

Cláusulas antiembarazo. ¿Cómo afrontar la erradicación de prácticas discriminatorias en el deporte femenino?

Pilar Conde Colmenero

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Isabel I*

EXTRACTO

Desde hace unos años las denuncias en los medios de comunicación de algunas deportistas han puesto sobre la mesa la problemática que plantean las prácticas discriminatorias hacia las mujeres llevadas a cabo por algunos clubes y federaciones españoles. Al parecer, es común que en los contratos laborales de las deportistas profesionales se incluyan las denominadas «cláusulas antiembarazo». El debate ha llegado incluso a instancias parlamentarias, donde se discute la oportunidad de realizar determinadas modificaciones legislativas para erradicar estas conductas irregulares que no se compaginan con los importantes logros alcanzados por nuestras campeonas en los últimos tiempos.

El análisis de estas cláusulas ilícitas nos da pie para examinar la situación actual del deporte profesional femenino en España desde la perspectiva de la igualdad y no discriminación sexista en el trabajo, con el objeto de repasar el marco normativo aplicable y apuntar algunas medidas efectivas que cabría llevar a cabo.

Palabras clave: deporte femenino; cláusulas antiembarazo; discriminación en el trabajo; malas prácticas.

Fecha de entrada: 26-07-2018 / Fecha de aceptación: 17-09-2018

Anti-pregnancy clauses. How to face the eradication of discriminatory practices in female sports?

Pilar Conde Colmenero

ABSTRACT

For several years complaints in the media by some female athletes, have been placed on the table the problems related to discriminatory practices against women carried out by some Spanish clubs and federations. Apparently, it is common that in the labor contracts of professional athletes include the so-called «anti-pregnancy clauses». The debate has even reached parliamentary bodies where the opportunity to make certain legislative changes is discussed to eradicate these irregular behaviors that are not compatible with the important achievements of our champions in recent times.

The analysis of these illicit clauses gives us the opportunity to examine the current situation of women's professional sports in Spain, from the perspective of equality and non-sex discrimination at work, in order to review the normative framework applicable and point out some effective measures that could be carry out

Keywords: female sport; anti-pregnancy clauses; discrimination at work; bad practices.

Sumario

1. Las cláusulas antiembarazo y la discriminación por maternidad: el escenario actual del deporte femenino español
2. Deporte y discriminación en el trabajo por razón de sexo: marco normativo y referentes jurisprudenciales
3. Catálogo de medidas contra las prácticas discriminatorias en el deporte femenino

1. LAS CLÁUSULAS ANTIEMBARAZO Y LA DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD: EL ESCENARIO ACTUAL DEL DEPORTE FEMENINO ESPAÑOL

De nuevo, en mayo de 2018, fue noticia de actualidad el problema de las cláusulas antiembarazo en el deporte femenino. El tema se retoma con motivo de la iniciativa que, instada a través de la Comisión de Igualdad, ha sido aprobada por el Congreso de los Diputados¹ para pedir al Gobierno que acometa las «modificaciones legislativas pertinentes» a efecto de «prohibir de forma expresa» la inclusión de cláusulas antiembarazo en los contratos y acuerdos con las deportistas profesionales y *amateurs*.

La existencia de esta nefasta práctica es una realidad entre los clubes españoles, como se había puesto de manifiesto ya hace un par de años cuando los medios de comunicación se hicieron eco del testimonio de algunas deportistas que desvelaban haber sufrido situaciones en las que el embarazo constituía el motivo de resolución unilateral del contrato (junto a otras razones como el positivo por dopaje, la práctica de deportes de riesgo, la conducta indecorosa o una grave lesión de incapacidad). Se trata de estipulaciones que suelen formar parte del contrato laboral suscrito entre el club deportivo y la jugadora, con base en las cuales es posible despedir a la trabajadora sin indemnizarla cuando se quede embarazada.

El silencio de las propias jugadoras (ignorantes de sus derechos o temerosas de no ser fichadas o renovadas) habría contribuido a la invisibilidad de la problemática suscitada por estas cláusulas ilícitas, contrarias a la normativa laboral vigente (nacional y europea)², así como al criterio jurisprudencial del Tribunal Constitucional –TC– en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres (congruentes con los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –TJUE–). En efecto, como analizaremos más tarde, tanto la legislación vigente como los pronunciamientos judiciales son tajantes respecto a las prácticas negociales contrarias a la maternidad.

