

¿Brecha salarial de género en el fútbol estadounidense?

Comentario a la Sentencia del Tribunal de Distrito de los Estados Unidos, Distrito Central de California, de 1 de mayo de 2020 (caso Alex Morgan vs. Federación Soccer de los Estados Unidos, Inc.)

Pilar Conde Colmenero

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

1. Contexto deportivo y normativo del fútbol femenino estadounidense. Una comparativa con el escenario español

La situación del fútbol femenino en Estados Unidos no es comparable con la que vive esta modalidad deportiva en nuestro país, más aún si la examinamos en relación con el fútbol masculino. En España, el fútbol es el «deporte estrella» y los equipos masculinos, sobre todo, tienen una importante relevancia tanto nacional como internacional, mientras que el fútbol femenino es minoritario y no alcanza todavía una repercusión social ni mediática significativa. Sin embargo, el panorama estadounidense es bien distinto, porque a nivel nacional el fútbol masculino tiene una importancia secundaria respecto de otros deportes como el béisbol o el fútbol americano; y, paradójicamente, el balompié femenino sobresale respecto del resto de disciplinas deportivas practicadas por mujeres, ya que cuenta con numerosos seguidores y con un buen palmarés en campeonatos y certámenes.

En el plano internacional, el escenario tampoco cambia. Las norteamericanas poseen una brillante y competitiva selección, con una trayectoria jalonada de éxitos. Solo hay que revisar el historial de la Copa Mundial Femenina de la FIFA (Federación Internacional de Fútbol Asociación) para comprobar que en este moderno y exitoso campeonato, disputado en ocho ocasiones desde que fue creado en 1970, se han alzado con el trofeo solo cuatro países, uno de los cuales es Estados Unidos. La selección femenina de fútbol norteamericana, además de ser la actual campeona del mundo, es el equipo con más victorias, llegando

Cómo citar: Conde Colmenero, P. (2020). ¿Brecha salarial de género en el fútbol estadounidense? Comentario a la Sentencia del Tribunal de Distrito de los Estados Unidos, Distrito Central de California, de 1 de mayo de 2020 (caso Alex Morgan vs. Federación Soccer de los Estados Unidos, Inc.). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 448, 191-198.

a acumular cuatro copas (seguida de Alemania, con dos triunfos, y, después, de Noruega y Japón, con uno) en los años 1991, 1999, 2015 y 2019. La selección española femenina de fútbol no atesora títulos en ese certamen mundial, que es referente internacional en la disciplina, y tampoco puede medir su palmarés con el obtenido por la selección nacional masculina. En consecuencia, aunque el fútbol femenino está empezando a despuntar en España y más allá de las fronteras nacionales, no alcanza aún los niveles de popularidad y triunfos que el balompié masculino, ni se habían puesto sobre la mesa (hasta hace bien poco) las posibles diferencias y discriminaciones profesionales entre jugadores y jugadoras.

Las exigencias de igualdad salarial en el fútbol femenino norteamericano no son nuevas y acumulan una larga trayectoria. Dada la repercusión internacional y mediática de la selección estadounidense, sus reclamaciones constituyen un referente de la lucha antidiscriminación no solo para las futbolistas, sino para las jugadoras de todo tipo de disciplinas deportivas. En el deporte femenino español, desde hace unos años estamos asistiendo a continuas reivindicaciones laborales (tanto individuales como colectivas) de las jugadoras y atletas de todas las disciplinas frente a los clubes, las federaciones e incluso el Consejo Superior de Deportes. En particular, las futbolistas han ejercido incluso el [derecho a la huelga con ocasión de las negociaciones por la firma del que sería su primer convenio colectivo](#) (finalmente cerrado en febrero de 2020). Un punto crucial en la suscripción de dicho convenio colectivo ha sido el acuerdo sobre los salarios base y demás cuestiones de directa repercusión económica (parcialidad de los contratos o derechos de imagen, por ejemplo).

Centrados en el marco normativo americano, hay que subrayar que el referente legal básico que cabe invocar en materia de igualdad en Estados Unidos es la Ley/Declaración de derechos civiles de 1964 (*Civil Rights Act of 1964* –CRA–), cuyo título VIII prohíbe la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Recordemos que este trascendental texto, además de marcar un hito histórico en la erradicación de la segregación racial, se convierte en el baluarte de la lucha contra todo tipo de discriminación y, de manera decisiva, establece una serie de reglas de igualdad ciudadana en el ámbito civil, en el educativo y, también, en el laboral.

