las que se establecen las garantías necesarias para proteger mejor las condiciones laborales de las jugadoras.

Con este objetivo en mente, la FIFA se dispone a aprobar una serie de disposiciones, entre las que se incluye la protección de la maternidad. Todas estas medidas impondrán unos criterios mínimos en todo el mundo, a partir de los cuales las federaciones miembro tendrán libertad para ofrecer mayor protección:



Remuneración obligatoria

(nuevo artículo 18, apartado 7, del RETJ):

en virtud del Convenio n.º 183 de la Organización Internacional del Trabajo, o a menos que la legislación nacional o un convenio colectivo establezcan condiciones más favorables, una jugadora tendrá derecho a una baja por maternidad, definida como el periodo de descanso laboral retribuido de 14 semanas como mínimo que se concede a una jugadora en caso de quedarse embarazada, por la que percibirá dos terceras partes del salario que estipule el contrato. Al menos ocho de estas semanas deberán tener lugar tras dar a luz.

Regreso al trabajo (nuevo artículo 18 quater del RETJ):

las jugadoras tendrán derecho a retomar la actividad futbolística tras la baja por maternidad. El club tendrá la obligación de facilitar su incorporación a la actividad futbolística y ofrecerles apoyo médico continuo. Las jugadoras deberán poder amamantar a sus bebés o extraerse leche. El club deberá poner a su disposición un lugar adecuado a tales efectos, de conformidad con la legislación nacional aplicable en el país donde esté domiciliado el club, o según dispongan los convenios colectivos.



Periodo de inscripción (nuevo artículo 6, apartado 1 del RETJ):

un club podrá inscribir provisionalmente a una jugadora fuera del periodo de inscripción para reemplazar temporalmente a otra jugadora que esté de baja por maternidad. Salvo que las partes acuerden algo distinto de mutuo acuerdo, el contrato de la jugadora sustituta temporal tendrá vigencia desde la fecha de su inscripción hasta la víspera del comienzo del periodo siguiente al regreso de la jugadora que haya disfrutado de la baja por maternidad. De forma excepcional, se podrá inscribir fuera del periodo de inscripción a una jugadora que haya finalizado la baja por maternidad.



Protección durante el embarazo (nuevo artículo 18 quater del RETJ):

); si las jugadoras embarazadas deciden seguir prestando servicios deportivos, para garantizar que lo hagan de forma segura, tendrán derecho a recibir periódicamente el asesoramiento de un profesional médico independiente. También tendrán derecho a prestar otros servicios alternativos a su club. En estos casos, los clubes tendrán la obligación de respetar la decisión y colaborar con la jugadora para elaborar un plan oficial a fin de que pueda prestar otros servicios.



Protección oficial contra el despido de las jugadoras (nuevo artículo 18 quater del RETJ):

ninguna jugadora deberá encontrarse jamás en desventaja por su embarazo. Por lo tanto, si un club rescinde unilateralmente un contrato porque una jugadora esté o se quede embarazada, se considerará que el club ha rescindido el contrato sin causa justificada. Esta rescisión se considerará una circunstancia agravante. Además de la obligación de abonar una indemnización, se impondrán sanciones deportivas, junto con una multa, a todo club que rescinda unilateralmente un contrato por el hecho de que una jugadora esté o se quede embarazada.



En su reunión del 18 de noviembre de 2020, la Comisión de Grupos de Interés del Fútbol respaldó por unanimidad este nuevo cuerpo normativo que garantizará condiciones laborales idóneas para las jugadoras. La nueva reglamentación se presentará al Consejo de la FIFA para su aprobación definitiva en diciembre de 2020.