¹ La iniciativa ha prosperado en mayo de 2018 con 23 votos a favor de todos los grupos políticos (Partido Socialista Obrero Español, Ciudadanos, Unidos Podemos y Esquerra Republicana de Catalunya) y 14 abstenciones del Partido Popular.

² Principalmente, el [Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#) y la [Directiva 76/207/CEE](#) relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

El descubrimiento de este vergonzoso escenario, divorciado absolutamente de las políticas antidiscriminatorias hacia la mujer, ha indignado por igual a ciudadanos, gobernantes y organizaciones sociales. No era de esperar que el deporte acogiese estas prácticas y fuese caldo de cultivo de conductas sexistas que penalizan la gestación. A la vista de estos comportamientos de los clubes, parece que en España ser mujer y deportista supone ser doblemente discriminada: los clubes no desean jugadoras embarazadas o madres que pueden ver reducido su rendimiento físico o su dedicación y, por consiguiente, minoren sus éxitos profesionales.

No obstante, no ha sido la primera vez que el Congreso conocía del tema ya que en 2016 la Comisión de Educación, Cultura y Deportes solicitó al Gobierno la erradicación de estas estipulaciones ilícitas. En efecto, a propuesta de Ciudadanos, dicha Comisión aprobó una proposición no de ley sobre derechos fundamentales de las mujeres en el deporte profesional para evitar que las deportistas profesionales puedan ser despedidas en caso de embarazo.

La discusión parlamentaria se ha centrado en decidir si la supresión de estas malas prácticas, tan extendidas, debe realizarse mediante una modificación legislativa o, por el contrario, es aconsejable mantener intacta la normativa existente en la materia y decantarse, más bien, por fomentar la aplicación efectiva de la misma (a través del impulso de medidas como el aumento de las inspecciones, la imposición de sanciones, las actuaciones en el plano preventivo, etc.).

Por su parte, la postura que ha venido defendiendo hasta la fecha el Consejo Superior de Deportes (conocido por las siglas CSD) no parece suficientemente comprometida con las jugadoras. De un lado, el CSD sostiene en los medios de comunicación la nulidad de pleno derecho de las cláusulas, aunque a la vez mantiene que como Administración no puede actuar, salvo que reciban denuncias o quejas de las afectadas, ya que es al Estado a quien le compete modificar la legislación laboral y a los juzgados de lo social a quienes les corresponde aplicar la normativa. Hay que recordar que al CSD (cuyas competencias y estatuto están regulados por la [Ley 10/1990, del deporte](#), y el [Real Decreto 415/2006](#)) le atañe la actuación de la Administración del Estado en el ámbito del deporte y, por tanto, tiene un papel importante en la concesión de subvenciones, la coordinación del deporte escolar y universitario o la concreción de los objetivos y programas de las federaciones deportivas. Es decir, con sus decisiones puede incidir en cuestiones clave que afectan al deporte femenino y como organismo administrativo especializado tiene en su mano mostrar una cercanía con las deportistas afectadas.

Es innegable que desde el CSD se han realizado actuaciones encaminadas al fomento del deporte femenino y a la participación de la mujer en todos los ámbitos del deporte, de acuerdo con el [Manifiesto por la igualdad y la participación de la mujer en el deporte](#) que tiene promulgado³ y que es conforme con su adscripción a los principios de la [Declaración de Brighton](#) (que representa el referente internacional en materia de mujer y deporte). No obstante, hoy por hoy,

³ Documento presentado en España en 2009 con el objetivo de remover los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el deporte y en el que se plantean once líneas de actuación específicas en esta materia.

este organismo, que ostenta un papel determinante como gestor público del deporte, tiene el reto de coadyuvar de manera más decisiva en la igualdad efectiva de hombres y mujeres en el deporte e intentar desterrar las actitudes machistas de esta noble actividad.

