

Tesiak bilduma
Serie Tesis

1

**La negociación
colectiva en el deporte
profesional**

Koldo Irurzun Ugalde



Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

IRURZUN UGALDE, Koldo

La negociación colectiva en el deporte profesional / Koldo Irurzun Ugalde. - 1ª ed. - Vitoria-Gasteiz : Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia = Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2005

p. ; cm. - (Tesiak Bilduma = Serie Tesis ; 1)

ISBN 84-457-2326-X

1. Deportistas-Negociación colectiva. I. Euskadi. Dirección de Deportes. II. Título. III. Serie.

796.071:331.106.25

Edición: 1ª. Julio 2005
Tirada: 500 ejemplares
© Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco
Departamento de Cultura
Edita: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
Donostia-San Sebastián, 1 - 01010 Vitoria-Gasteiz
Internet: www.euskadi.net
Impresión: Grafidenda
ISBN 84-457-2326-X
Depósito Legal: BI-1144-05

AGRADECIMIENTOS / ESKERRONAK

A mi amigo Miguel Cardenal, por su permanente estímulo y fundamental ayuda. A Paco Rubio.

A José Luis Carretero y Andreu Camps, por su esfuerzo y generosidad en la divulgación del derecho deportivo.

A mis compañeros de la I Promoción del Master de Derecho Deportivo de la Universidad de Lleida, y en particular, a la memoria de nuestro querido "Perote".

A mis compañeros de trabajo, Juan Hernández, Mikel De la Fuente e Isabel Otxoa, por su calor de hogar, en nuestra segunda casa.

Alberto, Lore eta Kaia txikiari (etorkizuna berea da). Luis eta Arantxa, gurasoei, seguruenik Berazubira eraman izan ez banindute eta hango lokatzak garbitu ezean, liburu hau ez zen idatziko.

Ima, zuri.

PRESENTACIÓN

Quizá haya gente a quien le produzca extrañeza el que el Departamento de Cultura del Gobierno Vasco edite una tesis doctoral leída en la Universidad del País Vasco, realizada por el profesor del Departamento de Derecho de la Empresa, Koldo Irurzun Ugalde. Tampoco el hecho de que Koldo Irurzun sea miembro del Consejo Vasco del Deporte sería razón suficiente, a ojos de algunos, para justificar esta publicación. Sin embargo es una decisión más que lógica si tenemos en cuenta los proyectos desarrollados por el Departamento de Cultura en el área del Deporte; si tenemos en cuenta cuál ha sido la apuesta de la legislatura que acaba de finalizar, el Plan Vasco del Deporte, cuáles son sus contenidos y cuáles los ámbitos que han quedado fuera de este diagnóstico consensuado entre todos los agentes claves del deporte. Desde esta perspectiva, basta una lectura rápida del índice de contenidos del Plan Vasco del Deporte para darse cuenta de que en esta reflexión que quiere convertirse en el marco de actuación básico para la consecución de un modelo deportivo propio no se han analizado cuestiones relativas a la “negociación colectiva en el deporte profesional”, tema tratado con la profundidad que requiere una tesis doctoral en el libro que hoy publicamos.

Ciertamente sí se abordó el deporte profesional dentro de las tipologías que se diferenciaron para la práctica deportiva: el Deporte de Alto Rendimiento, Deporte de Rendimiento, Deporte de Participación y Deporte Escolar. Se crearon comisiones de trabajo que identificaran las potenciales líneas de actuación en las materias más significativas para cada tipología de práctica deportiva. En otras palabras, se trataron aspectos relacionados con los agentes y la financiación; con instalaciones deportivas; con la medicina en el Deporte; con la formación y el empleo; con la ética y la violencia; las selecciones vascas; los eventos deportivos; el euskara; el deporte adaptado; y la mujer en el Deporte.

Es cierto que la propia metodología elegida, la tipología de prácticas deportivas de la que se partió y el haber consensuado abordar cuestiones que afectarían a cada una de ellas, impedía, de entrada, que se analizaran cuestiones que sólo afectaban al Deporte Profesional. Lo cual no quiere decir que deba desdeñarse la importancia y la repercusión de la negociación colectiva en el deporte profesional. Este tema, y otros muchos, serán también necesarios para conseguir los objetivos estratégicos marcados en el propio Plan Vasco del Deporte: para desarrollar un Modelo Deportivo propio para Euskadi, o para estructurar el Sistema Vasco del Deporte que permita desarrollar el Modelo Deportivo definido y optimizar los esfuerzos de todos los agentes implicados.

De igual forma, tampoco figura referencia alguna sobre el tema de la publicación que estoy prologando en otros documentos elaborados recientemente, por ejemplo en el Documento sobre Planificación Estratégica, realizado por la Unión de Federaciones Deportivas Vascas (03/12/2003) al contemplar las acciones estratégicas a corto y medio plazo.

Por todo esto le ha parecido necesario al Departamento publicar un trabajo que aborda desde el rigor de la investigación universitaria cómo se ha pasado desde la intervención unilateral de la movilidad a la negociación colec-

PROLOGO

tiva en los modelos de referencia de nuestro entorno, a saber, en el modelo estadounidense de deporte profesional y en el deporte profesional español. En otras palabras, el modelo de un país donde el deporte tiene una gran presencia y una gran repercusión, para el que Koldo Irurzun ha analizado en profundidad aspectos como la evolución de la negociación colectiva en las diferentes Ligas, o la regulación actual de los principales mecanismos del mercado de trabajo que suponen los Convenios Colectivos en vigor, para terminar ofreciéndonos cuál es la lección que debemos aprender del modelo estadounidense: reconstruir la industria desde sus cimientos, es decir, el equilibrio económico entre las franquicias y el papel de la negociación colectiva en el nuevo paradigma.

En la parte segunda, al tratar de la negociación colectiva en el deporte profesional español, vuelve a ofrecer una información casi exhaustiva sobre el proceso de derogación de las restricciones unilaterales, sin olvidarse las normas laborales de los países del entorno (Italia, Francia, Inglaterra, Alemania o Portugal), y lo que ha supuesto la creación de la Unión Europea en el ámbito del deporte profesional. Dedicamos asimismo un extenso capítulo al análisis crítico de los contenidos más relevantes de los Convenios Colectivos: la regulación del mercado de trabajo deportivo, la distribución de la masa salarial, las cláusulas asistenciales y otras regulaciones convencionales (período de prueba, jornada, descansos y vacaciones, régimen disciplinario...).

A partir de ahí el autor ofrece su visión de las funciones que debe tener la negociación colectiva en el futuro del deporte profesional europeo, la centralidad que debería poseer en la refundación del deporte espectáculo como una industria, aportando también la conveniencia de incorporar nuevas materias en la futura negociación colectiva.

Finalmente, a modo de epílogo, analiza el caso de la pelota vasca a mano, considerando las “luces y sombras de una gestión industrial”.

Indudablemente de la lectura atenta de las más de cuatrocientas páginas de las que consta este libro, surgirán, entre los miembros del Consejo Vasco del Deporte, las instituciones vascas y el conjunto de los agentes implicados en el mundo del deporte, valiosas ideas y sugerencias, futuros caminos a desbrozar para conseguir en el mundo del deporte profesional los objetivos que nos hemos marcado y que he mencionado anteriormente: desarrollar un Modelo Deportivo propio para Euskadi, y estructurar el Sistema Vasco del Deporte que permita desarrollar el Modelo Deportivo definido y optimizar los esfuerzos de todos los agentes implicados.

Miren Azkarate

Eusko Jaurlaritzaren Kultura Sailburua

Consejera de Cultura del Gobierno Vasco

Concediéndome el honor de prologarlo, entrega el Doctor Koldo Irurzun Ugalde este ejemplar para su edición transcurrido un tiempo prudencial desde la defensa de la tesis doctoral que constituye su base, con las actualizaciones pertinentes y gracias a la ayuda de la Dirección General de Deportes del Gobierno Vasco, que ha brindado para este propósito su Servicio de Publicaciones. Una nueva coincidencia en nuestras biografías, pues hace ya una década defendía mi tesis, que también versaba sobre las relaciones laborales en el deporte profesional, e igualmente con la ayuda del Gobierno Vasco –y de la Bilbao Bizkaia Kutxa en ese caso– pudo difundirse ese trabajo; no olvido agradecer de nuevo aquel apoyo, al que tantas satisfacciones debo.

Una de esas gratas secuelas ha marcado el devenir de la investigación que ahora presento, que sin duda habría podido discurrir por otros derroteros. En julio de 1996, en el marco incomparablemente bello del donostiarra Palacio de Miramar, el autor de esta magnífica monografía organizó y dirigió un Curso de Verano sobre deporte profesional al que me invitó, sin que nos conociéramos más que por ese otro libro, entonces recién publicado. Fueron días gratísimos, que más allá del valor académico que pudieran tener las sesiones, contemplaron el inicio de una amistad para mí muy estimada, con un grupo de profesores a los que nos apasionaba esta materia, entre los que, además de Koldo, estaba Francisco Rubio Sánchez. Una década más jóvenes que ahora, compartimos muchas ilusiones y ganas de trabajar, y durante estos años publicamos cosas juntos, pusimos en marcha una lista de distribución a través del correo electrónico, compartimos y organizamos muchos otros cursos y jornadas, nos preocupamos de la formación jurídico deportiva en países en vías menos desarrollados y fuimos a aprender a otros donde el nivel era muy superior ... Sería muy larga la lista de cosas que hemos hecho y que podría poner aquí, mientras a nuestro grupito –al que con bastante petulancia habíamos denominado Foro Iussport Siglo XXI, o algo así, ya no lo recuerdo bien, incluso llegamos a firmar alguna publicación con esa que ahora me parece sonrojante identificación–, se incorporaban esporádicamente otros compañeros que también han llegado a ser magníficos amigos, como Mikel de la Fuente Lavín, Luis Marín Hita, José Antonio Buendía Jiménez, Juan José Seoane Osa, José María González del Río, Emilio García Silvero, Joao Leal Amado, ...

Además de ganas de hacer cosas nos sobraba buen humor y el desafío a la vida y lo establecido, un poco displicente, propio de la juventud. Con todos estos empeños que hacíamos comunes, seguíamos aprendiendo Derecho Deportivo, pero, sobre todo, nos dimos cuenta de que probablemente eran excusas que buscábamos para juntarnos, practicar nuestro deporte favorito que consistía en aprovechar nuestros pequeños conocimientos ante los gestores deportivos y que nuestros “dictámenes” improvisados nos los pagaran con entradas gratis para eventos deportivos –y si era Palco mejor–, y ese triángulo Lejona-Murcia-Badajoz funcionaba a todo gas. Me di cuenta de que había encontrado gente muy generosa, y la amistad es de las mejores cosas de esta

vida, sublimando el ideal universitario de compartir el saber para llevarlo a compartir la propia vida.

En este trayecto, todos íbamos pasando por oposiciones, encargos editoriales, etc., y la colaboración era muy estrecha. Francisco Rubio defendió su tesis, y animábamos a Koldo a que hiciera lo mismo. Sabíamos que tenía ya bastante material adelantado y muchas y buenas cosas en la cabeza. Tanto insistir a quien siempre se le cruzaban en su camino otros planes, y sin embargo me sorprendió que el día que me propuso que la dirigiera, precisamente porque siempre nos habíamos ayudado unos a otros sin que tuviera que existir otro título diferente de nuestra amistad. Aunque le hice ver que tendría que aguantar bastantes manías y la poca experiencia de los escasos encargos de esta naturaleza que había culminado, me pareció que así sería más sencillo “obligarle” a hacerse justicia a sí mismo y acabar con la inexplicable demora de defender ante un Tribunal sus valiosas investigaciones, que ya conocía. Frente a las dificultades que podrían derivar de la burocracia y peculiaridades de nuestro sistema universitario, tuvimos la fortuna de contar en todo momento con la generosa colaboración del profesor Landa Zapirain, Catedrático de la disciplina en la Universidad donde imparte docencia Koldo Irurzun.

* * * * *

He narrado esos breves apuntes sobre la intrahistoria de este libro porque son oportunos también para enmarcarlo en el contexto de las modernas investigaciones que se están realizando sobre la industria del deporte profesional. La atención a los factores económicos de esta “industria”, como tantas veces la denomina Irurzun Ugalde, han ofrecido una perspectiva que enriquece notablemente el análisis jurídico, permitiendo alcanzar conclusiones muy valiosas para una realidad social que sin duda preocupa al autor, que se niega a resignarse a contemplar impasible una endémica crisis económica en este sector, con secuelas muy trascendentes, como la incomprensible y escandalosa espiral de financiación pública, directa e indirecta, que alcanza unas dimensiones en miles de millones de euros para convertirse en un problema no sólo difícil de aceptar dogmáticamente, sino de entidad cuantitativa preocupante.

Desde hace tiempo se sugería la necesidad de volver la vista hacia los sistemas de organización del deporte donde económicamente las cosas funcionan bien. La comparación entre el deporte profesional estadounidense y el europeo que ofrece Irurzun Ugalde supone, sin duda, un paso trascendental en este proceso de conocimiento, que particularmente me produce la honda satisfacción de ver superadas las cotas a las que llegué en mi precedente exposición sobre la materia. Acudiendo a las fuentes originarias, con un vibrante relato crítico del desarrollo de esta moderna especie del entretenimiento, desvela las claves del éxito financiero del deporte profesional, situando el rol que deben desempeñar en este ámbito las relaciones laborales en su justo punto.

Son muchos los méritos que se pueden destacar del contenido de este libro –ya ponderados por el prestigioso Tribunal que lo juzgó, concediéndole la

máxima calificación, integrado por los Catedráticos Sempere Navarro, Landa Zapirain, Fernández Domínguez, Luján Alcaraz y Camps i Povill, a los que también agradezco su disponibilidad para afrontar esa tarea y las valiosas observaciones que dirigieron al trabajo–. Pero me gustaría destacar uno especialmente, como es la vigorosa propuesta que se sostiene, como verdadera tesis, sobre la falsedad de la premisa que pretende asentar en todo caso la sostenibilidad de estos cárteles que son las ligas profesionales sobre las restricciones a la movilidad laboral de los deportistas. La exposición ordenada y exhaustiva de la experiencia norteamericana, con multitud de datos, soporta esa afirmación con solvencia frente a cualquier impugnación.

