

## La brecha salarial en el deporte mexicano y sus implicaciones en el derecho procesal laboral

The wage gap in Mexican sports and its implications in labor procedural law

**Omar Venegas Quintana**

ovenegasquintana@yahoo.com.mx  
<https://orcid.org/0000-0002-7602-3140>  
Universidad Autónoma de Chihuahua  
Chihuahua – México

### RESUMEN

El propósito del estudio conlleva analizar los derechos sustantivos y procesales que corresponden tanto a hombres como a mujeres deportistas, en igualdad de circunstancias laborales, para lograr un estado de bienestar en términos de asegurar la igualdad de género. Para ello, el autor aporta elementos que permiten responder a la pregunta del porque se da una brecha salarial por cuestión de género en el deporte mexicano y cuáles son las implicaciones en el derecho procesal laboral. Asimismo, el autor justifica su estudio basándose en el enfoque de investigación cualitativo, ya que analiza primordialmente documentos de otros autores, así como fuentes bibliográficas jurídicas relacionadas con el derecho a la actividad física. En cuanto a los resultados, el autor describe en que consiste la actividad física, el derecho al deporte y el derecho del deporte, desarrollando los aspectos más relevantes del derecho del trabajo, sustantivo y procesal, referidos a la regulación de dicha actividad en México. Al tenor, los principales hallazgos radican en repensar el contenido esencial de los derechos fundamentales, es decir, el sustrato de los derechos humanos en favor de hombres y mujeres deportistas. El autor concluye su investigación partiendo del reconocimiento colectivo que se pueda hacer respecto el problema de la brecha salarial, así como la armonización de leyes secundarias, profundizando en las resoluciones judiciales con perspectiva de género y, finalmente, incluyendo la posibilidad de promover una reforma en el marco constitucional mexicano que vele por los derechos igualitarios respecto hombres y mujeres deportistas.

**Palabras clave:** brecha salarial, deporte, género, derecho laboral.

### ABSTRACT

The purpose of the study involves analyzing the substantive and procedural rights that correspond to both men and women athletes, under equal employment circumstances, to achieve a state of well-being in terms of ensuring gender equality. To do this, the author provides elements that allow us to answer the question of why a gender pay gap exists in Mexican sports and what the implications are for labor procedural law. Likewise, the author justifies his study based on the qualitative research approach, since he primarily analyzes documents from other authors, as well as legal bibliographic sources related to the right to physical activity. Regarding the results, the author describes what physical activity, the right to sport and sports law consist of, developing the most relevant aspects of labor law, substantive and procedural, referring to the regulation of said activity in Mexico. Accordingly, the main findings lie in rethinking the essential content of fundamental rights, that is, the substrate of human rights in favor of men and women athletes. The author concludes his research starting from the collective recognition that can be made regarding the problem of the wage gap, as well as the harmonization of secondary laws, delving into judicial resolutions with a gender perspective and, finally, including the possibility of promoting a reform in the Mexican constitutional framework that ensures equal rights for men and women athletes.

**Keywords:** wage gap, sport, gender, labor law.

### INTRODUCCIÓN

Para adentrarnos en el tema “la brecha salarial en el deporte mexicano y sus implicaciones en el derecho procesal laboral” considero oportuno abordar, aunque sea breve, un marco conceptual de referencia. De tal suerte que la actividad física se define por la Organización Mundial de la Salud OMS como *todo movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos que requiere consumir energía. En la práctica, consiste en cualquier movimiento, realizado incluso durante el tiempo de ocio, que se efectúa para desplazarse a determinados lugares y desde ellos, para trabajar o para llevar a cabo las actividades domésticas*<sup>1</sup>. Lo anterior sirve de referencia, insisto, para proponer las consideraciones particulares.

A su vez, el jurista español Gabriel Real Ferrer nos enseña que las actividades físicas pueden ser de diversos tipos<sup>2</sup>:

- Recreativas (paseo, navegación de recreo, etc.).
- Formativas (educación física).
- Competitivas (deporte).
- Laborales (trabajo).
- Capacitativas (rehabilitación, gimnasia de mantenimiento, entrenamiento, etc.).