Previsiblemente, con el nombramiento en junio de 2018 de la primera mujer secretaria de Estado para el Deporte y Presidenta del CSD (la exesquiadora María José Rienda), podrán abordarse con mayor sensibilidad hacia las deportistas denuncias como la que ha presentado hace poco ante el CSD la ciclista y deportista de alto nivel, Leire Olaberria. La ciclista acusa al seleccionador nacional de pista de trato discriminatorio tras su maternidad (ya que no ha contado con ella para la Copa del Mundo ni para el Mundial de pista), decisión que ha sido secundada por el Presidente de la Federación Española de Ciclismo.

En todo caso, a nuestro juicio, debe abrirse un debate general más amplio sobre la situación actual del deporte femenino en nuestro país puesto que la problemática de estas cláusulas ilegales no es sino una patología añadida a otras disfuncionalidades que se producen en este ámbito (como son, por ejemplo, la falta de reconocimiento de las ligas profesionales femeninas, la economía sumergida del sector, la inexistencia de convenios colectivos de aplicación, la escasez de patrocinios, etc.). Es decir, las cláusulas antiembarazo son solo la punta del iceberg de una problemática de mayor calado. Sería realmente conveniente que los poderes públicos abriesen una reflexión sobre las condiciones y regulación del deporte femenino en España puesto que faltan iniciativas efectivas para impulsarlo, darle visibilidad en los medios de comunicación, dotar a las jugadoras de apoyo técnico suficiente y de garantías jurídicas solventes, etc.; en definitiva, para que la práctica deportiva se convierta, como ocurre con el deporte masculino, en una oportunidad real de vida profesional para aquellas mujeres que deseen practicarlo a nivel competitivo y para fomentar de manera atinada el deporte base entre las jóvenes.

A pesar de ese contexto adverso, lo cierto es que en los últimos años el deporte femenino español ha conquistado en la alta competición cotas que eran impensables hasta hace poco tiempo. El tesón y esfuerzo de nuestras deportistas han hecho posible que se hayan alcanzado brillantes marcas en los últimos Juegos Olímpicos de 2016 (con Mireia Belmonte, Carolina Marín, Ruth Beitia, Alejandra Quereda, Teresa Perales y Anna Cruz, entre otras), que se revalide el número uno del tenis mundial (gracias a Garbiñe Muguruza) o que las mujeres sobresalgan en disciplinas tradicionalmente masculinas, como el automovilismo y la halterofilia (con María de Villota y Lidia Valentín, respectivamente), siguiendo la estela de grandes campeonas históricas, como fueron Blanca Fernández-Ochoa y Arantxa Sánchez Vicario.

La relevancia actual de la presencia femenina se refleja claramente en la relación de deportistas de alto nivel que incluye la [Resolución, de 12 de junio de 2018, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes](#)⁴: de un total de 535 deportistas, 165 son mujeres (que ejercitan disciplinas como *rugby*, ciclismo, piragüismo, atletismo, bádminton, karate, judo, taekwondo, tiro olímpico,

⁴ Publicada en el BOE número 146, de 16 de junio de 2018.

gimnasia, pádel, actividades subacuáticas, motociclismo, deportes de invierno, halterofilia, tenis de mesa, pelota, deportes de hielo o pentatlón), algunas de las cuales practican deportes paralímpicos o para personas con discapacidad física o intelectual. Es decir, en 2018, un 30,84% de los deportistas españoles de alto nivel son mujeres.

Aun así, algunos países vecinos de la Unión Europea tienen mejores cifras de participación de las mujeres en el deporte que España. Según fuentes del Instituto Nacional de Estadística y del Instituto de la Mujer⁵, mientras en 2016 en Francia un 27% de las licencias de deporte federado eran femeninas y en Italia un 38%, en nuestro país apenas se alcanzaba el 21%. A lo que se une otro dato desfavorable: en España tan solo un 6,8% de presidentes de federaciones son mujeres.

Llama poderosamente la atención que el deporte femenino español viva uno de sus mejores momentos y que, a la vez, la noticia sea que en los clubes y las federaciones se extiendan prácticas antidiscriminatorias hacia las jugadoras.