* * * * *

El lector se va a encontrar un libro muy práctico y actualizado sobre el régimen jurídico del deporte profesional. Pero la mayor solidez deriva de un marco conceptual universal del fenómeno bien construido, en el que el análisis jurídico riguroso, que con varias y complejas instituciones dialoga con esa peculiar realidad económica, superando las dificultades de afrontar ordenamientos jurídicos tan diferentes como el continental europeo y el anglosajón norteamericano, muestra al lector descarnadamente las trampas en que hemos caído fruto de una dogmática excesiva y artificial. El pragmatismo norteamericano desnuda las deficiencias derivadas de un deporte ideologizado por el olimpismo hasta la desfiguración y mal entendido por el Derecho del Trabajo que pretende acoger instituciones del amateurismo desconociendo su verdadero significado. Quien peor parado sale en este trance es nuestra regulación vigente, el Real Decreto 1006/1985, demostrándose no sólo su obsolescencia e insuficiencia, sino que se constituye en un auténtico obstáculo para la funcionalidad del deporte profesional.

Más allá de cómo se logrará que nuestros responsables políticos sepan acoger sus recomendaciones, –hartamente difícil, pues aplicar los remedios quirúrgicos necesario no va a ser algo muy popular–, para los aficionados al Deporte, al Derecho o a la Economía, se les puede anticipar que disfrutarán leyendo las páginas de este libro. No sólo se muestran con claridad los secretos del funcionamiento de las competiciones que seguimos con apasionamiento millones de personas, sino que además esta pequeñísima sociedad compuesta por unas decenas de empresas y unos pocos cientos de trabajadores suponen, desde el punto de vista económico, un banco de pruebas extraordinario –no son pocos los manuales que lo utilizan como ejemplo para explicar conceptos elementales de la economía–, y desde el punto de vista jurídico, especialmente en lo que atiene a la negociación colectiva, sugiere también un magnífico paradigma de otras formas en las que podrían darse las relaciones entre capital y trabajo, liberando a ese poder normativo de tantos condicionantes como su institucionalización en el sistema de fuentes general le ha colocado.

En todas estas materias Irurzun Ugalde, junto al dato cierto que abundantemente suministra, no deja de tomar opción clara ante los problemas que aborda. En ocasiones, al menos para mí he tenido que esas opciones se referían más al modelo de sociedad –en lo económico, en el lugar y funcionalidad

de la negociación colectiva– que al particular de esos pretendidos trabajadores que son los deportistas: desde luego, la “pureza” del material con que se trabajaba, por las extraordinarias condiciones de aislamiento de este sector producido, como señalaba, permite estas licencias.

No obstante, el deporte es algo más que una industria, y frente a la postura del paradigma norteamericano, Irurzun Ugalde contrapone, cuando es necesario, el hecho cultural que también se muestra en Europa, sobre todo en el continente. No en vano, dedica unas páginas a la pelota vasca, referente de nuestra tierra. En esta realidad metajurídica también se está sustanciando una batalla sigilosa pero enconada. Qué es el deporte, porqué conecta y con qué pulsiones tan íntimas de tantos millones de personas ... y cómo está afectando a esta realidad la profunda transformación económica que experimenta, vertiginosa, en las últimas décadas. Fenómenos como la Sentencia Bosman, la transformación de clubes en Sociedades Anónimas Deportivas, la reiterada supeditación de reglas de juego y horarios a las retransmisiones televisivas, el doping, la irrupción de las grandes multinacionales de productos deportivos y de explotación de los medios de comunicación ... están cambiando el deporte, como cambiamos nosotros, como cambia la Sociedad. Y de nuevo tenemos aquí ese banco de pruebas estupendo para observar sin la confusión del marasmo, en un pequeño trozo de nuestro cosmos ... como la economía lo invade todo, como lo cultural es arrasado, como pierden valor los aspectos identitarios individuales y colectivos ... El avance que supone esta tesis en el conocimiento, sin duda, facilitara a otros poder aventurarse en estos otros puntos.

Miguel Cardenal Carro,

Catedrático de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Badajoz, 11 de abril de 2005.

INDICE

INDICE	1
ABREVIATURAS	11
GLOSARIO	13
INTRODUCCIÓN. La necesidad de un estudio sobre la negociación colectiva en el deporte profesional.....	16
PARTE PRIMERA: LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL MODELO ESTADOUNIDENSE DE DEPORTE PROFESIONAL	27
Capítulo Primero.- Las restricciones de la movilidad laboral de los deportistas profesionales en los EEUU: un modelo en origen intervenido de manera unilateral por las empresas.....	27
I.- Presentación	27
II.- La industria del deporte espectáculo: el producto deportivo y sus peculiaridades, en especial, el equilibrio competitivo	28
A. Singularidad del producto deportivo	28
1. Producción conjunta.....	28
2. Reglas cooperativas.....	30
B. Requisito esencial de un producto deportivo atractivo: el <i>competitive balance</i>	31
III.- Las restricciones de la movilidad laboral de los deportistas profesionales: ¿necesidad o pretexto para aumentar el beneficio empresarial?	33
A. El fundamento aducido por las Ligas: la igualdad de la competición	33
1. La defensa patronal de estas reglas	33
2. La búsqueda de efectividad a través de los Tribunales: la <i>negative injunction</i>	38
3. Una aplicación judicial restrictiva	39
B. El fundamento de la contención salarial y del beneficio empresarial	40
1. ¿Limitaciones a favor de la competición o del beneficio empresarial?	40
2. Inoperancia de las medidas unilaterales para mejorar el equilibrio competitivo	43
3. Efectos de las restricciones en la redistribución de las rentas industriales	45

Capítulo Segundo.- La transición desde la intervención unilateral de la movilidad hacia la negociación colectiva.....	49
I.- Los Sindicatos de deportistas profesionales como motor del cambio	49
II.- El cuestionamiento jurídico de las restricciones unilaterales de las Ligas	52
A. La Sherman Act	52
B. La cuestión de la aplicabilidad de las normas <i>antitrust</i> al negocio del deporte profesional.....	53
1. El fin de la exención centenaria del Béisbol	53
2. El sometimiento del resto de las Ligas	56
C. El declive de las restricciones unilaterales sobre el mercado de trabajo a la luz del derecho de la competencia en la NFL, la NBA y la NHL	57
1. Planteamiento	57
2. El caso del <i>Football</i>	58
a) Evolución hasta la Rozelle Rule	58
b) Peculiaridades del sector y estrategia sindical.....	60
3. El caso del Baloncesto.....	62
a) Regulación empresarial de las transferencias.....	62
b) El caso Robertson, punto de inflexión.....	63
4. El caso del Hockey.....	64
D. El declive de esta clase de restricciones en la MLB: la huelga, la negociación colectiva y el arbitraje	66
1. El camino hacia el derribo del sistema impuesto.....	66
2. El arbitraje de Seitz	67
Capítulo Tercero.- La intervención del mercado de trabajo por medio de la negociación colectiva: consolidación y desarrollo	69
I.- Presentación	69
II.- El Convenio Colectivo como medio para eludir el derecho de la competencia	70
A. La exención estatutaria (<i>statutory labor exemption</i>).....	70
1. Las Leyes Clayton y Norris-LaGuardia	70
2. La Wagner Act.....	71
B. La exención no estatutaria (<i>no-statutory labor exemption</i>)....	73
1. El caso Jewel Tea: requisitos de la exoneración.....	73
2. Evolución y consolidación de la doctrina jurisprudencial	74
C. La exención laboral no estatutaria en el deporte profesional	76
1. El caso Mackey	76
2. Ampliación posterior de la inmunidad.....	77
D. Un elemento clave: la vigencia temporal de la institución	78
1. Las peculiaridades de la ultratractividad en el sector deportivo	78
a) Intereses empresariales y sindicales	78
b) Influencia en la dinámica de las relaciones laborales	79

2. Las cuatro teorías sucesivamente aplicadas por la doctrina judicial	81
a) Duración equivalente a la del convenio	81
b) Hasta el <i>impasse</i> en las negociaciones	82
c) Indefinida si se prevé su incorporación al nuevo texto	83
d) Vigente mientras existan agentes negociadores	84
i) Alcance de la teoría	84
ii) Efectos disfuncionales en las relaciones laborales	87
III.- Evolución de la negociación colectiva en las diferentes Ligas	89
A. Planteamiento	89
B. <i>Major League of Baseball</i>	89
1. Hasta el convenio de 1981	89
2. El convenio del 1985.....	91
3. Del convenio de 1990 al vigente de 1997.....	92
C. <i>National Football League</i>	94
1. Hasta la aparición de la Liga rival USFL	94
2. La negociación colectiva tras la concurrencia de competiciones	96
D. <i>National Basketball Association</i>	97
1. El convenio de 1976	97
2. El primer convenio con límite salarial	97
3. El convenio de 1988, fisuras en el <i>salary cap</i>	99
4. El convenio de 1995	101
E. <i>National Hockey League</i>	103
1. Condicionantes de este peculiar mercado de trabajo.....	103
2. Primeros acuerdos informales	104
3. El primer convenio	104
4. El convenio de 1982 y su continuidad en el convenio de 1986	105
5. Del convenio de 1992 al vigente.....	106
Capítulo Cuarto.- Los Convenios Colectivos en vigor: regulación actual de los principales mecanismos del mercado de trabajo	109
I.- El Convenio Colectivo del Béisbol	109
A. Presentación	109
B. Intervención sobre la estructura económica de la Liga	110
1. <i>Revenue sharing</i>	110
a) Planteamiento	110
b) El Plan de Reparto	111
2. <i>Luxury tax/Competitive balance tax</i>	113
a) Concepto.....	113
b) Valoración crítica de la institución.....	114
3. Fondo para el Desarrollo de la Industria del Béisbol	116
C. Mecanismos de intervención directa sobre aspectos laborales y de movilidad	117
1. Agentes libres y sistema de retención	117
a) <i>Free-agency</i>	117
b) <i>Reserve system</i>	119

2. Arbitraje salarial	120
a) Contenido	120
b) El procedimiento arbitral	121
c) Criterios para la fijación del nuevo salario	122
3. Salario mínimo	123
II.- El Convenio Colectivo del Football	124
A. Introducción	124
B. Movilidad laboral	124
1. Jugadores de nuevo ingreso	124
2. Jugadores con menos de tres temporadas de antigüedad	126
3. Jugadores entre tres y cinco temporadas acreditadas (agentes libres con restricciones)	127
4. Jugadores con cinco o más temporadas de antigüedad (agentes libres sin restricciones)	128
5. Jugadores franquicia y transición	128
6. Límites a la contratación en las temporadas sin topes salariales	129
C. Distribución de rentas: los límites salariales.....	130
1. Función de los límites: reparto de rentas industriales y fijación del <i>room</i> o crédito disponible para salarios	130
2. Los topes particulares de los <i>rookies</i>	133
3. Cargos contra el <i>room</i> y <i>signing bonus</i>	133
4. Temporada sin límite salarial	135
III.- El Convenio Colectivo del Baloncesto	137
A. Problemas de la industria afrontados en el Convenio Colectivo.....	137
B. El <i>salary cap</i> de la NBA	139
1. Delimitación.....	139
2. Los problemas de las excepciones, en particular la Larry Bird	140
3. Su reformulación: la cuenta de garantía	141
4. Participación mínima en las rentas de la industria y el fracaso del Convenio Colectivo en la redistribución interna....	144
5. La movilidad laboral de los jugadores en la NBA	145
6. Los <i>rookies</i> o jugadores que firman su primer contrato ..	146
7. Los jugadores o agentes libres con restricciones.....	147
8. Los jugadores o agentes libres sin restricciones	148
IV.- El Convenio Colectivo del Hockey	148
A. Planteamiento	148
B. Régimen jurídico de los diversos grupos de jugadores	148
1. <i>Rookies</i>	148
2. Agentes libres con restricciones	150
a) Régimen jurídico.....	150
b) <i>Right of first refusal</i>	150
c) Arbitraje salarial	152
i) Concepto	152
ii) Requisitos	152

iii) Plazo	152
iv) Procedimiento	152
v) Criterios de determinación del salario.....	153
vi) Resolución	153
3. Agentes libres sin restricciones	154
C. Salario mínimo	154
D. Negociación del nuevo Convenio y Cancelación de la Temporada 2004 - 2005.....	155

Capítulo Quinto.- La lección estadounidense. Reconstruir la industria desde sus cimientos: el equilibrio económico entre las franquicias y el papel de la negociación colectiva en el nuevo paradigma

157

CRONOGRAMA

165

PARTE SEGUNDA: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DEPORTE PROFESIONAL ESPAÑOL.....

169

Capítulo Primero.- Introducción: sobre la caracterización del mercado deportivo, del producto deportivo y los intereses en juego.....