Por otra parte, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a propósito de la reforma constitucional de

1 Organización Mundial de la Salud. (2024, Junio 26). Actividad física, Portal WEB de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>

2 Gabriel Real Ferrer, Derecho Público del Deporte, Civitas, Madrid, 1991, p. 97.

2011 en materia de derechos humanos, determina en su artículo cuarto que toda persona tiene derecho a la cultura física y a la práctica del deporte, y que le corresponde al Estado su promoción, fomento y estímulo conforme a las leyes en la materia<sup>3</sup>.

Aclaro, si bien es cierto, que en dicho apartado de la Constitución se determina tanto la cultura física como el deporte en sí mismo, mi interés como investigador radica únicamente en este último, es decir, en la actividad deportiva, dejando para ulteriores análisis el tópico de la "cultura" física.

Por lo anterior, es importante seguir al autor José Bermejo Vera quien delimita algunos contenidos del derecho al deporte, a modo de guía orientadora y "de mínimos" sintetizados, los cuales están íntimamente relacionados con el derecho procesal laboral, por ejemplo:

- a) Estimular y desarrollar principios éticos del deporte, por medio de la protección de los deportistas contra cualquier explotación efectuada con fines políticos, comerciales o financieros;
- b) Proporcionar cauces de solución eficiente y eficaz de reclamaciones y conflictos deportivos.

Aquí hago valer dos presupuestos del autor Bermejo quien, me parece, facilitaría relacionar el tema de la brecha salarial, en el deporte mexicano, con el derecho procesal del trabajo. ¿Pero de qué manera? Precisamente a partir de los derechos sustantivos que fuesen violados con motivo de prácticas de explotación laboral y, consecuentemente, con la generación de conflictos entre el trabajador y el patrón.

Enseguida cabe hacer la siguiente pregunta: ¿Que entendemos o debemos entender por derecho del deporte? Pues bien, el derecho del deporte (o derecho deportivo) puede ser entendido como el ordenamiento observado que disciplina la actividad deportiva en todas sus manifestaciones y como el ordenamiento observado por el hombre en relación con el deporte.

Al respecto, dicen Sadara Montenegro González y David Hernández González, el derecho del deporte es un ordenamiento porque organiza a la comunidad deportiva, le da orden y disciplina una realidad social: la actividad deportiva, derivándose así un conjunto de reglas que se refieren al propio deporte y a sus manifestaciones, así como a los derechos y obligaciones que su práctica impone y lógicamente a las consecuencias que trae el incumplimiento de dichas reglas. Es observado porque las reglas que organizan a la comunidad deportiva se fundan en valores históricos, esto es, se encuentran arraigados con el tiempo, son realidades con raíces de la propia comunidad deportiva.

Ahora es la ocasión para hacer una pregunta, antes de realizar el planteamiento del problema y de formular la hipótesis del trabajo de investigación: ¿Qué es la brecha salarial entre hombres y mujeres?, es decir, la brecha salarial que se presenta por cuestión de género.

La respuesta es dada por la Organización de las Naciones Unidas ONU Mujeres. La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. La fórmula es la siguiente: Este porcentaje es la respuesta a la siguiente pregunta. ¿Cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres? Si la cifra es negativa, significa que las mujeres cobrarían más<sup>4</sup>. Al respecto existen algunas causas que originan la brecha salarial en perjuicio de las mujeres, por ejemplo: el empleo a tiempo parcial, peores empleos, trabajos socialmente menos valorados, auto minusvaloración e ignorancia de los empleadores.

Fijémonos ahora en el argumento más sólido que la ONU Mujeres expresa con relación al cuestionamiento de porque hay que combatir la brecha salarial. El argumento es por respeto a los derechos. Es decir, frente a otros argumentos, el respeto a los derechos de las mujeres trabajadoras es sin duda el más potente.

En su informe La Lucha por la Igualdad de Género, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que: "cuando las mujeres trabajan, son más propensas a hacerlo a tiempo parcial, tienen menos probabilidades de avanzar a puestos directivos, son más propensas a enfrentarse a la discriminación y ganan menos que los hombres". Las brechas de género, detalla la publicación, tienden a aumentar durante los años de formación de la familia, ya que la maternidad tiene efectos negativos sobre la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, su remuneración y su progresión profesional. Esto ocurre sobre todo cuando la oferta de servicios públicos de calidad para el cuidado infantil no cubre la demanda, como es el caso en México.