Lo cierto es que, independientemente de las posibles reformas legales que hubiese que afrontar, sería necesario crear una cultura femenina del deporte donde fuese impensable que un club «impusiera» cláusulas antiembarazo a una deportista y no porque estuviese sancionado legalmente, sino porque los propios agentes deportivos rechazasen de partida tales conductas por entender que son socialmente reprobables. Mientras llega ese momento ideal habrá que combatir y erradicar estas perniciosas prácticas con armas jurídicas y políticas contra la desigualdad de las mujeres en el mundo deportivo.

2. DEPORTE Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO POR RAZÓN DE SEXO: MARCO NORMATIVO Y REFERENTES JURISPRUDENCIALES

Todos coincidimos en que el deporte representa valores en los que creemos y que queremos para nuestras sociedades puesto que mejoran la convivencia humana y engrandecen al individuo como persona (valores como compañerismo, esfuerzo, disciplina, participación, trabajo en equipo, respeto mutuo, espíritu de superación, mejora de la salud, etc.). Esto explica que nuestra [Carta Magna](#) comine a los poderes públicos a fomentar la educación física y el deporte (art. 43.3 [Constitución española](#) –CE–) y que contemos con una [Ley del deporte](#) que regula el marco jurídico en el que debe desenvolverse la práctica de esta actividad, que posee un enorme arraigo social y gran capacidad de movilización y convocatoria (según expone el preámbulo de la [Ley 10/1990, de 15 de octubre, del deporte](#)).

En todo caso, aunque sean muchas las bondades del deporte, hemos de ser conscientes de que la práctica deportiva no está exenta de actuaciones que pueden empañar su imagen de excelencia y su carácter edificante. Al fin y al cabo, el deporte es una actividad de masas que en el

⁵ Estadísticas de Deporte Federado 2009/2016 (Instituto Nacional de Estadística).

siglo XXI se desenvuelve en un escenario de globalización fuertemente mercantilizado. Pese a que el deporte constituye un significativo motor de cambio social y puede contribuir de forma decisiva a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo cierto es que en él persisten diferencias importantes en cuanto a la participación y representación femenina en las distintas parcelas (práctica deportiva, dirección y gestión, entrenamiento, arbitraje, periodismo, formación e investigación).

Las cláusulas antiembarazo son un ejemplo claro de que en el deporte profesional español existen prácticas discriminatorias hacia las deportistas que se producen en el seno de su relación de trabajo y que penalizan la maternidad. Por tanto, además de los referentes legales citados, es conveniente reflexionar también sobre el marco jurídico laboral desde el que abordar este tipo de actuaciones irregulares de los clubes (y cualquier otra decisión sexista de los mismos), de manera que se pueda contribuir eficazmente a su erradicación.

De partida, en el deporte profesional, como en cualquier otra parcela de actividad, son de aplicación aquellos preceptos del ET y de la normativa laboral complementaria donde se regulan aspectos sobre la no discriminación sexista en el trabajo (que actualmente están adaptados a lo dispuesto en la [Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que traspuso en su momento el contenido de las dos principales directivas europeas en esta materia⁶), toda vez que el [Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio](#), por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, remite a la norma laboral básica para lo no regulado en él (como sería el caso de las cuestiones relativas a la igualdad de trato hombre-mujer).

En coherencia con la proclamación constitucional de la igualdad (art. 14 CE), el ET contiene un cúmulo de resortes antidiscriminatorios que poder activar ante las situaciones sufridas por las deportistas profesionales: desde el reconocimiento del derecho de los trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo (art. 4.2 c) ET) hasta la sanción de nulidad de los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo (art. 17 ET), pasando por el blindaje frente al despido de la mujer embarazada o que se encuentre en determinadas situaciones ligadas al disfrute de los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad (art. 55.5 ET).

El citado artículo 17.1 del ET establece que se reputarán «nulos y sin efecto» los actos discriminatorios, tanto si consisten en decisiones unilaterales del empresario como si están incluidos en disposiciones normativas o en contratos individuales. En este sentido, una cláusula antiembarazo se reputaría nula y el despido realizado con base en ella podría ser calificado judicialmente

⁶ La [Directiva 2002/73/CE](#), de reforma de la [Directiva 76/207/CEE](#), relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la [Directiva 2004/113/CE](#), sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

como despido nulo por discriminatorio (la trabajadora embarazada no puede ser despedida por motivo de su maternidad, tan solo cabría la extinción disciplinaria de su contrato por una causa no relacionada con el hecho de ser madre).