169

I.- Caracterización del espectáculo deportivo como producto económico.....	169
II.- El mercado deportivo: intereses de jugadores y entidades deportivas	171
A. La inversión respecto de las relaciones laborales comunes ..	171
B. La fragmentación interna de los colectivos.....	173

Capítulo Segundo.- El modelo de deporte espectáculo vigente: centralidad de la limitación de la movilidad laboral de los deportistas

177

I.- Origen del modelo: el mercado intervenido mediante las restricciones unilaterales contenidas en las normativas federativas y el subsiguiente vínculo indefinido a voluntad de los clubes	177
A. Potencial económico y potencial deportivo.....	177
B. Los primeros Reglamentos Federativos	180
C. Factores extrajurídicos en la consolidación del sistema.....	184
1. El blindaje de las restricciones unilaterales acordadas en el marco federativo respecto de las normas jurídico-públicas ..	184
2. Ausencia de contrapoder colectivo eficaz por parte de los deportistas	185
D. Resultados de la aplicación de este modelo	186
II.- La derogación de las restricciones unilaterales: del derecho de retención a los contratos de duración determinada	188
A. La huelga de futbolistas y el Acuerdo AFE-Clubs de 1979 ..	188
B. El Reglamento de 1981	191

1. Una opción continuista en la regulación del deporte profesional	191
2. La libertad contractual en la nueva norma	193
C. La coetánea aparición de normas laborales en los países de nuestro entorno	196
1. Italia	196
2. Francia	197
3. Inglaterra	197
4. Alemania.....	198
5. Portugal	198
D. La introducción de la extinción <i>ante tempus</i>	199
1. Significado	199
2. Criterios para la determinación de la indemnización	201
E. La regulación vigente	202
1. La aparición de las “cláusulas de rescisión” como principal novedad.....	202
2. Su efecto individualizador en la regulación de las relaciones laborales	203
3. El cuestionamiento de la institución en los Tribunales	206
4. La equivocada opción de preterir la negociación colectiva en esta cuestión.....	208
F. La temporalidad de los contratos de los deportistas profesionales y su efecto en el mercado de trabajo	210
1. La temporalidad como pretendida garantía del derecho del artículo 35 CE y/o consecuencia de la naturaleza de la prestación del deportista.....	210
2. La temporalidad, vía para la negación del derecho incondicionado a la dimisión del deportista	214
III.- Los casos Bosman y Kolpak y el Derecho comunitario: ¿la destrucción definitiva del actual sistema de restricciones?	215
A. El alcance del caso Bosman en el mercado de trabajo deportivo	215
1. Cláusulas de nacionalidad y transferencias como restricciones a la movilidad de los trabajadores	216
2. Contenido de la Resolución	217
B. El mercado de trabajo deportivo en Europa tras el caso Bosman	220
1. Los empresarios	220
2. Los trabajadores	222
C. Otros interrogantes planteados por la Sentencia Bosman....	224
1. Cuestiones abiertas transcurrida una década	224
2. ¿Perviven las transferencias internas?	225
3. Hacia la supresión definitiva de las fronteras en el deporte	226
a) Planteamiento de la cuestión	226
b) El conflicto jurídico en los Tribunales	228
c) En particular, el caso Kolpak	230

d) Extranjeros sin vinculación con la UE	232
4. ¿Son compatibles con la libre circulación las garantías que pretenden el cumplimiento íntegro del contrato?.....	233
D. Una lectura distinta del Caso Bosman: hacia un mercado deportivo de nuevo cuño en Europa	235
1. ¿Igualar la competición sin restringir la movilidad laboral? ..	235
2. El convenio colectivo y la estructura económica de la competición	237
E. Negociación colectiva y Derecho comunitario de la competencia.....	239
1. Los casos <i>Albany</i> y <i>Van der Woude</i>	239
2. Soluciones aportadas por la negociación colectiva en este contexto.....	243
Capítulo Tercero.- Espacios ocupados por la negociación colectiva en el deporte profesional español	245
I.- Breve referencia histórica sobre la evolución de la práctica convencional	245
II.- Especificidades de la negociación colectiva en el deporte profesional	247
A. En cuanto a la estructura de la negociación colectiva	247
1. El carácter prevalentemente estatal.....	247
2. Materias propias de los espacios de ámbito inferior	249
a) Descripción	249
b) Viabilidad jurídica de la concurrencia	249
3. Materias propias de la negociación de ámbito superior ..	252
a) Necesidad de organización supraestatal	252
b) La experiencia de la Unión Ciclista Internacional.....	254
B. En cuanto a los sujetos negociadores y a la eficacia de los Convenios Colectivos: problema de sujetos negociadores para la negociación estatutaria	255
1. La necesidad de convenios de eficacia general	255
2. Examen de los convenios vigentes	257
a) Capacidad y legitimación de los Sindicatos	257
b) Capacidad y legitimación de las asociaciones empresariales.....	260
c) Los convenios del deporte son extraestatutarios	263
C. En cuanto a la articulación de los intereses en juego	264
III.- Análisis crítico de los contenidos más relevantes de los Convenios Colectivos	267
A. La regulación del mercado de trabajo deportivo	267
1. Introducción	267
2. El convenio del baloncesto entre ACB y ABP	268
a) La posibilidad de pactar prórrogas en convenio colectivo	268
b) El denominado “derecho de tanteo”	269
c) Su limitación a los jugadores españoles	270

3. La regulación de mercado en los Convenios Colectivos de la LNFP, la ASOBAL y el ciclismo profesional	273
a) Introducción	273
b) El caso del fútbol	274
c) El caso del balonmano	275
d) El caso del ciclismo	276
i) Peculiaridades del sector atinentes a esta materia ..	276
ii) Regulaciones contenidas en el Convenio vigente ..	280
B. Distribución de la masa salarial: el salario, las cláusulas de descuelgue y garantías salariales	281
1. Efectos de la intervención sobre el mercado de trabajo en la masa salarial	281
2. El reparto externo	282
3. El reparto interno	284
a) La tendencia a la segmentación	284
b) Garantías de mínimos	284
4. Otras singularidades del régimen retributivo	287
a) Peculiaridades en la estructura salarial	287
b) Los derechos de imagen	288
i) Origen y evolución de la cuestión	288
ii) Régimen vigente a partir de la Ley 13/1996	291
5. Protección frente a insolvencias: cauciones y Fondos de Garantía	292
a) Origen de estas instituciones	292
b) Las cauciones y avales del ciclismo y balonmano	293
i) Los avales del ciclismo profesional	293
ii) La protección de las deudas salariales en el balonmano profesional	294
c) Los fondos de garantía salarial del fútbol y baloncesto ..	294
i) Una respuesta a la insuficiencia del Fogasa para este sector	294
ii) ¿Constituyen las cláusulas de descuelgue una posible solución?	296
C. Cláusulas asistenciales	299
1. Introducción: una experiencia incipiente	299
2. Complementos a la prestación de Incapacidad Temporal ..	300
3. Indemnización del artículo 13-d) Real Decreto 1006/1985 ..	301
a) Las mejoras en convenio	301
b) Lesiones al servicio de las selecciones nacionales	302
4. Fondos adicionales	304
a) En el baloncesto	304
b) En el fútbol	307
D. Otras regulaciones convencionales	307
1. Presentación	307
2. Período de prueba	308
a) Régimen reglamentario	308
b) En el ciclismo	309
c) En el balonmano	309
d) En el fútbol	309
e) En el baloncesto	310

3. Jornada	310
a) Prescripciones en el Real Decreto 1006/1985	310
b) En el ciclismo	311
c) En el fútbol	312
d) En el balonmano	312
4. Descansos y vacaciones	312
a) Descanso semanal	312
b) Vacaciones	313
5. Libertad de expresión	314
a) La extraña habilitación reglamentaria	314
b) Concreción en los convenios colectivos	316
6. Régimen disciplinario	317
a) Resistencia al abandono de las regulaciones patronales unilaterales	317
b) Perfiles de las regulaciones convencionales	319
7. Cláusulas sindicales	321

Capítulo Cuarto.- Las funciones de la negociación colectiva en el futuro del deporte profesional europeo: su centralidad en la refundación del deporte espectáculo como una industria	325
---	-----

I.- De la restricción sobre la movilidad laboral a la intervención en los resortes financieros	325
A. Planteamiento. Necesidad de inaugurar una nueva dinámica ..	325
B. Actuación sobre los mecanismos financieros para alcanzar cierto equilibrio en los ingresos de los clubes y SAD	327
1. Naturaleza y fines de la redistribución	327
a) Estado de la cuestión	327
b) Especial incidencia de los derechos de retransmisión televisiva	330
i) La conveniencia del reparto equilibrado	330
ii) Venta conjunta y Derecho comunitario	334
c) Características de una propuesta de organización cooperativa	335
i) Perfiles técnicos	335
ii) Consideración del factor supranacional	337
2. Instrumentación jurídica de la redistribución y negociación colectiva	339
C. Intervención para promover el equilibrio en el gasto	341
1. Las claves del debate	341
a) Naturaleza y fines del control	341
b) Experiencias en el deporte profesional de nuestro entorno	343
c) Legalidad de estos mecanismos implantados	345
d) Limitación del gasto y negociación colectiva	348
2. Topes salariales y tasa sobre el exceso de gasto	351
a) Límites salariales	351
b) Penalización por gasto superior al establecido	354

II.- La conveniencia de incorporar nuevas materias en la futura negociación colectiva	355
A. Intermediación en el mercado de trabajo	355
1. Perfiles de la representación en el deporte profesional....	355
2. Regulación federativa vs. regulación convencional	357
a) Limitaciones de las regulaciones unilaterales: el caso de FIFA.....	357
b) La acreditación convencional y/o sindical: el ejemplo estadounidense	358
B. Dopaje.....	361
1. Actual represión vía federativa.....	361
a) Necesidad de la autoregulación convencional	362
b) Preocupantes tendencias actuales: el Código de la Agencia Muncial Antidopaje.....	363
C. Solución extrajudicial de conflictos	364
D. Beneficios sociales: en especial los Planes de Pensiones del deporte profesional.....	365
Capítulo Quinto.- Epílogo: la pelota vasca a mano. Luces y sombras de una gestión industrial	368
I.- La pelota vasca como negocio	368
II.- La pelota a mano: una industria evolucionada al amparo de la televisión	370
A. Un sector estancado hasta los 90	370
B. El relanzamiento de la modalidad: televisiones y competencia empresarial.....	371
III.- El marco de relaciones laborales	374
IV.- Principales contenidos del frustrado Convenio Colectivo entre Aspe, Asegarce y Eskutik	378
A. Ámbito de aplicación del convenio	378
B. Los “derechos deportivos”.....	380
C. Duración de los contratos	381
D. Otros aspectos conflictivos	382
E. ¿Y en adelante?	382
CONCLUSIONES	385
BIBLIOGRAFIA.....	393

ABREVIATURAS

AA.VV.	Autores varios
ACB	Asociación de Clubes de Baloncesto
AFE	Asociación de Futbolistas Españoles
AL	Actualidad Laboral
AP	Audiencia Provincial
art.	Artículo
AS	Aranzadi Social
BOE	Boletín Oficial del Estado
BRI	Basketball Related Income
CC	Código Civil
CCB	Convenio Colectivo para la actividad del baloncesto profesional
CCBa	Convenio Colectivo para la actividad del balonmano profesional
CCC	Convenio Colectivo para la actividad del ciclismo profesional
CCF	Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional
CE	Constitución Española
Cfr.	Confrontar
Cit.	Citado
CSD	Consejo Superior de Deportes
DGR	Defined Gross Revenues
DL	Documentación Laboral
Ed.	Editorial
ET	Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo).
et al.	Y otros
FIFA	Federación Internacional de Fútbol
Ibid.	Ibídem. En el mismo lugar
La Ley	Revista Jurídica Española La Ley
LCT	Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944
LD	Ley 10/1990, del Deporte, de 15 de octubre de 1990
LGSS	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
LNFP	Liga Nacional de Fútbol Profesional
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
LRL	Ley 16/1976 de Relaciones Laborales, de 8 de abril
MLB	Major League of Baseball
MLBPA	Major League of Baseball Players Association
NBA	National Basketball Association
NBPA	National Basketball Players Association

NFL	National Football League
NFLPA	National Football League Players Association
NHL	National Hockey League
NHLPA	National Hockey League Players Association
NLRA	National Labor Relations Act
NLRB	National Labor Relations Board
núm.	Número
pág.	Página
págs.	Páginas
RAP	Revista de Administración Pública
RCL	Repertorio Cronológico de Legislación Aranzadi
REDD	Revista Española de Derecho Deportivo
REDT	Revista Española de Derecho del Trabajo
RFEF	Real Federación Española de Fútbol
RGD	Revista General de Derecho
RJ	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi
RJD	Revista Jurídica del Deporte
RL	Relaciones Laborales
SA	Sociedad Anónima
SAD	Sociedad Anónima Deportiva
ss	Siguientes
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STCT	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TJCE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UCI	Unión Ciclista Internacional
UE	Unión Europea
Vid.	Véase
Vol.	Volumen

GLOSARIO

Blue Ribbon Panel: Comisión de Expertos encargada de elaborar en el año 2000 el Informe sobre la Economía de la MLB *The Report of the independent members of the Commissioners Blue Ribbon Panel on Baseball Economics*.

Certification (decertification): acreditación sindical que legitima para representar a los trabajadores en la negociación colectiva, obtenida mediante elecciones en el ámbito correspondiente. En sentido contrario, declaración renunciando a ostentar tal condición de agente representativo.

Comisionado: máximo ejecutivo de la Liga, elegido por el conjunto de los clubes que la conforman y que goza de diversos niveles de facultades según la Liga de que se trate.

Compensation rule: regulación que compensa con transferencia de jugadores o turnos en el *draft* al equipo que pierde a un jugador *free-agent* por parte del club que lo contrata.

Competitive balance: equilibrio o igualdad en las competiciones deportivas.

Competitive balance tax: en la Liga de béisbol, compensación que se obliga a abonar a los equipos que incurran en un gasto salarial superior al acordado y que servirá para equilibrar las finanzas con respecto a las entidades de menor potencial económico. Hasta 2001 recibía la denominación de *luxury tax*.

Draft: sistema de selección de los jugadores inscritos para acceder a la Liga por primera vez, consistente en que los equipos elijan a los nuevos jugadores por turnos, en orden inverso a la clasificación de la última temporada, al objeto de igualar las plantillas.

Equalization: denominación dada en la Liga de Hockey a las compensaciones por pérdida de agentes libres, equivalente a la *compensation rule*.

Escrow account: remanente económico constituido por la retención del 10% practicada por los equipos sobre los salarios de los jugadores de la NBA, y que servirá para equilibrar el gasto salarial que supere determinado umbral en el conjunto de la Liga.

Escrow threshold: umbral de gasto absoluto del conjunto de equipos de la NBA, que, en caso de ser superado, dará lugar a la compensación de cantidades a cargo de las cuantías retenidas o *escrow account*.

Free-agency (free-agent): jugador que a la finalización de su vínculo contractual puede contratar con cualquier club sin que, en caso de hacerlo con uno nuevo, éste deba abonar compensación alguna al anterior.

Hard cap: sistema de límite salarial rígido empleado en la NFL, frente al que no caben excepciones.

Jugador franquicia: en general, y al margen de la regulación particular de cada Liga, jugador determinante de cada entidad, en torno al cual se construye un proyecto deportivo.

Jugador transición: en el caso de la Liga de *football*, jugador formado y evolucionado en un determinado Club, sujeto a determinado régimen jurídico que pretende proteger su continuidad.

Luxury tax: anterior denominación, hasta 2001, de la tasa impuesta en la MLB a los equipos que superasen determinado nivel de gasto salarial, y que tiene como objeto el equilibrar financieramente a las entidades deportivas participantes en la Liga.

Negative injunction: interdicto o prohibición dictada por un Tribunal impidiendo que un trabajador que haya extinguido anticipadamente y sin causa su relación laboral preste servicios para un nuevo empleador, por un tiempo equivalente al de la duración pactada en el contrato incumplido.

Option clause: denominación de la cláusula *standard* incluida en los contratos de los jugadores de la NFL, que otorgaba a los clubes el derecho a prorrogar de forma unilateral la relación contractual, con la única condición de comunicar tal decisión en determinado plazo.