Para las mujeres que trabajan, es clara la desventaja que enfrentan con respecto a los hombres, pues su ingreso anual promedio es 54.5% más bajo, la tercera brecha de género más alta de los 37 países que conforman la OCDE. A esta diferencia

3 Venegas, S. (2020, Abril 22). El derecho fundamental a la cultura física y al deporte: un derecho económico, social y cultural de reciente constitucionalización en México. SCIELO, Cuest. Const. No. 41.

Recuperado de: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932019000200151](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932019000200151)

4 ONU MUJERES América Latina y el Caribe. (s.f.). Conoce más sobre brecha salarial; causas, cifras y por qué hay que combatirla, Portal WEB de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero%20es%20el%20porcentaje%20resultante%20de,el%20salario%20de%20los%20hombres>

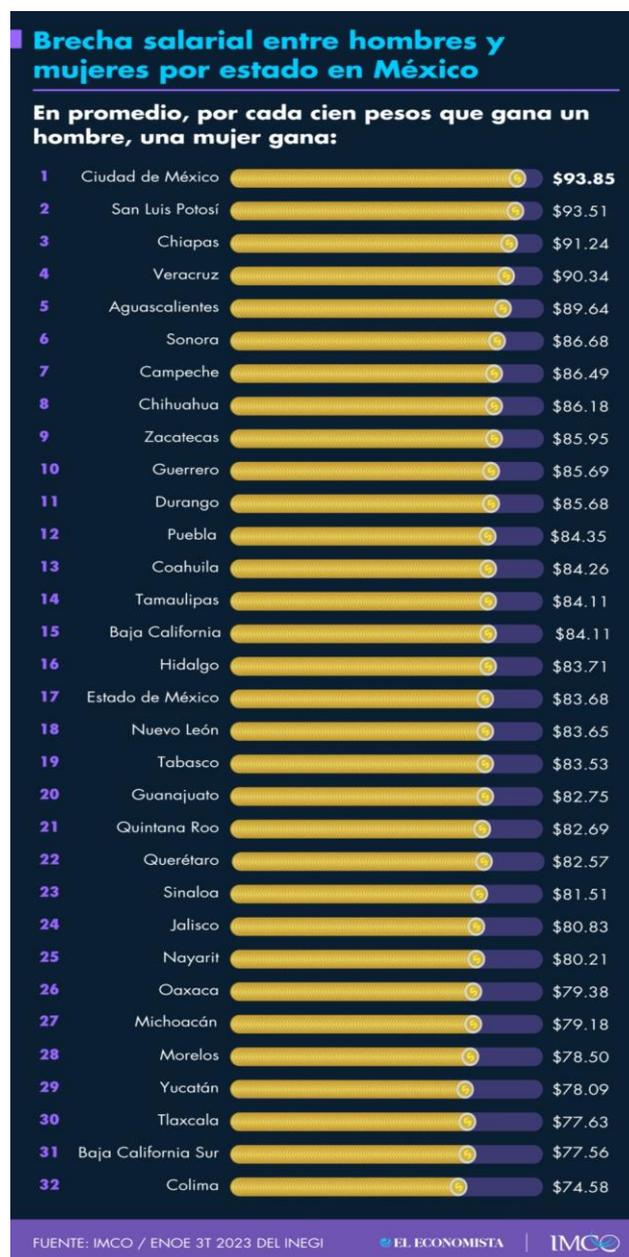
entre los ingresos de mujeres y hombres se le conoce como brecha salarial.

El estudio Discriminación Estructural y Desigualdad Social, publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) en 2017, revela que, en México, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2% mayor al de las mujeres. Si bien esta brecha salarial varía por tipo de trabajo e incluso por estado, es evidente que la discriminación de género en el ámbito laboral aún es una realidad en nuestro país.

Para la OCDE, la brecha salarial entre géneros es uno de los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género, junto con el reparto desigual del trabajo no remunerado y la violencia contra las mujeres. Esto demuestra que, a pesar de los avances logrados, aún queda mucho por hacer para eliminar las barreras que impiden a las mujeres desarrollarse plenamente, en igualdad de condiciones que los hombres. De ahí la importancia de seguir impulsando políticas públicas con perspectiva de género que permitan acelerar la participación y el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos, lo que permitirá eliminar estas brechas en beneficio no solo de las mujeres, sino de las familias y de la sociedad en su conjunto.