Otra cuestión relevante a tener en cuenta serían las medidas de seguridad y salud que tendría que arbitrar el club respecto de la deportista gestante para proteger la vida del *nasciturus* y de la propia madre (en atención al [art. 4.2 d\) ET](#), que recoge el derecho del trabajador a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene). En aras de la protección a la maternidad, el club está sujeto a una serie de actuaciones preventivas hacia la deportista embarazada, como son la evaluación de riesgos, la adaptación de las condiciones y el tiempo de trabajo y, en su caso, la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo (todo ello en los términos del art. 26.3 [Ley de prevención de riesgos laborales](#) y el [art. 45.1 d\) ET](#)). Hay que entender que la actividad deportiva profesional está sujeta a la normativa prevencionista, aunque sabemos de las singularidades que entraña su aplicación en este ámbito, máxime en los supuestos de deportistas de alto nivel.

La jurisprudencia del TC y el TJUE en materia de igualdad, no discriminación y tutela de la maternidad en la relación de trabajo es clara y abundante. Por todas, se pueden referir los siguientes pronunciamientos: Sentencias del TC [53/1985](#), sobre la obligación del Estado de proteger la maternidad, y [38/1986](#), sobre la prohibición de discriminación por razón de sexo; Sentencias del TJUE de [8 de noviembre de 1990](#), sobre la negativa a contratar a una mujer embarazada (Asunto C-177/88, Dekker); [5 de mayo de 1994](#), sobre trabajo nocturno y despido de mujeres embarazadas (Asunto C-421/92, Habermann-Beltermann); [30 de junio de 1998](#), sobre despido de una mujer encinta y ausencias debidas a una enfermedad causada por el embarazo (C-394/96, Brown/Rentokil Ltd.); [3 de febrero de 2000](#), sobre negativa a contratar a una mujer embarazada (C-207/98, Mahlburg); [11 de octubre de 2007](#), sobre decisión de despido de una trabajadora adoptada durante el periodo de protección (C-460/06, Paquay).

Basándose en las citadas previsiones legales y jurisprudenciales, la trabajadora/deportista que sea víctima de discriminación por parte del empresario/club podrá, en vía administrativa, denunciar estas prácticas ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; en vía judicial, podrá solicitar el cese de las medidas discriminatorias mediante reclamación que incluya la petición adicional de indemnización de los daños (de toda índole) que dichas actuaciones le hubiesen causado o si ha sido despedida debido a su embarazo, demandar al club para que este acto unilateral sea declarado nulo por discriminatorio. El cauce procesal que puede utilizar la deportista es el procedimiento ordinario o el procedimiento especial de tutela de los derechos fundamentales previsto en los artículos 177 a 184 de la [Ley reguladora de la jurisdicción social](#) –LRJS–, que incluye la protección frente a actos discriminatorios y de acoso.

Otra vía de actuación contenciosa que tiene en su mano la deportista es pedir al juez la resolución indemnizada de su contrato de trabajo, en atención a lo previsto en el [artículo 50.1 a\) del ET](#), donde se establecen como causa justa de extinción las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que menoscaben la dignidad del trabajador (no olvidemos que la igualdad y el resto de derechos fundamentales son el sustrato de la dignidad personal por cuanto cualquier vulneración de dichos derechos puede redundar en un ataque a la misma).

De otro lado, en caso de que se produzcan actuaciones discriminatorias, el club podría ser castigado por cometer una infracción muy grave, que es sancionable en vía administrativa (art. 8.12 *Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social* –LISOS–), con multa que oscila entre los 6.251 y los 187.515 euros (art. 40.1 c) LISOS), e incluso en vía penal (recordemos que el art. 314 *Código Penal* condena a una pena de prisión de 6 meses a 2 años o multa de 12 a 24 meses las discriminaciones graves en el empleo cuando el culpable no restablezca y repare la situación y el art. 512 *Código Penal* sanciona con inhabilitación para el ejercicio de profesión, industria o comercio de 1 a 4 años a los empresarios que deniegan prestaciones por motivos discriminatorios).