Reserve clause: denominación habitual recibida por la cláusula que reconoce el derecho a prorrogar de forma unilateral la relación contractual, excepción hecha de la NFL donde se conoce como *option clause*.

Reserve system: denominación genérica con la que se alude a la institución de prórroga por decisión unilateral del club.

Right of first refusal: derecho reconocido a la entidad empleadora a renovar el vínculo contractual con el deportista, igualando la mejor oferta que éste reciba.

Rookie: jugador de nuevo ingreso en la Liga, sujeto a un régimen jurídico específico regulado en Convenio Colectivo, que le impone especiales limitaciones en cuanto a su contratación, que por lo general se limita a un único potencial empleador, retribuciones y movilidad laboral.

Room: margen de gasto salarial del que dispone un equipo dentro del sistema de límites salariales.

Rozelle Rule: denominación recibida por la regla de la NFL que compensaba a los equipos que perdieran un agente libre con un jugador del equipo adquirente, designado por el Comisionado (a uno de los más importantes, Pete Rozelle, corresponde el nombre), salvo pacto en contrario. Se trataba de una regla básicamente disuasoria de la contratación, con el objetivo de contener los movimientos de mercado y consecuentemente los salarios.

Salary cap: sistema de límites salariales, empleado en la NBA y en la NFL, con el que se pretende contener el gasto de los equipos en el capítulo de retribuciones dentro de unos márgenes.

Signing bonus: conocida como prima por contratación, se trata del componente más importante de la peculiar estructura salarial de los deportistas profesionales. Consiste en una retribución de periodicidad superior a la mensual (habitualmente uno o dos pagos anuales durante cada uno de los años de contrato) que comprende el grueso de las percepciones debidas al deportista.

Soft cap: sistema de límite salarial blando o flexible, empleado en la NBA y que admite excepciones como la denominada *Larry Bird*.

Statutory labor exemption (non-statutory labor exemption): exención estatutaria o legal que aísla del análisis de las normas de la competencia las actuaciones anticompetitivas concertadas unilateralmente por los trabajadores, tales como huelgas, piquetes, boicots de grupo, etc., en defensa de sus intereses. Como extensión de la misma, los Tribunales crearon la exención no estatutaria o jurisprudencial que exime del escrutinio *antitrust*, los acuerdos restrictivos negociados con los empleadores y contenidos en Convenios Colectivos siempre que se cumplan determinadas condiciones.

Straight Pool Plan: plan de redistribución de ingresos en la Liga de béisbol con arreglo al cual los Clubes se distribuyen igualitariamente un fondo común constituido con una determinada aportación porcentual de los ingresos locales netos de cada uno.

INTRODUCCIÓN. La necesidad de un estudio sobre la negociación colectiva en el deporte profesional

El redimensionamiento económico, social y mediático experimentado en las últimas décadas por el deporte profesional, y en nuestro entorno por el fútbol en particular, carece de precedentes. Los espectáculos deportivos, por delante incluso del cine o del teatro, y junto a la televisión, ocupan una posición preferente entre los entretenimientos al alcance de los ciudadanos en su tiempo de ocio, y la expansión económica de este sector de actividad ha sido paralela al éxito social mentado¹.

El deporte profesional en el Estado español, y en especial el fútbol, ha logrado captar fuentes de financiación de considerables dimensiones con las que alimentar su crecimiento y generaciones de nuevos ingresos han nutrido sucesivamente de recursos la economía de las entidades deportivas: a los tradicionales ingresos por abonados y taquilla, siguieron los procedentes de las quinielas o el patrocinio, más tarde, a principios de los 90, se produjo la recapitalización derivada de la conversión de los clubes en Sociedades Anónimas Deportivas, a mediados de los 90 llegó el *boom* de los multimillonarios ingresos por la venta de los derechos de retransmisión audiovisual y, en paralelo, las entidades deportivas descubrieron el valor económico de su propia marca y de la imagen de sus deportistas, que sirve de base a bastas operaciones de *merchandising* de todo tipo de productos (desde ropa deportiva a enseres domésticos), incluso a escala planetaria².

Asimismo, las nuevas tecnologías ofrecen novedosos soportes de expansión tanto de los propios acontecimientos deportivos como del resto de activos susceptibles de explotación económica (marca, imagen, etc.), proceso en desarrollo constante, de manera que no será extraño que los consumidores puedan seguir por Internet los enfrentamientos entre sus equipos favoritos durante un viaje por el extranjero³ o por telefonía móvil desde la playa, o que el equipo médico deportivo del más afamado club les elabore un plan de entrenamiento. La gestión más profesionalizada de las entidades, y sobre todo las propias necesidades financieras de este sector de actividad, son el impulso cotidiano para realizar prospecciones de mercado y obtener ingresos adicio-

¹ Sólo en el caso del fútbol el volumen económico dinamizado a nivel mundial en 2003 se cifraba en 235.000 millones de euros (aproximadamente, 40 billones de pesetas); cfr. A. AGUDO SAN EMETERIO y F. TOYOS RUGARCÍA, *Marketing del fútbol*, Ed. Pirámide, 2003, pág. 33.

² A modo de ejemplo, sin acudir a los grandes proyectos empresariales de clubes como el Barcelona o Real Madrid (este último con una cincuentena de tiendas propias en el Estado), el Athletic Club de Bilbao cuenta con 45 productos de referencia en su gama de textiles (Idem, pág. 250).

³ Por ejemplo, la empresa norteamericana Aria Worlwide Incorporated compró en Abril de 2004 a Euskal Telebista los derechos de retransmisión a través de Internet de la Vuelta Ciclista al País Vasco de 2005 (Diario Gara de 27 de abril de 2004, pág. 49).

nales. A tal fin, se conocen importantes operaciones inmobiliarias, proyectos de cotización en el mercado de valores o la incursión en sectores económicos como la hostelería (el club inglés Manchester United es propietario de hoteles), la salud (explotación de centros de medicina del deporte como lo hace el Atlético de Madrid), o los medios audiovisuales (los equipos de la liga escocesa de fútbol se hallan en proceso de constitución de una cadena televisiva propia).

* * * * *

Sin embargo la detenida observación de este efímero baile de millones deja al descubierto, al final de la melodía, una ruinoso realidad económica a lo largo del tiempo y no sólo coyuntural⁴, predicable respecto del conjunto de las más admiradas competiciones profesionales europeas, al menos en el caso del fútbol⁵. A día de hoy, el análisis del balance económico de las últimas dos décadas del fútbol español no deja lugar a dudas sobre el agotamiento del modelo económico vigente, deficitario a todas luces y, más grave aún, su sostenimiento artificial se ha apoyado en el desorbitado aliento financiero ofrecido desde las Administraciones Públicas (desde las estatales a las locales) a través de diversas modalidades⁶, lo cual merece como poco algún comentario desde el punto de vista del Estado Social y de los mandatos constitucionales dirigidos a los poderes públicos en materia deportiva.

En efecto, tal como ha señalado la doctrina que se ha detenido en la exégesis del art. 43.3 de la Constitución Española de 1978⁷, “el deporte-espectáculo y el deporte profesional no gozan de respaldo constitucional, al no constituir un instrumento al servicio del deporte activo sino un medio para la

⁴ Con anterioridad a nuestros días, la Administración Pública ante la ruinoso situación económica ha intervenido sobre el fútbol profesional de manera global en dos ocasiones promoviendo sendos Planes de Sanearamiento, en 1985 y en 1991.

⁵ La Liga de Fútbol Profesional reconocía en mayo de 2003 una deuda conjunta de los clubes españoles de más de 1.500 millones de euros; en Inglaterra sobre esas mismas fechas había más de un entidad al borde de la bancarrota, y en Francia el Mónaco, posteriormente finalista de la Champion League 2003/2004, estuvo descendido virtualmente por sus deudas, e igualmente saltó la alarma en Italia, donde la Roma no fue inscrita en la Serie A de la Liga por sus problemas financieros (www.elmundo.es, 23/7/2003).

⁶ El apoyo financiero de las Administraciones a los Clubes y Sociedades Anónimas Deportivas (SADes) se ha producido de diversas maneras, desde la participación en el accionariado de las SADes (casos del Racing de Santander, Jaén y otros), hasta el otorgamiento de avales públicos para garantizar las operaciones de crédito o préstamo destinadas a pagar las deudas contraídas (caso del aval del Gobierno Foral de Navarra en 2003, Ley Foral 1/2003, de 14 de febrero, a favor de Osasuna, por cuantía de 18 millones de euros), alquileres de instalaciones deportivas públicas a precio simbólico [Alavés, Celta, Depor, Villarreal o Mallorca no abonan una sola peseta a las arcas públicas por la cesión de sus campos de fútbol, y otros como Rayo Vallecano o Málaga pagan cantidades simbólicas (alrededor de 10.000 pesetas anuales, según Don Balón Diciembre de 2001), la cooperación en la ejecución de fabulosas operaciones inmobiliarias, (operación en el caso del Real Madrid y la Comunidad de Madrid por cuantía de 70.000 millones de pesetas, seguida de cerca desde la Unión Europea, según informa El Mundo, suplemento sobre vivienda de 5 de Marzo de 2004: “la Comisión Europea anuncia

extensión del deporte como espectáculo”⁸, es decir, se trata de un derecho “emparentado y parcialmente entroncado con otros derechos constitucionales, como son el derecho fundamental a la educación y el derecho a la salud”⁹, de lo que cabe colegir que en una sociedad con recursos limitados la labor promocional del deporte, a partir del mandato constitucional, debe orientarse a atender los intereses generales conectados con la protección de la salud de los ciudadanos y su educación integral, mientras que “el deporte profesional es una actividad empresarial que debe estar sujeta, como lo están todas, a las reglas del mercado”¹⁰ y en consecuencia al tratamiento común que las Administraciones Públicas específicas en la materia dispensan a las entidades mercantiles, beneficiándose de sus mismos programas de subvenciones (por generación de empleo, etc.), beneficios fiscales, bonificaciones de cuotas sociales, etc., y no del especialísimo trato de favor dispuesto por las Administraciones Deportivas, doblegadas en su voluntad por la repercusión mediática y consecuencias políticas de sus decisiones.

* * * * *

En ausencia de mandato constitucional que oriente a los poderes públicos deportivos a ofrecer auxilio financiero al deporte profesional o al negocio del espectáculo deportivo, estos han hallado diversa justificación argumental para dar cobertura a su actividad promocional ordinaria. Esquemáticamente, sin pretensión de agotar este complejo asunto, el orden de argumentos ofrecido por las entidades deportivas y mantenido por las instituciones públicas para fundamentar su intervención financiera en el deporte profesional es el siguiente:

- La labor social desarrollada por las entidades deportivas profesionales a través de sus categorías inferiores, al difundir los hábitos

que, una vez recibida la respuesta española, ya cuenta con la información necesaria para investigar la operación inmobiliaria relacionada con la compra de los terrenos de la Ciudad Deportiva del Real Madrid por la Comunidad Autónoma. El Ejecutivo comunitario está estudiando si el importe que la Administración pagó al club de fútbol por sus terrenos excede o se ajusta a los precios de mercado de la parcela y si, por tanto, hubo una ayuda pública encubierta e ilegal”), financiación por medio de televisiones autonómicas, empresas mixtas, firma de Convenios de Colaboración en programas de formación deportiva, publicidad de la imagen de la ciudad, u otro tipo de actividades cuya contraprestación no guarda proporción con el retorno recibido por la colectividad.

Esta desafortunada intervención pública no es exclusiva de las autoridades en el Estado español, sino que se halla extendida en otros Estados de nuestro entorno, por ejemplo, en el italiano, cuyo Parlamento, mediante la Ley 27 de 21 de febrero de 2003 (Ley conocida como *Salva Calcio*), aprobó una serie de medidas fiscales y contables para clubes profesionales investigadas por la UE, por posible infracción del artículo 87 del Tratado, sobre ayudas de Estado.

⁷ El artículo 43.3 de la Constitución señala que “los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte”.

⁸ L. M. CAZORLA PRIETO, *Derecho del deporte*, Tecnos, 1992, pag. 45.

⁹ I. AGIRREAZKUENAGA, *Intervención pública en el deporte*, Civitas, 1998, pág. 52.

¹⁰ G. REAL FERRER, *Derecho público del deporte*, Civitas, 1991, pág. 488.

de práctica deportiva entre los jóvenes y niños en edad escolar, favoreciendo la integración y posibilitando su socialización.

- La contribución al desarrollo económico local o regional del territorio donde tiene sede la entidad deportiva, sea por la actividad generada por su propia estructura (empleos directos en el club en diversas funciones de administración, mantenimiento, etc.), sea por la construcción de grandes infraestructuras deportivas, o sea por los eventos deportivos, cuya celebración contribuye a dinamizar indirectamente otros sectores económicos conectados, en especial por la atracción de aficionados de otras localidades (hostelería, etc.).
- Contribución a la proyección de la comunidad en el exterior.

En resumen, una triple función social, económica y simbólica que de ser constatada en toda su extensión parece merecedora de un tratamiento promocional proporcionado a su contribución al interés general que sin duda encierra. Sin embargo esta cuestión merece algún comentario adicional, caso por caso.

La labor social desarrollada con los jóvenes deportistas, sin dejar de ser cierta en el caso de las entidades profesionales, no cabe olvidar que es multiplicada con creces por toda la extensa estructura de clubes aficionados locales, colegios públicos y privados, que sirven de “cantera” a las grandes entidades. Es sobre los clubes más modestos, las instituciones educativas y las autoridades locales a través de los programas y las escuelas deportivas municipales, sobre quienes recae el mayor peso de todo el entramado y su coste económico. De ahí que cuando esta función es llevada a cabo por las grandes entidades profesionales, no se acierta a entender el argumento por el que la financiación pública aportada en este caso deba multiplicarse de forma multimillonaria, salvo que se trate de una mera excusa argumental para disfrazar generosas aportaciones infundadas a emplear en fichajes y salarios¹¹.