Según la fuente de El Economista<sup>5</sup>, en México la brecha salarial es de 16%; esto quiere decir que por cada 100 pesos que gana un hombre por su trabajo al mes, una mujer percibe 84 pesos. A nivel local, sólo cuatro entidades federativas en el país tienen una disparidad menor a 10 puntos porcentuales.

Figura 1. Brecha Salarial en México



Fuente: El Economista

5 El Economista. (2024, Marzo 7). Brecha salarial entre hombres y mujeres: ¿Qué estados tienen las mejores condiciones?, Portal WEB de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-Que-estados-tienen-las-mejores-condiciones-20240307-0029.html>

Por lo que toca al objeto de la presente investigación, es decir, la brecha salarial en el deporte mexicano, podemos constatar que el fenómeno se hace patente al tener conocimiento de casos<sup>6</sup>. Por lo mismo, se materializa la posibilidad de entablar demandas laborales siguiendo el debido proceso ante las instancias judiciales correspondientes.

Un tema que no debe pasar desapercibido es aquel vinculado al papel de los derechos fundamentales en el deporte. En líneas generales, los derechos fundamentales, libertades públicas o garantías individuales, aseguran a los ciudadanos un espacio de actuación carente de restricción pública. Respecto a -o incluso en confrontación con- los poderes públicos, los derechos fundamentales desempeñan un papel relevante para la libertad, lo cual supone sin duda una indispensable garantía vital.

Ciertamente en la Ley Federal del Trabajo se rompe el principio de igualdad salarial, señalando así en el artículo 297 que no es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores.

Sin embargo, siguiendo a la Mtra. Lorenia Atondo R., esto tuvo la intención de atender precisamente a la categoría de los eventos o funciones y no a una cuestión discriminatoria como a la que actualmente ha servido, respecto la brecha salarial entre deportistas hombres y mujeres, para dar menos salarios a las mujeres y relegarlas como deportistas de segunda, sin importar sus méritos deportivos, pues la propia ley reglamentaria del artículo 123 constitucional establece entre otros en su artículo 2.º que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores (hombres y mujeres) frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Planteo enseguida el problema entorno el tema de la brecha salarial en el deporte mexicano y sus implicaciones en el derecho procesal laboral. Así, considero que el problema principal radica en la discriminación por cuestión de género, relacionado con el salario que perciben las mujeres deportistas respecto los hombres, ya que tal situación contradice el principio de no discriminación consagrado en el artículo primero de la Constitución Federal y vulnera el derecho humano al salario digno en perjuicio de las mujeres.

Entonces, si el problema de la investigación radica en la discriminación salarial por cuestión de género, la posible solución quedaría en el ámbito del derecho procesal laboral y tal vez en el juicio de amparo para efectos de restituir a la parte quejosa en el goce de su derecho humano al salario digno en condiciones de igualdad y no discriminación, atendiendo los principios derecho humanistas consagrados en la Constitución Federal.

En efecto, mi hipótesis eminentemente jurídica tiene que ver con la protección de los derechos laborales en favor de las mujeres deportistas en México. De otra manera, si atendemos la protección constitucional derecho humanista y si desplegamos la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo para garantizar el salario digno en favor de las mujeres deportistas, podremos eliminar la brecha salarial por cuestión de género en el deporte mexicano.

## MÉTODOS

El trabajo de investigación visualiza un enfoque cualitativo, y un alcance explicativo. El enfoque cualitativo, orientado hacia la descripción y comprensión del fenómeno de la desigualdad de salarios hacia las mujeres deportistas en México, descubriendo y observando casos, donde el conocimiento se construye, no se descubre. En la investigación prevalece el análisis y práctica de los valores, en tanto estos influyen en el problema planteado, la construcción de teorías y modelos jurídicos<sup>7</sup>. El alcance explicativo nos indica que casi todo está dicho, existiendo múltiples fuentes de información. Estará centrado en determinar las causas de un determinado conjunto de fenómenos (como el de la brecha salarial en el deporte mexicano y sus implicaciones en el derecho procesal laboral), donde el objetivo es conocer porque suceden.