En la relación de trabajo de las deportistas, las prácticas discriminatorias suelen presentarse en dos momentos cruciales de la vida profesional y de competición:

- Cuando aún no han sido madres, obstaculizando o sancionando que se queden embarazadas. El ejemplo típico de prácticas discriminatorias en esta fase es la inclusión de cláusulas antiembarazo en los contratos laborales de las deportistas profesionales, penalizándolas con el despido no indemnizado. Los clubes que ejercen estas conductas entienden que la gestación implica una interrupción temporal de la carrera deportiva e, inevitablemente, una pérdida de forma física de la jugadora o atleta, por lo que con este tipo de estipulaciones las disuaden de ser madres o las condenan a perder su trabajo sin recibir compensación económica alguna.
- Cuando son madres, sancionando la maternidad y obstaculizando el desarrollo de su trabajo en igualdad de condiciones respecto de otras deportistas que no están embarazadas o no tienen hijos, obstruyendo así la posibilidad de conciliar la vida familiar y profesional y mermando sus posibilidades de competir y promocionarse. Por ejemplo, los clubes se liberan fácilmente de las deportistas que se quedan embarazadas con despidos sin resarcimiento económico, con base en cláusulas antiembarazo, o bien ningunean a las deportistas con hijos a la hora de llamarlas a entrenamientos, concentraciones o campeonatos. Con independencia de que la deportista recupere su forma física y marcas tras el embarazo, en ocasiones los entrenadores prefieren formar sus equipos con jugadoras que no tienen cargas familiares o que no han pasado por un proceso de gestación.

En uno y otro supuesto nos encontramos con actuaciones y decisiones discriminatorias hacia la mujer que vulneran el derecho fundamental a la igualdad en el marco del contrato de trabajo y, en paralelo, pueden conculcar derechos laborales conexos o específicos derivados (ocupación efectiva, conciliación de la vida laboral y familiar, promoción profesional, régimen de permisos por maternidad, etc.).

Por tanto, en el caso de las cláusulas antiembarazo incluidas en el contrato de trabajo estaríamos ante la nulidad radical de dichas estipulaciones por considerarse discriminatorias hacia la mujer y sancionadoras de la maternidad; y, en el supuesto del trato no igualitario por razón de ser madre a la deportista profesional contratada por un club, nos encontramos ante una vulneración

del derecho fundamental a la igualdad, acaecida en el marco de una relación contractual laboral, y una conculcación de derechos derivados del contrato de trabajo (derecho a la ocupación efectiva, a la conciliación personal y familiar, etc.).

Es cierto que la probanza de ciertas prácticas discriminatorias no es sencilla. Aunque la inclusión en el contrato de trabajo de una cláusula antiembarazo es fácilmente detectable y acreditable, al quedar documentada, existen otro tipo de actuaciones sexistas cuya prueba es más compleja. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que cuando nos encontramos ante posibles vulneraciones de derechos fundamentales por parte del empresario (como es el derecho a la igualdad en los casos de las deportistas discriminadas), el propio TC tiene asentado el criterio de aplicación de la inversión de la carga de la prueba ([STC de 23 de noviembre de 1981](#)). Para apuntalar esta cuestión, en el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales del orden social, el artículo 181.2 de la [LRJS](#) establece que cuando el trabajador denuncia discriminación, basta con que aporte indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental, por lo que corresponde al empresario probar que su actuación tenía una justificación objetiva y razonable ([SSTC 90/1997](#), [11/1998](#) y [4/1998](#)).

3. CATÁLOGO DE MEDIDAS CONTRA LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN EL DEPORTE FEMENINO

Como hemos señalado antes, el debate público se ha centrado en decidir si, antes que una posible modificación legislativa, es más eficaz arbitrar fórmulas de una u otra índole que contribuyan al cumplimiento de la normativa establecida en materia de igualdad y no discriminación hombre-mujer por parte de los clubes infractores. A nuestro juicio, es estéril plantear la discusión en estos términos ya que, de un lado, siempre cabe la reforma legal para reforzar la normativa vigente y adaptarla a la problemática del deporte femenino, y, de otro, nunca está de más que en paralelo a esa reforma se persevere en las medidas ya previstas (de todo tipo) y se endurezcan las posibles acciones para exigir la observancia de la ley.