Concretamente en materia laboral, la CRA estableció que se consideraría ilegal cualquier contratación, despido o trato en el empleo, que implicase una discriminación motivada en la «raza, color, religión, sexo, u origen nacional», y reguló un procedimiento sumarisimo para castigar la ofensa y restablecer al empleado afectado en el puesto de trabajo del que fuese excluido. Al amparo de esta ley se creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) que funciona como una agencia federal del Gobierno estadounidense cuya misión es controlar y fiscalizar el cumplimiento de la legalidad sobre discriminación en los lugares de trabajo, generalmente investigando las denuncias de trato no igualitario por razón de raza, color, origen, religión, sexo, edad, discapacidad e información genética de un empleado.

Bien es cierto que la Declaración de 1964 tiene un importante antecedente normativo específico en materia de discriminación retributiva entre hombre y mujer. En efecto, 1 año antes de que viese la luz la CRA se había publicado la Ley de igualdad salarial (*Equal Pay Act of 1963* –EPA–) que proscribe la disparidad salarial por razón de sexo y regula la igualdad retributiva de los empleados, independientemente de su sexo. Por tanto, esta ley laboral inició el camino para el establecimiento de la paridad salarial hombre-mujer, consolidándose posteriormente, con la Ley de derechos civiles de 1964, la protección frente a todo tipo de discriminación (incluida la retributiva).

La EPA, en la sección 206 d.1, prohíbe expresamente a los empleadores discriminar:

[...] sobre la base del sexo pagando salarios a los empleados [...] a una tasa inferior a la tasa [pagada] a empleados del sexo opuesto por [...] igual prestación en trabajos [que requieren] igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se realizan bajo condiciones de trabajo similares.

Para acogerse a la protección de esta ley, el empleado debe demostrar, primeramente: que se pagan salarios diferentes a los empleados del sexo opuesto; que los empleados realizan un trabajo sustancialmente igual en trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad; y que los trabajos se realizan en condiciones de trabajo similares.

En comparación con el estadounidense (y salvando las evidentes diferencias entre el sistema jurídico anglosajón y el sistema continental europeo), el entramado normativo español en materia de igualdad y no discriminación puede considerarse, como aquel, suficientemente sólido y garantista para permitir a las mujeres el ejercicio pacífico de su derecho a la paridad salarial. Eso no significa que *de facto* en nuestro país se haya conseguido erradicar toda discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, puesto que, en el plano retributivo, y particularmente en la actividad deportiva profesional, las mujeres tienen aún importantes cotas de igualdad que conseguir.

Nuestro ordenamiento cuenta, por supuesto, con instrumentos que amparan expresamente el trato igualitario entre hombres y mujeres. Desde la proclamación constitucional del derecho a la igualdad como derecho fundamental protegido por garantías máximas (arts. 14 y 53.1 y 2 Constitución española), pasando por la [Ley orgánica 3/2007](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que despliega una protección transversal frente a la discriminación por razón de sexo en todo orbe de la vida, hasta descender a las previsiones laborales y de empleo público que descartan la desigualdad en el acceso al empleo, durante el contrato de trabajo y la extinción de la relación laboral (arts. 4.2 c) y 17 Estatuto de los Trabajadores –ET–; y art. 1.3 b) y d) [Estatuto Básico del Empleado Público](#)). Ciertamente, la equiparación de derechos hombre-mujer tiene un despliegue importante tras la incorporación de España a la Unión Europea en el año 1985 (Directivas [2004/113/CE](#), [2006/54/CE](#) y [2010/41/UE](#) y derecho originario).

En nuestro país, el ejercicio profesional de la actividad deportiva está sujeto también a la legislación que ordena el deporte ([Ley 10/1990](#), del deporte). Precisamente, en 2019 fue aprobado un [Anteproyecto de ley del deporte](#) que afronta, entre otras cuestiones, una revisión que permita el fomento del deporte femenino y su ejercicio en un escenario de igualdad, real y efectiva. Por lo demás, el salario y el resto de condiciones laborales de los deportistas se regulan particularmente en el [Real Decreto 1006/1985](#), que ordena la relación laboral especial de los deportistas profesionales, los convenios colectivos suscritos en las ligas profesionales de las distintas disciplinas (como es el caso del fútbol masculino, desde hace años, y recientemente en el fútbol femenino), los contratos individuales de los deportistas y, a nivel de selección nacional, los acuerdos entre las respectivas federaciones y los jugadores que representan a España en las competiciones internacionales (a semejanza de lo que ocurre en Estados Unidos). En competiciones oficiales internacionales hay que tener en cuenta sobre todo las previsiones de la [Ley del deporte](#) relativas al papel de las federaciones como entidad privada con funciones públicas, así como lo estipulado por el [Real Decreto 971/2007](#), sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento.