Además, tratándose de empresas privadas, el interés de su labor formativa-deportiva adquiere un matiz empresarial ajeno al de las entidades de base, en la medida que se trata de una inversión selectiva y necesaria con la finalidad de captar los futuros talentos deportivos que nutrirán su plantilla, o lo que es lo mismo, se trataría de un gasto empresarial necesario, que en cual-

¹¹ En relación a esta cuestión las autoridades francesas, ante la aclaración solicitada por la Unión Europea en relación a unas subvenciones concedidas a su red de escuelas deportivas públicas gestionadas por los grandes clubes, que forman a los futuros profesionales, por si en las mismas concurría la condición de ayudas de Estado prohibidas (extremo resuelto negativamente por medio de una Decisión de la Comisión Europea de Abril de 2001), se han comprometido a analizar de cerca la aplicación finalista de la mismas, es decir, que se emplean para la formación deportiva y académica de los jóvenes, sin que se incrementen artificialmente sus costes y sin que sirvan de financiación indirecta para los objetivos de la actividad profesional de los Clubes.

quier caso debería efectuarlo la entidad deportiva profesional como inversión, independientemente de la existencia de financiación pública o de la función social indirecta que se deriva. Más aún, en ocasiones, cuando se trata de entidades en las que esta finalidad de captación de talentos es residual porque se abastecen en el mercado de trabajo deportivo de deportistas ya formados, esta inversión contiene una finalidad de fidelización con la entidad de los futuros consumidores de productos deportivos, se trata por tanto de una inversión empresarial en marketing cuyo costo tampoco debería recaer sobre las arcas públicas.

En segundo lugar, la contribución de los eventos deportivos profesionales a la economía local y regional se ha presentado desde las entidades deportivas como un elemento central de su aportación al interés general, elaborando y encargando para ello los más extensos estudios y documentos de expertos y consultoras que justifican los beneficios económicos inducidos por el sector sobre otros como la hostelería, etc. Propuestas acogidas acriticamente por dirigentes políticos, en ocasiones fervientes seguidores de los propios equipos y en otras víctimas consentidas de la presión social que el deporte profesional, y en particular el fútbol, ejerce sobre ellos¹². Con todo, no pueden dejarse de lado las objeciones expresadas por analistas que no tienen interés económico o político en el resultado del debate sobre la financiación pública del deporte profesional.

En este sentido, la opinión de algunos analistas difiere de la contenida en los citados estudios, respecto de los que se muestran críticos¹³, ya que los

¹² La intensa participación de lo público en los equipos deportivos profesionales, al margen de las consecuencias que de ello se derivan para las arcas públicas, tiene indeseados efectos de confusión sobre las verdaderas prioridades sociales, tal como se deduce del relato en esta noticia de prensa: “Fernando de la Cierva, consejero de Presidencia de la Comunidad Autónoma de Murcia, de quien depende el deporte, ha mostrado su decepción por la temporada que ha realizado el Murcia, a la vez que ha dicho que se debe estar a la altura de las circunstancias, puesto que desde la llegada del grupo inversor, encabezado por Jesús Samper, han tenido un apoyo total, incluido un gran proyecto urbanístico que le va a producir unos grandes ingresos. El responsable del deporte murciano cree que desde la situación que les da la representación de los murcianos, tienen derecho a exigir más cosas.

De la Cierva recordaría que “el apoyo de las instituciones ha sido total. Hay que recordar que esta es la sexta ciudad de España y merece tener un equipo en Primera, como sucede en ciudades con menor entidad. Si el club está contando con un apoyo real, que se puede comprobar, estamos ante la obligación de que se haga un planteamiento deportivo con una capacidad de autocritica importante. Un proyecto no sólo para ascender, sino para permanecer. Nadie puede estar contento porque hemos tenido una incapacidad notable. Cuando llegamos al área parecía que no existíamos. Todo eso no es casual. Si a los responsables públicos se nos exige un apoyo, que hemos dado plasmando los deseos de una sociedad, a los responsables del club hay que exigirles estar a la altura de las circunstancias” (Diario Marca, 30 de abril de 2004).

¹³ Al respecto de la cuestión y desde una posición crítica, pueden consultarse los trabajos de R. G. NOLL y A. ZIMBALIST, Sports, jobs and taxes. The Economic impact of sports teams and stadiums, Ed. Brookings, 1997. También, R. A. BAADE, “Valoración de los argumentos

mismos tienden a expresar análisis absolutos de la incidencia económica del deporte profesional sobre la economía local, sin considerar los verdaderos ingresos adicionales que genera. Es decir, es muy probable que el gasto relacionado con la asistencia a un evento deportivo o efectuado alrededor de un equipo profesional sustituya simplemente al que se realizaría en otra actividad de ocio con el que compite, cambian los beneficiarios de la actividad, pero la cantidad gastada sigue siendo la misma, de manera que los análisis elaborados y las autoridades públicas guiadas por los mismos sobrevaloran la verdadera magnitud económica del deporte profesional a la hora de adoptar decisiones subvencionadoras, en definitiva no se refleja el incremento de gasto que comporta el espectáculo deportivo y se sobrerrepresenta interesadamente la incidencia económica. De la misma manera, cuando se presentan proyectos públicos de desarrollo de grandes infraestructuras deportivas en beneficio de entidades privadas, justificando la inversión administrativa por la repercusión económica que alcanzarán, no se comparan los resultados que se derivarían de una inversión equivalente en un proyecto alternativo.

Finalmente, la labor simbólica de representación o de proyección de imagen exterior de las ciudades, o de colectividades más amplias, que realizan los equipos deportivos profesionales es innegable. Sin embargo, ello no puede justificar la actual contribución pública multimillonaria de las Administraciones Deportivas. En efecto, en todo caso, y aplicándose los módulos convencionales sobre contraprestación de los retornos publicitarios, la financiación pública debería ajustarse a la realidad de la repercusión lograda. Y por otro lado, hay que cuestionar que los recursos para tal fin deban detraerse de los dirigidos a la promoción del deporte, sino que se antoja más razonable que la negociación de las compensaciones se produjera con los departamentos administrativos encargados de la proyección exterior, turismo, etc.

* * * * *

Con todo, quede claro que aquí no se plantea la supresión total e incondicionada de las ayudas públicas al deporte profesional. Se censura la alocada carrera competitiva en que las Administraciones Públicas se han involucrado, para contribuir a la existencia de empresas deportivas privadas y al mantenimiento del nivel de competición de las mismas, mediante una desproporcionada e injustificada actividad de financiación directa o indirecta, detrayendo recursos de otras prioridades en materia deportiva (deporte-salud, deporte-educación, deporte-laboral, deporte-universitario), al calor de la incidencia mediática y bajo la presión social que genera el deporte-espectáculo. Al contrario, aquí se plantea la adecuación de las aportaciones públicas en cuantías proporcionadas a las funciones de interés general convenientemente acreditadas que pueda desarrollar la iniciativa privada, siempre que esta se ordene

a favor de la subvención pública del deporte profesional: experiencias de Estados Unidos”, Traducción de la Conferencia impartida en el Instituto Andaluz del Deporte UIDA, que puede obtenerse a través de Internet, en la web:

<http://uida0.uida.es/economia/cdrom/documentos/Espanol/Baade.htm>

con arreglo a criterios de racionalidad económica propios de cualquier actividad industrial.

En efecto, ni las Ligas Profesionales de los EE.UU., paradigma de funcionamiento privado y dentro de coordenadas industriales, son ajenas a las subvenciones públicas, concedidas en particular por las autoridades locales y consistentes habitualmente en la financiación de estadios o infraestructuras deportivas. Sin embargo, en este caso, con buen criterio, la prioridad colectiva que deba darse a dicha aportación es objeto de consulta popular con los contribuyentes, socializándose la decisión.

Precisamente la concepción industrial del deporte profesional es la gran diferencia que separa el deporte espectáculo de nuestro entorno del estadounidense, y este diferencial sitúa a ambos modelos de manera distinta ante las Administraciones Públicas: como entretenimiento de masas a subsidiar en el primer caso (en particular, en el caso del fútbol) y como actividad empresarial a promover en el segundo. La arraigada cultura del *business* en las Ligas de los EE.UU. ha forjado la idea del negocio deportivo autofinanciado, en el que interesados inversores privados tratarán de obtener el máximo beneficio ofreciendo el mejor espectáculo deportivo. Lejos de priorizar la rentabilidad económica, el deporte profesional europeo, pese a que ha realizado avances en la gestión profesionalizada de las entidades, hunde sus raíces en el deporte asociativo lúdico de sus practicantes, que dando prioridad a los resultados deportivos por encima de los económicos, ha evolucionado hacia la profesionalización de los deportistas, sin abandonar la preeminencia de lo deportivo sobre lo económico, pero sin estructurarse como una verdadera industria, tendente a la obtención de beneficios.

* * * * *

Con base en estas consideraciones críticas de carácter jurídico-político sobre la intervención pública de nuestras autoridades en el entramado del deporte espectáculo, y desde el convencimiento de una necesaria reforma en clave de autofinanciación y conversión en actividad industrial, este trabajo de investigación ha tratado de indagar alrededor de uno de los elementos clave del funcionamiento de la economía del deporte profesional, sus relaciones laborales, y en concreto sobre el espacio que la negociación colectiva ocupa dentro de las mismas, y sobre todo de las potencialidades que encierra como elemento transformador en la línea apuntada. En efecto, en una actividad en la que el capítulo de gastos se corresponde en su mayoría con la contratación de los deportistas y sus salarios, el diseño de las relaciones laborales es decisivo para sus resultados económicos, y en esta ordenación la negociación colectiva puede desempeñar diversas funciones.

Con ese objetivo, este trabajo consta de dos partes claramente diferenciadas. En la Parte Primera, tratándose de la búsqueda de modelos industriales y autosuficientes de deporte espectáculo se acude al estudio de la función de la negociación colectiva en un referente imprescindible, las Ligas Profesionales de los EE. UU. Esta parte se inicia, Capítulo Primero, con la presentación de las características generales del producto deportivo en las

Ligas estadounidenses y la especial relevancia otorgada a la igualdad competitiva para el éxito del producto, a lo que se dirige en consecuencia toda la reglamentación llevada a cabo en el seno de la competición y en particular la relativa a las relaciones laborales, puesto que en una distribución equilibrada de los deportistas se halla la clave de la prosperidad del negocio.

Siendo el elemento humano decisivo, la regulación de su movilidad laboral y la distribución de rentas son elementos clave del negocio deportivo, y la lucha por el poder regulador también será central.

La investigación analiza posteriormente, Capítulo Segundo, la transición desde la época en que la regulación de las condiciones de movilidad laboral eran unilateralmente impuestas por las empresas deportivas hasta la era en que por diversos factores (jurídicos, organización colectiva de los deportistas, etc.) la negociación colectiva, el poder compartido, se convierte en fuente principal de articulación de las relaciones laborales, es decir, del ingrediente básico del producto deportivo.

El Capítulo Tercero, se dedica a la consolidación de la negociación colectiva como instrumento jurídico imprescindible para que la industria del deporte pueda mantener ciertas restricciones a la movilidad laboral, prohibidas de otro modo por el bloque de derecho de la competencia, y, asimismo, se hace un breve recorrido histórico por las previsiones negociales que sustituyeron a las restricciones unilaterales contempladas en las diferentes ligas estadounidenses.

Finalizado el recorrido evolutivo, en el Capítulo Cuarto queda patente la centralidad que la negociación colectiva ocupa en el actual diseño de la industria del deporte profesional estadounidense, importancia que se pone de manifiesto a través del análisis de las más relevantes instituciones y mecanismos jurídicos diseñados por los Convenios Colectivos vigentes en cada una de las Ligas Profesionales de los EE. UU.

En un breve Capítulo Quinto se extraen las consecuencias y problemáticas básicas de la experiencia estadounidense que bien pudieran servir para la reformulación del deporte profesional de nuestro entorno.

La Parte Segunda se centra en el deporte profesional del Estado español, y en paralelo al análisis desarrollado en la Parte Primera, se vuelve y se abunda en el Capítulo Primero sobre las características del producto deportivo, haciendo especial hincapié en los agentes intervinientes en su elaboración y en la complejidad de intereses a componer. Al igual que en el caso de los EE. UU., las organizaciones deportivas europeas y españolas dieron origen a reglas limitativas de la movilidad laboral supuestamente imprescindibles para el desarrollo exitoso de las competiciones. Su decadencia parcial, y la tendencia a su derrumbe definitivo, por virtud de factores como los sindicatos de deportistas, la legislación laboral y su jurisprudencia y el derecho comunitario (como ejemplo, los casos Bosman y Kolpak), han provocado una crisis de identidad sin precedentes del modelo de deporte-espectáculo europeo, sin

que en la actualidad se vislumbra con nitidez un cambio de orientación, tal como se analiza en el Capítulo Segundo.

Los limitados espacios que la negociación colectiva ocupa en el actual paradigma en nuestras competiciones profesionales es el objeto del Capítulo Tercero, mientras que en el Capítulo Cuarto se realiza un apunte sobre la dirección en que debería orientar sus pasos el deporte profesional de nuestro entorno, en busca de una nueva identidad, acorde con los tiempos, con una concepción industrial y autosuficiente del deporte espectáculo, teniendo como eje central de la refundación a la negociación colectiva.

Y, finalmente, un Epílogo desgrana los espacios que a la negociación colectiva le correspondería ocupar en un sector muy particular, la pelota profesional, que reúne en nuestro contexto la excepcional condición de constituir una actividad con una clara estructura industrial, pero que se halla anclada en cuanto a su diseño en antiguos moldes de imposición unilateral, que exigen su revisión.

* * * * *

Por último, son oportunas algunas consideraciones sobre las fuentes empleadas. En general se ha hecho uso de las propias de todo trabajo de carácter jurídico, esto es, materiales normativos, jurisprudenciales y doctrinales, si bien son oportunas algunas precisiones.

La Parte Primera, dedicada al estudio de la negociación colectiva en el deporte profesional estadounidense ha requerido el recurso a fuentes documentales de ese país, obtenidas casi todas ellas a través de Internet. Por medio de las páginas web de las diferentes Ligas Profesionales y organizaciones sindicales se ha podido tener acceso a los textos convencionales originales, y el mismo medio ha servido para obtener las fuentes normativas (disponibles en la web de la Administración Laboral de los EE.UU., *National Labor Relations Board*) y jurisprudenciales necesarias (el buscador jurisprudencial *Findlaw* ha contribuido a esto último). Sin embargo, este recurso ha sido menos útil en el caso de las fuentes doctrinales, obtenidas mediante préstamo bibliotecario y adquisición propia. Asimismo, además de los documentos y estudios académicos, Internet ha sido un soporte básico para ilustrar la realidad económica y proveerse de los datos financieros que conforman la realidad de la Economía del Deporte Profesional estadounidense, siempre con la cautela de que representan una tendencia o una aproximación y no una reproducción exacta de la misma. En este sentido es loable la transparencia, desconocida en Europa, con la que se hacen públicas en los EE.UU. las percepciones salariales de los deportistas y los presupuestos de los clubes, a través de las páginas web empresariales y sindicales.