Sin necesidad de recurrir a modificaciones legales, las medidas que se pueden tomar para reaccionar frente a las prácticas discriminatorias en el deporte son variadas y pueden realizarse en distintas vertientes, puesto que se trata de una temática que por su relevancia constitucional posee numerosas derivaciones: cabe la actuación en vía inspectora, preventiva, punitiva, asistencial, etc.

A modo de catálogo abierto, podemos enumerar las siguientes:

- Aumentar el control y la eficacia de la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la persecución de aquellos clubes que incluyan cláusulas antiembarazo, despidan a las deportistas con base en las mismas o realicen cualquier otra actuación discriminatoria hacia las mujeres (ya se trate de infracciones en materia de relaciones laborales, de prevención de riesgos laborales, de Seguridad Social o cualquiera de las previstas en la [LISOS](#)).

- Imponer escrupulosamente las sanciones administrativas o penales previstas legalmente a aquellos clubes que incumplan la normativa vigente sobre igualdad en el trabajo, fomentando que las condenas a las infracciones por actuaciones discriminatorias se apliquen en su grado máximo.
- Denegar subvenciones y ayudas públicas a todos aquellos clubes y federaciones que realicen prácticas discriminatorias hacia las mujeres.
- Instar por parte del CSD a los clubes y federaciones a que cumplan y mejoren las medidas de conciliación de la vida laboral y profesional de las deportistas, en cumplimiento de lo promulgado en el [Manifiesto por la igualdad y la participación de la mujer en el deporte](#).

Algunas de estas medidas son de nuevo cuño y están siendo apuntadas por los expertos en los distintos foros de debate abiertos (ya sea en sede parlamentaria o en medios de difusión especializados), mientras que otras estaban ya dispuestas, aunque pendientes de aplicación o reactivación, por parte de los organismos administrativos o las instancias judiciales competentes (dígase el CSD, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los órganos de la jurisdicción social, etc.).

Por desgracia, en el deporte femenino es difícil poner en práctica ciertas posibilidades de actuación eminentemente laborales que serían eficaces en la lucha contra la discriminación. En efecto, dada la escasa o nula repercusión que posee la negociación colectiva en el ámbito del deporte femenino, no es factible, como sería deseable, incorporar en los convenios colectivos prescripciones para evitar la discriminación de las deportistas o incluir en los planes de igualdad declaraciones de principios sobre la tolerancia cero frente a las conductas sexistas y medidas concretas que ayuden a su eliminación. No obstante, en estos días se han dado los pasos para alcanzar el que sería el [primer convenio colectivo del deporte femenino](#), concretamente el que se suscribiría entre el Club Deportivo Pescados Rubén Burela Fútbol Sala (un joven equipo de un municipio de Lugo que ha cosechado éxitos deportivos a nivel nacional) y la Asociación de Jugadoras de Fútbol Sala Femenino, que están cerrando el texto negociado. La grata sorpresa la encontramos en el borrador del futuro convenio que, según la información trasladada a los medios por las partes negociadoras, incluiría cláusulas que contemplan la renovación inmediata del contrato para las jugadoras embarazadas además de ayudas para guarderías y libros de texto. Sin duda, la negociación colectiva es una acertada fórmula a través de la cual impedir actuaciones discriminatorias, contemplar especificidades propias de las deportistas y avanzar en cuestiones como la conciliación familiar y laboral⁷.

⁷ En el fútbol sala femenino no existe liga profesional y la negociación de este convenio la realiza el referido equipo en solitario ya que la asociación de clubes no puede erigirse como patronal. La Asociación para Mujeres en el Deporte Profesional ha comunicado recientemente en prensa escrita que en el fútbol femenino se está desarrollando otra negociación análoga, aunque aún no está cerrada, y que el convenio del Pescados Rubén Burela significa un importante punto de partida para los avances laborales de las deportistas españolas que convendría «replicar».