2. Breve descripción del supuesto de hecho

El pronunciamiento del Tribunal de Distrito de los Estados Unidos, Distrito Central de California (*United States District Court, Central District of California*), resuelve el conflicto planteado por la Asociación de jugadoras de la selección nacional de fútbol femenino de los Estados Unidos (WNT) que acusa a la Federación de Fútbol de los Estados Unidos (USSF) de haber violado la EPA y el título VII de la CRA, por entender que existe una desigualdad salarial entre las jugadoras de la selección y sus homólogos masculinos.

Las jugadoras de la selección femenina, mediante el ejercicio de una acción colectiva (*action class*), plantean ante la referida instancia federal una demanda que las lleva a un escenario procedimental y probatorio, según el cual:

- a) Para que sea admitida como cierta la violación de la EPA, debe demostrarse que las jugadoras femeninas realizan idéntico trabajo, en las mismas condiciones y que reciben un salario menor que los jugadores masculinos.
- b) Para que sea admitida como cierta la violación de la CRA, debe demostrarse que la acusación agotó la vía extrajudicial, habiendo apelado previamente al arbitraje ante la EEOC por la discriminación en el salario recibido y demás condiciones de trabajo (estado de los campos de juego, alojamientos, viajes, seguro médico o entrenamientos).

En la cronología de los hechos que dieron lugar a la demanda destaca el inicio, en 2012, de la negociación del acuerdo denominado *Collective Bargain Agreement* (CBA), suscrito

entre la USSF y la WNT, donde se ordenan distintas condiciones de trabajo de las futbolistas profesionales, como son el salario mínimo anual, el reconocimiento de primas por partidos, el seguro médico y dental o las dietas por viajes.

En 2013, la USSF y la WNT firman un *Memorandum of Understanding* (o tratado de entendimiento) que viene a refrendar el acuerdo final sobre la suscripción del CBA de 2012. Finalmente, el pacto contempla el número mínimo de jugadoras que conformen el equipo de la selección, el salario anual de estas, un aumento del 15 % del sueldo de las jugadoras de la selección si dejan de cobrar en la liga de fútbol nacional, la cobertura médica, las bajas por enfermedad y el subsidio infantil. En la negociación, las jugadoras se habían propuesto el objetivo de garantizar un salario base.

A la altura de 2016, la WNT solicita la cancelación del CBA de 2012-2016 con el objetivo de introducir cambios y mejoras en los siguientes acuerdos con la federación, sobre todo en lo relativo a igualar las primas con las recibidas por sus colegas masculinos. Las jugadoras justifican su petición en el hecho de haber ganado la Copa del Mundial de Fútbol Femenino de 2015 y proponen basar el nuevo CBA en un *pay-to-play*, es decir, el abono de primas en función de los partidos jugados y los resultados obtenidos en los mismos. Definitivamente, en 2017, ambas partes firman un nuevo CBA que contempla tanto el aumento del número mínimo de jugadoras de la selección, como ciertas mejoras en las primas a percibir por parte de estas.

En el curso de las actuaciones judiciales, la WNT, que de partida consigue demostrar que agotó la vía extrajudicial de manera procedente ante la EEOC y que las futbolistas realizan idéntico trabajo en similares condiciones que los hombres (o más bien peores), no logra que el tribunal admita la acusación de discriminación salarial. El tribunal finalmente acoge y da por probado que la federación abona menos cantidad por ciertos partidos a las jugadoras (por *pay-to-play* menores que los de los hombres), aunque, sumando todos los conceptos salariales previstos en el CBA reformulado, las futbolistas llegan a obtener incluso más retribución que los hombres en el periodo comprendido entre 2015 a 2019, una vez aplicadas todas las mejoras salariales en cómputo global y como consecuencia de haber jugado más partidos y haberlos ganado. En cuanto a la posible vulneración del título VII de la CRA, se admite la desigualdad en lo que respecta a las condiciones que afectan a los viajes de la selección femenina (específicamente, vuelos chárter y alojamiento en hoteles), así como a la cobertura médica recibida y la asistencia y apoyo en los entrenamientos, no así en cuanto a la cuestión puramente salarial que es el objeto de la litis. Por tanto, según el tribunal no existe la brecha salarial denunciada, puesto que las jugadoras habrían ganado 24 millones de dólares en los últimos 5 años en comparación con los 18 millones obtenidos por los hombres.