Precisamente la obtención de datos equivalentes de las Ligas españolas y europeas para la Parte Segunda de este trabajo ha resultado más dificultosa. Por lo demás, en esta Parte Segunda se ha recurrido tanto a la consulta de manuales de carácter general, como de obras y artículos monográficos, sobre la base de los datos normativos necesarios, y en especial de los

Convenios Colectivos, que vertebran este estudio. Asimismo, se ha tratado de emplear la Jurisprudencia más representativa, en un sector, el deportivo, que por su especial singularidad está produciendo un verdadero cambio en nuestra cultura jurídica, acercándonos a pasos agigantados al modelo anglosajón de jurisprudencia casuística; síntoma de ello, la alusión creciente a las resoluciones de los Tribunales referidas a asuntos deportivos por medio del deportista o entidad implicados.

En fin, aunque de forma limitada y con cierto relativismo, también se ha hecho uso de informaciones periodísticas, porque como ninguna otra retratan la viva realidad que en este trabajo se pretende captar.

PARTE PRIMERA: LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL MODELO ESTADOUNIDENSE DE DEPORTE PROFESIONAL

Capítulo Primero.- Las restricciones de la movilidad laboral de los deportistas profesionales en los EEUU: un modelo en origen intervenido de manera unilateral por las empresas

I.- Presentación

Desde finales de los años sesenta y principios de los setenta la negociación colectiva se presenta como el elemento vertebrador central de la industria del deporte profesional estadounidense.

El proceso convencional colectivo se encarga de fijar las bases de una industria enfocada a la obtención de la máxima rentabilidad económica, a través del diseño del mercado de trabajo, distribuyendo la riqueza generada por el espectáculo deportivo entre propietarios de las franquicias¹⁴ de las diversas Ligas Profesionales y los deportistas según la correlación de fuerzas existentes en cada momento.

El Convenio Colectivo equilibra, de acuerdo con el poder negociador de cada parte que lo suscribe, las demandas de los propietarios que persiguen restringir la movilidad de los trabajadores con las exigencias de libertad contractual de los deportistas; dialéctica que, en definitiva, al margen de otras, tiene una clara traducción económica. Un mercado monopsonístico, donde cada trabajador no pueda ofrecer sus servicios a más de un empleador (caso de los nuevos jugadores sujetos al *draft*¹⁵) conducirá a un reparto de rentas favorable al propietario del Club, mientras que un mercado liberalizado donde el deportista pueda atender a todas las ofertas que reciba y optar por la deseada sin ningún condicionante ni compensación para el Club (caso del *free-agent*) permitirá a este incrementar sus retribuciones.

¹⁴ Este término se emplea aquí como sinónimo de Club, entidad deportiva o empresa deportiva, si bien en su acepción técnica en el marco de las reglas de las Ligas Profesionales adquiere un sentido más cercano al atribuido en el tráfico mercantil, como equivalente a derecho exclusivo reconocido por una Liga a una empresa deportiva para operar en un marco territorial, sin que concurra la competencia de ninguna otra salvo autorización de la Liga. Al respecto de la caracterización de las franquicias puede consultarse R. TEROL GÓMEZ, *Las Ligas Profesionales*, ed. Aranzadi, 1998, pág. 49.

¹⁵ Sobre esta institución se volverá en diversas ocasiones a lo largo de este trabajo, pero en cualquier caso una definición de la misma puede encontrarse en la nota nº 34.

El recorrido histórico por el marco de relaciones laborales muestra el predominio de uno u otro modelo, basado en la mayor consideración de los intereses de una de las partes, así como los diversos mecanismos que se han utilizado para ejecutar la política coherente con el interés preponderante, hasta llegar a la actualidad, momento en el cual la negociación colectiva convierte al Convenio Colectivo en punto de equilibrio de intereses y poderes de propietarios y deportistas.

Sin embargo el proceso seguido hasta la consolidación de la negociación colectiva como referente regulador del modelo de relaciones laborales y de industria deportiva ha sido largo y gradual, y sujeto a las peculiaridades de un mercado de trabajo y una industria con perfiles propios.

II.- La industria del deporte espectáculo: el producto deportivo y sus peculiaridades, en especial, el equilibrio competitivo

A. Singularidad del producto deportivo

1. Producción conjunta

A diferencia del deporte europeo, en el estadounidense se aprehendió rápidamente su potencial como actividad susceptible de explotación económica, como subsector de la industria del entretenimiento que elabora un producto que compite con otras formas de ocio como el cine, el teatro, la música o la televisión¹⁶.

Sin embargo, aun cuando el espectáculo deportivo se situaba en el mercado como un negocio más compitiendo por los dólares que los ciudadanos estaban dispuestos a gastar en actividades de ocio, ya desde origen los empresarios de la industria del deporte-espectáculo se percataron tanto de los rasgos diferenciales que presentaba la elaboración de su producto, la competición deportiva, como de la característica básica que debía reunir ese producto para alcanzar el éxito en el mercado, esto es, el equilibrio de la competición.

Por un lado, a diferencia del resto de industrias, en las que cada empresa está capacitada para ofrecer al mercado un determinado producto sin colaborar con otras empresas (por ejemplo, la Fox no precisa de otras productoras para elaborar una película), las franquicias deportivas, los Clubes de béisbol, *football*¹⁷, baloncesto o hockey, requieren de la participación de otras franquicias de su misma modalidad deportiva para programar partidos y

jugar competiciones que puedan ser vendidas en el mercado del ocio, es decir, se trata de un producto cooperativo.

Por otro lado, en la generalidad de las industrias existe un claro interés en expulsar a otras empresas competidoras del propio sector, con el objeto de mejorar la posición de mercado, incluso hasta alcanzar la exclusividad o monopolio. Sin embargo a las franquicias de una misma Liga les interesa la supervivencia de las demás como ingrediente para la elaboración del producto mismo¹⁸. Por eso, siguiendo con el ejemplo propuesto, a diferencia de la productora audiovisual Fox, que estaría interesada en la desaparición del mercado de otros competidores como la Warner con objeto de mejorar su posición, los Yankees de New York dependen de la existencia de los Marlins de Florida u otros para organizar, en este caso, La Liga de béisbol MLB e intentar obtener beneficios. Su propia subsistencia depende, por tanto, de la existencia de otras franquicias; más aún, en unas Ligas cerradas, desconectadas de otras competiciones y por tanto sin trasvase de franquicias en función de los resultados deportivos, como sucede en el caso de las competiciones que se disputan en el marco de las estructuras federativas europeas.

Así, aunque los distintos equipos compiten entre ellos en el terreno de juego, ninguno puede sobrevivir de manera independiente fuera de la estructura creada para organizar la competición¹⁹, ya que es obvio que aisladamente no podría producir competiciones deportivas. Se trata de un producto elaborado conjuntamente entre Clubes, competidores en el terreno deportivo pero obligados a la colaboración interempresarial²⁰.

Aún más, las diversas empresas requieren por tanto de una coordinación para elaborar su producto que tiene carácter conjunto, cooperativo. Y ello porque el propietario de cada Club tiene un interés individual evidente en obtener el máximo rendimiento económico, pero a tal efecto depende no sólo de la gestión propia sino, sobre todo, de lo atractivo que pudiera resultar para los aficionados el conjunto de la competición, y este producto atractivo es inalcanzable sin una acción coordinada.

¹⁷ A lo largo de este trabajo se mantiene la denominación inglesa de *football* para referirse a la modalidad deportiva del fútbol americano, mientras que para la modalidad del fútbol regida por FIFA, conocida como *soccer* en EE.UU. y popularizada en nuestro entorno se empleará el término castellanizado.

¹⁸ Sobre estas peculiaridades de la industria del deporte profesional puede consultarse, entre otros, T.C. PICHER, "Baseball's antitrust exemption repealed: an analysis of the effect on salary cap and salary taxation provisions", *Seton Hall journal of sport law*, nº 1, 1997, pág. 9 y J.J. SCURA, "The time has come: ending the antitrust non-enforcement policy in professional sports", *Seton Hall journal of sport law*, nº 2, 1992, págs.151-170.

¹⁹ D. C. GLAZER, "Can't anybody here run this game? The past, present and future of MLB", *The journal of sport law. Seton Hall University*, 1999, Vol. 9, nº 2, pág. 386.

²⁰ W. FREEDMAN, *Professional sports and antitrust*, cit., pág. 5.

¹⁶ W. FREEDMAN, *Professional sports and antitrust*, Quorum books, New York, Wesport Connecticut, London, 1987, pág. 5.

2. Reglas cooperativas

Y es en este contexto donde cobran pleno sentido las Ligas profesionales²¹, como estructuras concebidas de manera cooperativa entre los distintos Clubes para organizar un espectáculo-producto deportivo atractivo y propiciar el máximo rendimiento económico para cada una de sus franquicias.

En el seno de las Ligas profesionales, que se crean para conducir la competición entre los Clubes y conseguir que todos los implicados operen de la forma más eficiente posible²², se generan decisiones, reglas o autorregulaciones, necesarias para la elaboración del producto conjunto. Tal como se ha distinguido, algunas de estas normas se centran sobre todo en aspectos del juego y otras, las que aquí interesan, afectan en general a intereses económicos del conjunto de equipos de la Liga y en particular al mercado de trabajo de los deportistas²³.

Entre estas reglas con un claro componente económico, cabe citar las que reservan para cada franquicia un territorio exclusivo, sin que se admitan nuevas franquicias en la misma Liga para operar en esa zona; las que determinan el modo de explotación de los recursos, disponiendo, por ejemplo, la explotación colectiva o individualizada de los derechos de retransmisión audiovisual de los partidos; las que fijan el reparto de los ingresos obtenidos por taquilla, o, finalmente, las que derivan de la condición de patronal, interviniendo sobre el mercado laboral y fijando la distribución de rentas de la industria²⁴, establecidas de manera unilateral en un inicio y de forma pactada a partir de mediados los años 70.

²¹ Sobre las Ligas profesionales en EE.UU. puede leerse en castellano la interesantísima obra de R. TEROL GÓMEZ, *Las Ligas profesionales*, cit., que en su primera parte acerca al Derecho español, de manera sistemática, la realidad de estas instituciones estadounidenses.

²² R. BERRY, W. GOULD y P. STAUDOHAR, *Labor relations in professional sports*, Auburn House Publishing Company, Dover, Massachusetts, 1986, pág. 51.

²³ R. FORT, "Revenue disparity and competitive balance in Major League Base-ball", *United States Senate, 106th Congress, 2nd Session, November 21, 2000. Government Printing Office*, 2001, págs. 42-52. Informe de este profesor de Economía de la Universidad de Washington elaborado el año 2000 para el Comité antitrust del Senado de los EE.UU.

²⁴ Con esta expresión se hace referencia a la participación en los beneficios de las Ligas por parte de los dos grandes colectivos implicados en esta industria, propietarios de equipos y deportistas. En la actualidad, tal como se analizará más adelante, esta distribución se efectúa a través de la fijación dentro de los ingresos de las Ligas de un volumen de masa salarial global que se dirija a retribuir a los deportistas.

B. Requisito esencial de un producto deportivo atractivo: *el competitive balance*

Como se ha advertido, la elaboración de un producto atractivo para los consumidores-aficionados deportivos es una premisa necesaria para el éxito económico de esta industria.

Desde esta perspectiva industrial, de la que ha carecido el deporte profesional europeo, más preocupado por el resultado deportivo que por el económico, históricamente los rectores de las Ligas profesionales estadounidenses, los propietarios de los equipos, han subrayado que el producto deportivo, en definitiva la competición deportiva, para ser atractiva para los aficionados y en consecuencia rentable económicamente, debe ser igualada, equilibrada.

Por tanto, como requisito para asegurar el interés de los aficionados²⁵, y como presupuesto necesario para la obtención de beneficio, todas las Ligas estadounidenses han subrayado la necesidad de garantizar la igualdad de las competiciones deportivas —el equilibrio entre los equipos, la existencia de alguna expectativa razonable de triunfo deportivo a lo largo del tiempo, la rotación entre los ganadores de los campeonatos, los márgenes estrechos entre quienes se disputen los títulos—²⁶ de la que se derivará el incremento de los ingresos por taquillas, publicidad, *merchandising* y los ingresos por derechos de retransmisión audiovisual y, en definitiva, el desarrollo de la industria y el éxito económico, fin último perseguido por los propietarios de los Clubes.

En resumen, para los empresarios de la industria del deporte, guiados como en cualquier otro sector de la industria del ocio por la lógica del beneficio, el éxito de su producto, que es la competición, depende de la igualdad, del equilibrio, de la incertidumbre que el consumidor deportivo pueda encontrar en el entretenimiento deportivo.

Este objetivo, además, es común a los deportistas, ya que, sin duda alguna, la posición del espectáculo deportivo en el mercado del entretenimiento es directamente proporcional al volumen de la masa salarial.

²⁵ Entre otros J.L. FIZEL, "Free agency and competitive balance", en *Stee-rike four!*, coordinado por D. R. MARBURGER, ed. Praeger 1997, págs. 61-72, abunda en el equilibrio competitivo como "clave del interés de los aficionados" y cita el dato histórico, al que podrían añadirse otros muchos citados por diversos autores, de la pérdida de interés y seguimiento por los aficionados de la *American League* de Béisbol durante la década de los 50, debido a la sucesión de triunfos de los Yankees de *New York*.

²⁶ G. R. ROBERTS, "NCAA, antitrust and consumer welfare", *Tulane Law Review*, Vol. 70, nº6, 1996, pág. 2665, aporta hasta dos definiciones, amplia y restringida, de lo que debe entenderse por equilibrio competitivo o *competitive balance*. Por un lado lo define como "paridad" en el sentido de competición anual disputada dentro de unos niveles igualdad deportiva espectacular y de lucha cerrada por el título, y de otro lado como "potencial de cambio", esto es, como la posibilidad de que todos los equipos tengan capacidad de alcanzar un nivel deportivo de primera fila y luchar por los títulos en un período de tiempo breve.

Esta coincidencia en el objetivo, la elaboración de un producto atractivo, igualado, equilibrado, conduce a que el modelo de relación que conviene al colectivo de deportistas sea el de cooperación, para el progreso de la industria, para agrandar la tarta en expresión coloquial, si bien esta relación lógicamente se tornará competitiva y conflictiva cuando se trate de distribuir las rentas de la industria, cuando se trate de repartir la tarta, continuando con el ejemplo propuesto.