6 Atondo, L. (2024). Igualdad salarial para mujeres y hombres deportistas en México [archivo PDF]. Recuperado de <https://www.eld.edu.mx/Boletin-Juridico-Practico/Boletin-Juridico-5/Capitulos/3.-Igualda-salarial-para-mujeres-y-hombres-deportistas-en-Mexico.pdf>

7 Aranzamendi, Lino, *Investigación Jurídica*, 2015, p. 148.

Respecto la selección de métodos<sup>8</sup> describo los siguientes:

Método de observación. La observación como método científico se define como el uso sistemático de nuestros sentidos en la búsqueda de información que se necesita para resolver un problema de investigación. Se trata de registrar conductas y comportamientos de destinatarios de normas jurídicas sin intervenirlos ni interferirlos.

Método documental. Investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías.

Método analítico. Se basa fundamentalmente en un análisis lógico del lenguaje jurídico, que implica descomponer conceptos y enunciados en diferentes partes, con lo cual se obtiene el conocimiento del Derecho.

Método fenomenológico. Este método consiste en examinar todos los aspectos o variables presentes en la estructura y funcionamiento de los fenómenos socio jurídicos, es decir, en las propias normas jurídicas se observa que forman parte de un sistema en el cual confluyen conceptos y realidades sociales, etnográficas, culturales.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En relación con el contenido esencial de los derechos fundamentales cabe señalar que lo integran aquellas características cuya eliminación, reducción drástica o deformación convierten al derecho en irreconocible e inútil. La esencialidad del contenido del derecho haría referencia a lo que [...] es absolutamente necesario para que los intereses jurídicamente protegibles, que dan vida al Derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos. De este modo, se rebasa o se desconoce el contenido esencial, cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección (Sentencia del Tribunal Constitucional español, de 8 de abril de 1981).

Pues bien, al tratarse el derecho laboral de un derecho básico para el desarrollo de la vida personal y social, se puede decir que incide o afecta, perfilando alguno de sus rasgos con diferente intensidad, sobre el abstracto derecho al deporte, teniendo en cuenta que todos los operadores jurídicos, es decir, legisladores, jueces, administraciones públicas, deben interpretarlos de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos o cualesquiera otros Tratados y Acuerdos internacionales sobre las mismas materias que hayan sido suscritos y debidamente ratificados.

Concretamente la discusión trata de analizar sumariamente las consecuencias jurídicamente relevantes de algunos derechos fundamentales y libertades públicas en el desarrollo de las actividades deportivas; algo que resulta por demás interesante.

Otra discusión importante tiene que ver con la reforma a la Ley Federal del Trabajo LFT, la cual otorga una gran importancia a la protección de las mujeres trabajadoras, a la igualdad de oportunidades y a laborar en un ambiente libre de violencia (Alcalde et al., 2019). La LFT incluye 11 artículos en materia de género, destacando, entre otras cuestiones, la paridad de género en las directivas sindicales, así como la obligación de la parte empleadora para evitar la discriminación, el hostigamiento y el acoso sexual.

Empero, antes de pasar al apartado de las conclusiones, creo importante llevar a la discusión, a la par del alcance del derecho procesal laboral, la practicidad de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 Para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres<sup>9</sup>, toda vez que si bien en ella se establecen los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre hombres y mujeres, lo cierto es que persiste la brecha salarial en tratándose del deporte ejercido por hombres y mujeres en México.

## CONCLUSIONES

Creo que, en materia laboral (sustantiva y procesal), existe un largo camino por recorrer con el propósito de eliminar las diferencias salariales que actualmente existen en México tratándose de hombres y mujeres deportistas.

Por tal motivo, es necesario aceptar, colectivamente, la existencia de una brecha salarial en el deporte mexicano que lacera no solo a las mujeres, sino a toda una estructura social-cultural que ha ido cambiando poco a poco en México, y que ahora es insuficiente para comprender dichos cambios.

8 Métodos de investigación aplicados a Ciencias Jurídicas, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/14/6818/4.pdf>

9 Gobierno Federal STPS. (2009, Abril 9). NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009 [archivo PDF]. Recuperado de <https://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>

Por otra parte, es urgente desplegar la tarea de armonizar los alcances de la Constitución Federal con la Ley Federal del Trabajo, así como con otras leyes, y revisar sus implicaciones en el derecho procesal laboral, esto es, respecto la brecha salarial.

Al mismo tiempo, es necesario profundizar los alcances del derecho procesal laboral, sobre todo en lo concerniente a juzgar con perspectiva de género<sup>10</sup>. Es que la perspectiva de género, en el ámbito laboral, es una herramienta que permite detectar, entender y, ultimadamente, enmendar diferencias de género ilegítimas que vulneran los derechos de las personas, y particularmente de las mujeres. Es una herramienta que puede ser adaptada a múltiples disciplinas y contextos. Esto incluye, por supuesto, su adaptación al mundo jurídico y, concretamente, al judicial.