3. Puntos clave de la decisión judicial

Como hemos comentado, el fallo de la instancia federal deniega las pretensiones planteadas por las jugadoras de la selección nacional contra la federación de fútbol en cuanto

a la supuesta desigualdad salarial respecto de sus homólogos masculinos. No obstante, la sentencia pone claramente de manifiesto que existen diferencias de trato en algunas de las condiciones en las que desarrollan su trabajo las futbolistas, evidenciando así la existencia real de un contexto no igualitario en el fútbol estadounidense. El pronunciamiento judicial entiende que las futbolistas han negociado su propio acuerdo con la federación diseñando un conjunto de percepciones salariales que, siendo menos ventajosas que las convenidas por los hombres, les han permitido ganar más que ellos, gracias al número de partidos con éxito que han jugado en el periodo de 5 años examinado. Es decir, las jugadoras han podido optar a las primas que estaban previstas en el acuerdo federativo, llegando a ganar incluso más que los futbolistas en cómputo final.

Por otra parte, y en cuanto a la probanza de determinados hechos, la WNT consigue demostrar dos de los requisitos previos para reclamar la violación del título VII de la CRA, es decir, que las futbolistas realizan idéntico trabajo que los futbolistas (trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad) y que lo hacen en condiciones similares (incluso peores comparativamente). El tribunal así lo admite, a pesar de ciertos argumentos sexistas esgrimidos por la federación a lo largo del procedimiento para justificar la desigualdad de pagos entre los jugadores de ambas selecciones, como, por ejemplo, el razonamiento según el cual el trabajo de los futbolistas exige un nivel más alto de destreza que el de las jugadoras.

Desde el punto de vista procesal, hay que subrayar que la selección femenina plantea una *action class* o demanda colectiva y que lo hace ante el tribunal federal (no estatal) que posee jurisdicción para conocer el caso. Recordemos que la *action class* es una acción colectiva genuinamente americana de larga tradición en Estados Unidos. En nuestro ordenamiento, un accionamiento semejante (de un colectivo de demandantes que poseen el mismo objeto y razón de pedir) surge más recientemente, bajo condiciones y requisitos diferentes a los del sistema estadounidense. Con unos limitados antecedentes en leyes especiales (en materias muy particulares como la publicidad ilícita, la competencia desleal y las cláusulas abusivas reguladas en la Ley general de defensa de consumidores y usuarios) y con una eficacia también limitada (solo respecto de la cesación, que no a la tutela indemnizatoria), la acción colectiva acaba irrumpiendo en la reforma de la Ley de enjuiciamiento civil (LEC) de 2000 y en la modificación de 2007 (arts. 15, 11 y 11 bis LEC) donde se consolida con carácter general y con la eficacia más plena de las exigencias de la responsabilidad civil (no solo de cesación, sino también de petición de resarcimiento del daño) para ser ejercida, en garantía de intereses colectivos y difusos, por parte de las asociaciones de consumidores y usuarios, los sindicatos y las asociaciones de defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

A nuestro juicio, la principal aportación de la sentencia tiene que ver con la revisión exhaustiva y actualizada que realiza del cumplimiento de la normativa norteamericana sobre no discriminación salarial por razón de sexo, concretamente en el ámbito deportivo y a la vista de las denuncias de las condiciones retributivas de las futbolistas estadounidenses. Revisión

que, por otra parte, y gracias al empuje reivindicativo de las mujeres deportistas, se está produciendo en otros países desarrollados con fuertes principios democráticos e igualitarios donde sería inadmisibles mantener que las profesionales (de cualquier sector de actividad) han de estar peor retribuidas que sus homólogos masculinos. Aunque el resultado judicial lleve a la consideración de que no existe brecha salarial entre hombres y mujeres futbolistas durante los años 2015 a 2019, el pronunciamiento tiene relevancia porque desbroza la situación laboral (y no solo salarial) de las condiciones de trabajo de estas jugadoras de la selección (marcada por los acuerdos federativos suscritos), a la luz de la normativa antidiscriminatoria de aplicación y con la fortaleza procesal que posee el ejercicio de una acción colectiva.