También los Tribunales han subrayado la importancia y la legitimidad de esta idea-fuerza, esto es, la necesidad de equilibrio competitivo entre los diversos Clubes dentro de la Liga para el funcionamiento del espectáculo deportivo, y han afirmado “el profundo y esencial interés en mantener la igualdad”²⁷.

Premisa la del equilibrio competitivo, sobre la que se ha asentado la industria del deporte espectáculo (y aquí coinciden toda las grandes Ligas de las diversas modalidades deportivas, MLB, NBA, NFL y NHL) y que llega a adquirir categoría de concepto central, “competitive balance” en terminología anglosajona, sujeto a numerosos análisis y estudios doctrinales dada su trascendencia²⁸.

III.- Las restricciones de la movilidad laboral de los deportistas profesionales: ¿necesidad o pretexto para aumentar el beneficio empresarial?

A. El fundamento aducido por las Ligas: la igualdad de la competición

I. La defensa patronal de estas reglas

Precisamente es el concepto del equilibrio competitivo el que ha servido a los empresarios de las Ligas, a lo largo de la historia del deporte profesional, para justificar ante la Administración, los Tribunales, la opinión pública y los

²⁷ Caso Mackey v. National Football League, 543 F. 2d 606, 609 (8th Cir. 1976). También en Federal Baseball Club of Baltimore Inc. v. National League of Professional Baseball Clubs, et al., 259 U.S. 200 (1922), se defiende intensamente la idea del equilibrio competitivo

²⁸ En este sentido puede mencionarse un estudio de julio de 2000 encargado por la Liga de Béisbol MLB a diversos expertos, *The Report of the independent members of the Commissioners Blue Ribbon Panel on Baseball Economics*, que evalúa la situación de la industria del béisbol, y propone medidas que mejoren la situación de competitividad en la MLB. Compara asimismo el equilibrio competitivo del béisbol con el resto de Ligas profesionales (con la NBA, NFL y NHL). Son múltiples los estudios que, en especial desde el punto de vista económico, teorizan sobre el nivel óptimo de victorias y derrotas para lograr un impacto de mercado que aumente los beneficios, y también los que tratan en general la trascendencia del equilibrio

Sindicatos de deportistas, la adopción unilateral de medidas reguladoras de la industria del deporte-espectáculo y del mercado de trabajo con un rotundo carácter restrictivo para los derechos laborales de los deportistas, progresivamente contestadas, especialmente desde el ámbito sindical.

En términos generales, todas las Ligas justificaron las restricciones a la movilidad laboral como elemento necesario para la consecución del equilibrio competitivo y por tanto el éxito de la industria. Esta intervención unilateral sobre el mercado de trabajo se argumentaba de la siguiente forma: la libre movilidad de los deportistas propicia la concentración de los talentos deportivos en determinado o determinados equipos –los más poderosos económicamente–, los cuales aumentan sus expectativas de triunfo considerablemente, circunstancia esta que reduce la incertidumbre de la competición²⁹, y en consecuencia se reduce el seguimiento de los aficionados, las audiencias, los ingresos, y en definitiva se perjudican los beneficios.

Por tanto, si la acumulación de los deportistas más cualificados en unos pocos equipos arrastraría al fracaso económico de la industria al reducir o eliminar el factor igualdad, el desequilibrio deportivo y sus consecuencias económicas se deberían a la libre movilidad en el mercado laboral de los

competitivo desde el punto de vista económico. Entre otros, cabe destacar los de M. R. BUTLER, “Competitive balance in MLB”, *The American Economist*, vol. 39, nº 2, 1995; J. FIZEL, E. GUSTAFSON y L. HADLEY, *Baseball Economics*, Ed. Praeger, 1997; M. FLYNN y R. GILBERT, “The analysis of professional sports leagues as joint ventures”, *Economic Journal*, nº111, 2001; R. FORT y J. QUIRK, “Cross subsidization, incentives and outcome in professional team sports leagues”, *Journal of Economic Literature*, nº 33, 1995; G. KNOWLES, K. SHERONY y M. HAUPERT, “The Demand for MLB: a test of the uncertainty of outcome hypothesis”, *The American Economist*, vol. 36, nº 2, 1992 y R. G. SHEEHAN, *Keeping score. The economics of bigtime sports*, Diamond Communications, Inc. 1996.

También en Europa diversos expertos han avanzado algunas investigaciones sobre el nivel de competitividad de las Ligas y su repercusión económica. Entre estos trabajos pueden destacarse los de S. KÉSENNE, “Revenue sharing and competitive balance in professional team sports”, en Internet en www.aems.salford.ac.uk/salgroup/kesenne.doc; F. PALOMINO y J. SAKOVICS, “Revenue sharing in professional sports leagues: for the sake of competitive balance or as result of monopsony power?”, que también puede obtenerse a través de Internet en www.ed.ac.uk/econ/pdf/js%200011.pdf y S. SZYMANSKI y R. SMITH, “The English football industry: profit, performance and industrial structure”, *International journal of applied economics*, vol. 11, nº 1, 1997.

Entre la doctrina estatal M. CARDENAL CARRO, *Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*, Universidad de Murcia, 1996 recoge estas ideas sobre la importancia de la incertidumbre del resultado para el desarrollo del deporte espectáculo.

²⁹ Entre otros autores que reproducen los argumentos tradicionales de los empresarios para fundamentar las restricciones, pueden consultarse, J. L. FIZEL, “Free agency and competitive balance”, en *Stee-rike four!*, cit. págs. 61-72 ó P. M. SOMMERS, *Diamonds are forever*, The Brookings Institution, 1992, autor que en la introducción a esta obra colectiva resume la justificación empresarial de las restricciones señalando que sin ellas “los grandes equipos adquirirían una parte desproporcionada de talentos que provocaría un producto desequilibrado y sin interés”.

deportistas³⁰. Los jugadores, en un mercado sin restricciones, acudirán a aquellas ofertas económicas más interesantes que habitualmente les realizarán los equipos con mayor potencial económico, los cuales acumularán a los mejores jugadores y formarán los equipos más fuertes. De ahí que para ordenar la industria hacia la máxima competitividad deportiva fuera necesaria la intervención en el mercado de trabajo, constriñendo las facultades de movilidad de los deportistas para lograr una distribución adecuada, más equilibrada, del talento deportivo entre los distintos equipos³¹.

De esta manera los Clubes, cooperativamente en el seno de las Ligas, idearon mecanismos y adoptaron reglas de diversa índole tendentes a la distribución equilibrada de talentos deportivos y a la consolidación de las plantillas, como garantía del equilibrio de la competición, sustentando la eficiencia económica del sector en la regulación del mercado de trabajo a través de la intervención sobre los resortes que regulan la movilidad laboral.

Y así, un mercado de trabajo deportivo que originariamente careció de restricciones³² muy pronto entró en la era de intervención reguladora. Ejemplo de este nacimiento de la intervención es la *National League* de béisbol nacida en 1876, que ya en 1879 adoptó las primeras reglamentaciones que restringían la movilidad laboral de los deportistas³³.

³⁰ Y no al desequilibrio financiero entre las franquicias, realmente el motivo originario, que debería ser objeto de profundo análisis antes que el de la movilidad. Sin embargo, las consecuencias de aceptar uno u otro elemento como clave de la construcción del modelo de mercado son tan dispares y responden a intereses tan opuestos que las Ligas, o al menos los equipos poderosos, no han mostrado interés en abordar este segundo elemento de la disparidad de potenciales económicos de forma prioritaria.

³¹ Resulta interesante para obtener una visión de conjunto de las justificaciones empresariales a las restricciones unilateralmente adoptadas, referirse a una de las numerosas defensas de las mismas realizadas ante los Tribunales, en este caso concreto, la defensa de la Liga de *football* NFL con ocasión del caso Mackey v. NFL 543 F. 2d 606 (8th Cir. 1976), en el que se solicitaba la declaración de nulidad de una de las referidas cláusulas restrictivas. La NFL señala en su defensa que de no existir las restricciones (1), los jugadores estrella emigrarían a los equipos económicamente potentes, derivándose de ello la destrucción del equilibrio competitivo, (2) quedarían desprotegidas las inversiones realizadas en el desarrollo y captación de jóvenes talentos, desincentivándose así el trabajo de cantera y (3) se menoscabaría la posibilidad de que los jugadores de las plantillas trabajen juntos durante un número sustancial de temporadas, condición necesaria para armar un equipo verdaderamente competitivo.

³² Como advierte P.D. STAUDOHAR, *Playing for dollars. Labor relations and the sports business*, ILR Cornell University Press 1996, pág.14, no era inusual para los jugadores "saltarse" contratos, moviéndose de un equipo a otro, vendiendo sus servicios al mejor oferente en un mercado libre, fenómeno al que se vino a denominar *revolving* y al que se puso fin a través de los acuerdos de los propietarios de los equipos. En la misma línea M. J. BUCHANAN y D. J. SLOTTJE, *Pay and performance in the NBA*, Ed. Jai Press Inc. 1996, págs. 3-4, confirman específicamente para el baloncesto que en los años iniciales de profesionalismo, con la National League creada en 1898, los jugadores tenían "libre derecho a cambiar de equipo" y con el surgimiento de la *American Basketball League*, en 1925, se establecen las primeras restricciones a la movilidad, "prohibiéndose el salto de un equipo a otro".

³³ La primera de ellas fue el *reserve system*, acuerdo entre Clubes a través del cual se

Similares y evolucionadas restricciones, limitando la movilidad de los deportistas y en consecuencia la libre competencia entre empresas por la contratación de estos trabajadores se sucedieron en las Ligas de *football*, baloncesto y hockey. Reglas como el *reserve system*, *draft*, *compensation rule* o *right of first refusal*⁶⁴, aplicadas en ocasiones de manera acumulativa, se dirigieron a controlar y limitar la movilidad laboral al amparo del argumento central de la necesidad de la industria en acrecentar la igualdad entre los competidores y perviven aún en la actualidad en su esencia, pero evolucionadas, definidas y reformuladas en su alcance y efectos por la negociación colectiva.

Definitivamente, desde la perspectiva empresarial el establecimiento de restricciones sobre la movilidad de los deportistas se convierte en factor clave del éxito de la industria, y para las Ligas de alguna manera el diseño de un mercado laboral, más restrictivo o más liberalizado, marcará la prosperidad o el estancamiento, al incidir el elemento de la movilidad de manera decisiva en el equilibrio de la competición y, finalmente, en el producto. Una mayor movilidad en el mercado laboral comportaría una disminución del equilibrio depor-

comprometen a que cada uno pueda presentar un listado de cinco jugadores reservados de toda competencia entre equipos, eliminando de esta manera pugnas por la contratación de los deportistas seleccionados, pues los equipos se comprometen a no contratar a los deportistas que figuren en tales listas. Al mismo tiempo incorporan en los contratos de los jugadores el derecho de prorrogar por un año más a la finalización de cada temporada, quedando sometida a la voluntad del Club la decisión sobre la continuidad del jugador año tras año: una suerte de contrato indefinido a opción del Club, en definitiva, lo que en nuestro entorno recibió durante años la denominación de derecho de retención.

La regla *reserve clause* o derecho de retención, perduró en la MLB prácticamente durante 100 años, hasta que en los años setenta, en el año 1976 concretamente, desapareció definitivamente; nótese que esta derogación cronológicamente se sitúa en similares coordenadas que la supresión del derecho de retención en el caso del Estado español, donde, como producto del Convenio Colectivo entre AFE y Clubes de Fútbol de 1979 se le dió acta de defunción, extendiéndose al resto de modalidades deportivas con la aprobación del Real Decreto 318/1981, sobre la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Sobre este particular, vid. Parte Segunda, Cap. Segundo, II. B de este trabajo.

³⁴ A modo de avance y sin perjuicio de las concreciones que se realizarán sobre cada una de estas instituciones al hilo de su actual regulación convencional, pueden definirse en abstracto de la siguiente manera:

-*Reserve system*: conjunto de cláusulas contractuales por las que cada equipo está legitimado para elaborar un listado con cierto número de jugadores, respecto de los cuales mantendrá unos derechos exclusivos de prórroga contractual a opción del Club. Este derecho exclusivo sobre cada jugador reservado se hará constar en el contrato laboral estándar pactado en el seno de la Liga. En concreto el contrato debe contener una previsión en la que se señale expresamente que a la expiración del plazo inicial el equipo mantiene una opción para prorrogar la relación en las condiciones anteriores por una temporada más a excepción de la materia salarial y así sucesivamente cada anualidad, creando prácticamente una relación de carácter indefinido a opción del Club. Estas previsiones del contrato estándar se complementan además con el compromiso del conjunto de las franquicias de respetar los listados de jugadores reservados por el resto de equipos sin interferir en las relaciones entre jugadores y franquicias.

tivo, al contratar los equipos más potentes financieramente a los mejores deportistas, y a la inversa, una ordenación restrictiva de la concurrencia de mercado entre deportistas y equipos asentaría las plantillas e igualaría los resultados deportivos. La ecuación para las Ligas se establece por tanto en términos inversos, de a menor movilidad más igualdad, y a mayor movilidad menos igualdad.

De ahí que el establecimiento de las restricciones a la movilidad laboral se sitúe como el resorte básico de la industria que las Ligas pretendan controlar, y las reglas citadas se hicieron valer no sólo a través de la inserción de las cláusulas en los contratos estándar de los deportistas ya referidas, sino también mediante la amenaza de sanciones disciplinarias internas para los Clubes y jugadores incumplidores, que podían acarrear incluso la expulsión de la Liga para el Club y el veto para el jugador.

Sin embargo, frente al planteamiento empresarial, para los deportistas la limitación de la movilidad representa la pérdida de poder negociador en sus relaciones con las franquicias deportivas. Sus condiciones laborales, en especial las salariales, en un mercado intervenido serán muy inferiores a las de un mercado liberalizado donde se disputarán con los empresarios una mayor parte de los beneficios de la industria.

Las reglas implantadas de manera unilateral por las Ligas, al tiempo que restringen la movilidad comportan consecuencias de importante calado económico al imposibilitar al deportista ajustar el valor de su prestación con el precio que alcanzarían en un mercado de trabajo libre.