La conclusión permite proponer una gran reforma constitucional que pueda asegurar la erradicación de la brecha salarial, entre hombres y mujeres deportistas en México, ahora que se han presentado y aprobado iniciativas de reforma a Leyes Generales, por ejemplo, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, en materia de brecha salarial e igualdad remunerativa entre mujeres y hombres<sup>11</sup>. Empero, se advierte que la relación positiva vinculante entre el Derecho del Deporte, la brecha salarial, y la Justicia Laboral, se encuentra en una etapa de estudio incipiente.

## REFERENCIAS

- Atondo, L. (2024). *Igualdad salarial para mujeres y hombres deportistas en México* [archivo PDF]. Recuperado de <https://www.eld.edu.mx/Boletin-Juridico-Practico/Boletin-Juridico-5/Capitulos/3.-Igualda-salarial-para-mujeres-y-hombres-deportistas-en-Mexico.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2024, Marzo 22). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* [archivo PDF]. Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>.
- Canal del Congreso. (2019, Diciembre 4). Aprueban reforma para eliminar brecha salarial entre mujeres y hombres, *Portal WEB* de [https://www.canaldelcongreso.gob.mx/noticias/12711/Aprueban\\_reforma\\_para\\_eliminar\\_brecha\\_salarial\\_entre\\_mujeres\\_y\\_hombres](https://www.canaldelcongreso.gob.mx/noticias/12711/Aprueban_reforma_para_eliminar_brecha_salarial_entre_mujeres_y_hombres)
- El Economista. (2024, Marzo 7). Brecha salarial entre hombres y mujeres: ¿Qué estados tienen las mejores condiciones?, *Portal WEB* de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-Que-estados-tienen-las-mejores-condiciones-20240307-0029.html>
- Gobierno Federal STPS. (2009, Abril 9). *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2009* [archivo PDF]. Recuperado de <https://www.stps.gob.mx/bp/anexos/igualdad%20laboral/2.%20norma%20mexicana%20para%20la%20igualdad%20laboral.pdf>
- ONU MUJERES América Latina y el Caribe. (s.f.). Conoce más sobre brecha salarial; causas, cifras y por qué hay que combatirla, *Portal WEB* de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial#:~:text=La%20brecha%20salarial%20de%20g%C3%A9nero%20es%20el%20porcentaje%20resultante%20de,el%20salario%20de%20los%20hombres>
- Organización Mundial de la Salud. (2024, Junio 26). Actividad física, *Portal WEB* de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- Pampillo, J. (2014). *DERECHO DEL DEPORTE*, México, Editorial Porrúa.
- Vela, E. (2021, Noviembre). *Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral* [archivo PDF]. Recuperado de [https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/publicaciones\\_scjn/publicacion/2022-02/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20en%20materia%20laboral\\_5\\_compressed.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/publicaciones_scjn/publicacion/2022-02/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20en%20materia%20laboral_5_compressed.pdf)
- Venegas, S. (2020, Abril 22). El derecho fundamental a la cultura física y al deporte: un derecho económico, social y cultural de reciente constitucionalización en México. *SCIELO*, Cuest. Const. No. 41. Recuperado de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-91932019000200151](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-91932019000200151)

10 Vela, E. (2021, Noviembre). *Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral* [archivo PDF]. Recuperado de [https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/publicaciones\\_scjn/publicacion/2022-](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/publicaciones_scjn/publicacion/2022-02/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20en%20materia%20laboral_5_compressed.pdf)

02/Manual%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20en%20materia%20laboral\_5\_compressed.pdf

11 Canal del Congreso. (2019, Diciembre 4). Aprueban reforma para eliminar brecha salarial entre mujeres y hombres, *Portal WEB* de [https://www.canaldelcongreso.gob.mx/noticias/12711/Aprueban\\_reforma\\_para\\_eliminar\\_brecha\\_salarial\\_entre\\_mujeres\\_y\\_hombres](https://www.canaldelcongreso.gob.mx/noticias/12711/Aprueban_reforma_para_eliminar_brecha_salarial_entre_mujeres_y_hombres)