4. Trascendencia de la doctrina asentada: los lentos avances de la igualdad en el deporte profesional

El fútbol femenino estadounidense es el espejo donde se miran jugadoras de todo el mundo, por lo que no es una cuestión baladí que la selección campeona del mundo demande en vía judicial a su federación por entender que percibe salarios no equitativos respecto de los hombres. Asimismo, que un tribunal federal norteamericano reconozca condiciones discriminatorias entre los hombres y mujeres futbolistas no hace sino evidenciar las desigualdades que perviven en el deporte, incluso cuando se trata de una selección femenina que es campeona mundial y que cosecha más éxitos deportivos que la selección masculina. En ese sentido, hay que valorar positivamente tanto que las futbolistas americanas se animen a litigar por sus derechos salariales mediante una acción colectiva, como que el tribunal que enjuicia los hechos admita la existencia de una auténtica discriminación en algunas de sus condiciones de trabajo (que no son netamente salariales), pese a que desoiga finalmente la acusación de «brecha salarial».

El tribunal americano efectúa un acertado tratamiento del concepto de salario (*wages*), incluyendo en el caso de los futbolistas todo tipo de percepciones dinerarias que retribuyan la prestación de sus servicios profesionales (es decir, el salario anual garantizado más las primas por partidos), a semejanza de lo que establece nuestro ordenamiento laboral sobre el salario y las *sui generis* percepciones retributivas de los deportistas profesionales (que reconoce naturaleza salarial a las primas de fichaje y por resultados –art. 26 ET; art. 8 RD 1006/1985, convenios colectivos de aplicación y contratos individuales–). No obstante, es cierto que el tribunal se muestra excesivamente favorecedor de la libertad de negociación y del libre mercado (algo propio de un sistema que apuesta por la iniciativa privada y la libre competencia a ultranza), sin sujeción a injerencias o medidas correctoras proteccionistas que equilibren las posibles desigualdades reales entre hombre y mujer. En consecuencia, el acuerdo negociado entre la selección femenina y la federación de fútbol (que es menos favorable salarialmente que el negociado por los hombres) se impone y, en el caso examinado, se suma al buen hacer deportivo de las campeonas del mundo, resultando un montante salarial global que beneficia a las jugadoras respecto de sus homólogos masculinos.

Aun así, el tribunal acepta que las mujeres han recibido menos dinero por partido jugado y que habrían ganado más si hubieran tenido el convenio de los hombres; y los propios ejecutivos de la USSF admiten que las condiciones entre hombres y mujeres no son equitativas. Sin embargo, finalmente se impone el argumento de que las mujeres son las que diseñaron su propio convenio laboral, con una estructura y cuantías de salario garantizado y primas acordadas a su interés, aunque es cierto que esto les haya generado menos beneficio por los partidos jugados. Si ellas han necesitado jugar más partidos y tener mayor tasa de éxito en la competición para conseguir unas retribuciones salariales más elevadas que ellos, es porque, según se deduce de la lectura de la sentencia, han llevado a cabo una negociación de sus intereses económicos menos satisfactoria que los futbolistas hombres, pero no porque exista, en puridad, una auténtica brecha salarial entre ambos. Algo con lo que no terminamos de estar de acuerdo, ya que deja el resultado de la negociación al albur del mercado y, por tanto, del influjo de la concepción sexista imperante, con base en la cual las mujeres (aunque sean jugadoras con más éxitos deportivos que los hombres) no merecen igual recompensa económica que los hombres y deben esforzarse más por conseguir la igualdad retributiva, por ser alojadas en hoteles del mismo rango o por jugar en campos bien dotados. Es decir, de hecho en nuestras sociedades aún no impera la igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres, de ser así sería innecesario recurrir a mecanismos como las discriminaciones positivas para equiparar laboralmente ambos sexos.

El pronunciamiento judicial deja un sabor agridulce, puesto que pone de manifiesto que perviven las desigualdades dentro del deporte y que, tal como ocurre también en España, queda tiempo para que podamos ver que las mujeres estén igual de cotizadas salarialmente que los hombres.