-*Draft*: se trata del sistema a través del cual se distribuye entre las distintas franquicias el derecho para negociar en exclusiva la contratación de los jugadores que ingresan en la Liga por primera vez. Se persigue en opinión de las Ligas, distribuir los talentos deportivos de manera equilibrada. En concreto anualmente los equipos y todos los jugadores que se hayan inscrito para este proceso (con el aval de algún Club) se reúnen para distribuir a los nuevos jugadores a través de un sistema de turnos en orden inverso a los resultados deportivos de la temporada inmediatamente anterior: así, el equipo clasificado en último lugar es el primero en elegir. El sistema de *draft* concede al equipo que selecciona a determinado jugador el derecho exclusivo a negociar los términos de su contrato, sin que otros Clubes puedan dirigirle ofertas, por lo que al jugador le limita su mercado de trabajo drásticamente, reduciéndole a uno los potenciales empleadores. Salvo otro tipo de acuerdos como cesión de los derechos exclusivos, las opciones del jugador para contratar con otro empleador pasan por quedar sin equipo durante toda la temporada y esperar al siguiente *draft* para ser elegido por un nuevo equipo. El *draft* por tanto provoca un efecto monopsonio sobre el mercado de trabajo.

-*Compensation rule*: se trata de la compensación que el Club que deseara contratar a un jugador de otro equipo debería abonar a este por la pérdida del deportista, en forma de jugadores, turnos de selección en el *draft* o en metálico, dependiendo de los períodos históricos y de las Ligas.

-*Right of first refusal*: faculta al Club empleador a recontratar a un jugador cuyo vínculo expira, en caso de que iguale las condiciones laborales ofrecidas por el tercero con el que el trabajador haya concertado su nuevo contrato.

Una detallada relación complementaria de las reglas restrictivas del mercado emple-

Así, es fácil suponer que desde la consolidación de los Sindicatos de deportistas, a principios de los años 70 del siglo XX, la historia de las relaciones laborales en el deporte profesional estadounidense se haya desarrollado sobre la base de una permanente pugna empresarial-sindical por la búsqueda de equilibrios entre los dos modelos de mercado en tensión, uno restringido y otro liberalizado. Con anterioridad, el dominio empresarial sobre el mercado laboral fue abrumador, salvo en aquellas etapas en las que coexistieron varias Ligas de una misma modalidad deportiva.

En efecto, toda la panoplia de medidas adoptadas por las Ligas para controlar su mercado laboral tenían un alcance interno e incidían sobre los movimientos que pudieran producirse dentro de una misma competición. Sin embargo, quedaban fuera del control los movimientos de jugadores que pudieran darse desde una Liga hacia otras³⁵.

adas por las Ligas puede encontrarse, entre otros, en R. C. BERRY, W. B. GOULD y P. D. STAUDOHAR, *Labor relations in professional sports*, cit., págs. 125-126, y en D. STAGG, "Antitrust. The nonstatutory labor exemption", *Seton Hall journal of sport law*, Vol. 6, 1996, págs. 609-610.

³⁵ La historia del deporte profesional estadounidense muestra numerosos ejemplos de coexistencia de más de una Liga por modalidad deportiva que actúan en el mercado como competidoras, aunque también es cierto que dicha concurrencia no se ha prolongado en el tiempo y las Ligas rivales terminaron fusionándose o desapareciendo aquella que no contara con el seguimiento mayoritario, puesto que la exclusividad en el mercado es otro de los valores fundamentales para la subsistencia. En la modalidad de béisbol la primera Liga, la *National League* fundada en 1876, tuvo como competidoras a la *American Association* (1883-1891), la *Union Association* (1884), la *Players League* (1890) y la *American League* (1901-1902), algunas de ellas organizadas por los propios jugadores descontentos con las restricciones laborales impuestas por las Ligas. Ejemplos similares pueden hallarse en las restantes modalidades, si bien es el *football* la que cuenta con una mayor tradición de competencia entre Ligas, ya que se pueden contabilizar hasta siete períodos históricos de concurrencia de mercado. La NBA en baloncesto también contó con dos Ligas rivales en distintos períodos, y una competidora tuvo la NHL de hockey. Detalle sobre la denominación de las Ligas y motivo de las sucesivas fusiones o desapariciones puede hallarse en J. QUIRK y R. FORT, *Pay Dirt. The business of professional team sports*, Princeton University Press, 1992, págs. 294-332.

En Europa sólo excepcionalmente se han producido situaciones de concurrencia de este tipo, como es el caso de la EuroLiga (ULEB) y SuproLiga (FIBA) de baloncesto durante la temporada 2000-2001. Ambas competiciones se unificaron finalmente ante la inviabilidad económica y el escaso interés de la segunda para los aficionados debido a que la EuroLiga reunía en conjunto mayor potencial deportivo. Este hecho es determinante para que las televisiones, sustento fundamental para el desarrollo de la competición, dudaran del proyecto.

Puede asimismo mencionarse otro caso si cabe más llamativo, el de la pelota vasca, al que se hace referencia específica en el Epílogo de este trabajo. En este mercado compiten desde hace algunos años dos empresas principales (Aspe y Asegarce) respaldadas por dos medios televisivos (ETB y TVE respectivamente) en un marco de competencia intensa e igualada y que ha sido incluso conflictiva desde sus orígenes. Ambas empresas han logrado un equilibrio importante en la contratación de talentos deportivos e inicialmente programaban de forma independiente sus festivales y campeonatos. En la actualidad, ante la realidad de que un producto exclusivo alcanza unos mayores niveles de seguimiento por parte de los aficionados, las empresas han concluido acuerdos para organizar conjuntamente determinadas competiciones.

2. La búsqueda de efectividad a través de los Tribunales: la *negative injunction*

Por ello las Ligas buscaron también protección frente a este tipo de movimientos que introducían un elemento de inestabilidad en su estructura económica. Y el refuerzo lo trataron de hallar ante los Tribunales, solicitando que obligaran a los jugadores al cumplimiento de las reglas de las Ligas, incluidas las sucesivas prórrogas decididas por el Club. La institución jurídica propicia la atisbaron las Ligas, aunque la mayor parte de las ocasiones sin éxito, en la denominada *negative injunction*, especie de interdicto judicial que si bien no impide desvincularse del equipo originario, prohíbe la contratación con una nueva entidad por el tiempo restante de contrato con el anterior empleador, de manera que la amenaza de la “muerte deportiva” obligara al jugador a aceptar las restricciones propias de su Liga³⁶.

Sin embargo esta institución jurídica, originaria de otra industria del entretenimiento, los artistas de opera, encontraba dificultades para su aplicación en el marco del deporte. En concreto, a diferencia del mundo artístico los Tribunales entendieron que el escenario jurídico-deportivo ofrecía una asimetría y desequilibrio tan grave entre la posición contractual de jugador y Club que fueron reticentes a su aplicación: en la industria del deporte profesional estadounidense, por un lado el Club podía extinguir la relación contractual de forma unilateral y sin justa causa sin quedar por ello obligado a indemnizar, y por otro lado, el Club a través del *reserve system* ostentaba el derecho a prorrogar de manera unilateral año tras año el vínculo con el jugador. Por oposición, en la industria artística los contratos se extendían exclusivamente hasta el plazo inicial contratado sin derecho a prórrogas unilaterales y debía ser cumplido por ambas partes bajo pena de sanción indemnizatoria para la incumplidora³⁷.

En cualquier caso, la concesión del interdicto prohibitivo para prestar servicios en otros Clubes, exigía los siguientes requisitos, acuñados en el

³⁶ La *negative injunction* tiene origen en el Derecho inglés, alrededor de 1850, en resoluciones de los Tribunales relativas a artistas. Quizás el exponente clásico es el del caso Lumley v. Wagner 1 DeG.M. & G 604, 42 Eng. Rep. 687 (1852) con el que arranca esta construcción jurisprudencial. El conflicto suscitado se centra en el incumplimiento de contrato de una cantante de opera, Joana Wagner, que abandona su compañía en Londres, para prestar servicios en otra compañía competidora en la misma ciudad. La de origen logra que los Tribunales impidan, a través de la *negative injunction*, que la artista preste sus servicios para la competidora por haber incumplido su contrato. Esta construcción fue acogida rápidamente entre los Tribunales de los EE.UU. y ya en 1874 se encuentra el primer precedente, Daly v. Smith, 38 N.Y. Super. Ct. 158 (1874), aunque en el deporte profesional no es hasta 1890 y en relación al béisbol cuando se presentan los primeros casos en que se solicita su aplicación (casos Metropolitan Exhibition Co. v. Ewing, 42 F. 198 (S.D.N.Y. 1890) y Metropolitan Exhibition Co. v. Ward, 9 N.Y.S. 779 (Sup. Ct. 1890); para un estudio en profundidad sobre la *negative injunction* puede consultarse R. BERRY, W. GOULD y P. STAUDOHAR, *Labor relations in professional sports*, cit., págs. 68 y ss.

³⁷ Idem.

caso Ewing (1890) y aplicados con posterioridad a los supuestos planteados en el deporte profesional, la mayoría de los casos con desenlaces favorables a los deportistas como se ha advertido:

1º. Que los daños producidos al Club fueran difícilmente compensables. Esto es, que se trate de deportistas difícilmente sustituibles.

2º. Que el interdicto no sea excesivamente oneroso para quien lo soporta. El interdicto debe ser temporal y por tanto no debe ponerse en riesgo el futuro profesional del jugador.

3º. Que el contrato guarde equilibrio interno. Las recíprocas obligaciones entre las partes deben ser proporcionadas.

4º. Que los términos del contrato sean precisos. Las condiciones salariales para las sucesivas temporadas contratadas o susceptibles de prórroga deben estar prefijadas.

3. Una aplicación judicial restrictiva

La aplicación judicial de la *negative injunction* se produjo de manera restrictiva y, en la mayoría de los casos, las pretensiones de los Clubes que la reclamaban fueron rechazadas.

Así, en Ewing³⁸, el Club pretende frenar la pretensión del jugador de béisbol de contratar con otro equipo solicitando la *negative injunction* de la Corte de New York. Esta delimita los requisitos necesarios para obtener la declaración de prohibición y resuelve denegarla al no concurrir el requisito de precisión de los términos del contrato, ya que en el derecho de reserva o prórroga unilateral tan sólo se fijan las condiciones salariales aplicables a la primera prórroga, pero no se hace referencia a los términos contractuales sucesivos en lo referente al sistema de prórrogas y condiciones de trabajo.

Sucedieron a Ewing (1890), una serie de casos en los que habitualmente las Ligas trataron de detener el paso de jugadores a otras competiciones mediante el interdicto prohibitivo, con escaso éxito.

En algunos casos por ausencia de equilibrio interno del contrato como, por ejemplo, en Ward (1890)³⁹, supuesto en el que el Tribunal subraya la ausencia de equilibrio interno del contrato, al conceder a la entidad el derecho a retener al jugador indefinidamente o también a extinguir su contrato con un preaviso de diez días, lo que a juicio del Tribunal supone “una concentración de poder en una parte que podría conducir al completo control sobre los términos de cualquier futuro contrato”. Siguiendo este mismo fundamento se deniega la *injunction* en Lajoie⁴⁰. En otros supuestos, porque al no tratarse de

³⁸ Metropolitan Exhibition Co. v. Ewing, 42 F. 198 (S.D.N.Y. 1890).

³⁹ Metropolitan Exhibition Co. v. Ward, 9 N.Y.S. 779 (Sup. Ct. 1890).

⁴⁰ Philadelphia Ball Club, Limited v. Lajoie, 51 A. 973 (Pa. 1902).

jugadores insustituibles, los daños deportivos no son irreparables, por ejemplo en Milton⁴¹.

Como se señalaba, las reticencias de los Tribunales para aplicar este expediente supuso que en aquellas épocas en que se produjo la coexistencia de más de una Liga por cada modalidad deportiva, la movilidad de los deportistas por su propia voluntad fuera una realidad, y con esta apertura de nuevos mercados proliferaron las guerras de ofertas salariales y el incremento de las rentas de los deportistas, si bien este mismo fenómeno condujo habitualmente a la desaparición de alguna de las Ligas o a la fusión de las que coexistían en el mercado, volviéndose siempre a la situación de monopolio, y en ausencia de competencia entre diferentes Ligas, los mecanismos restrictivos continuaban otorgando a las empresas el dominio sobre la movilidad de los deportistas.

B. El fundamento de la contención salarial y del beneficio empresarial

1. ¿Limitaciones a favor de la competición o del beneficio empresarial?

Inicialmente, las propias Ligas diseñaron unilateralmente e impusieron el modelo industrial y de relaciones laborales que más se ajustaba a sus objetivos, el idóneo para la obtención de la máxima rentabilidad empresarial; en este marco, las restricciones a la movilidad laboral como premisa de la competitividad deportiva constituían el eje central sobre el que se asentaba el negocio. Sin embargo, coetáneamente se cuestionó si tales restricciones respondían en efecto a la motivación confesada o si en realidad, lo que verdaderamente se ocultaba tras estas reglas era el interés empresarial de aprovechar las consecuencias económicas de las restricciones de la movilidad laboral —básicamente eludir la dinámica de un mercado libre y en consecuencia la contención salarial, lo que comportaba que un alto porcentaje de los ingresos se destinara a beneficios de los propietarios—.

Cierto es que, salvo aisladas excepciones, los deportistas, remunerados en cuantía superior a los trabajadores manuales de la época, no cuestionaron las limitaciones de derechos de que fueron objeto, ni denunciaron sus derivaciones económicas, sino que en muchas ocasiones entendieron su situación como de privilegio⁴².

⁴¹ Spencer v. Milton, 287 N.Y.S. 944 (Sup. Ct. 1936).

⁴² Como indica P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., pág. 1, el hecho de que en 1931 jugadores como Babe Ruth (80.000 dólares) superaran en ingresos al presidente de los EE.UU. Herbert (75.000 dólares) conducía a que “pocos jugadores pensarán que sufrían injusticia por estar sujetos a relaciones laborales serviles con los propietarios que controlaban presente y futuro” y que detentaban el poder monopolístico en la fijación de los términos contractuales.

Sin embargo, a partir de los años 60 del siglo XX aparece como fenómeno novedoso los grandes ingresos por la venta de los derechos de retransmisión televisiva⁴³, al que se añade un significativo acrecentamiento de los derivados de la venta de entradas en los nuevos estadios de titularidad pública⁴⁴, multiplicando los beneficios empresariales y surge entre los jugadores la aspiración a participar en los recursos generados en una manera más proporcionada a su aportación, entendiéndolo como un legítimo derecho⁴⁵. Y es que los salarios no aumentaron, debido al mantenimiento de las restricciones que impedían a los deportistas adecuar el valor de su prestación deportiva a su cotización en el mercado, pese al geométrico crecimiento de los ingresos empresariales.

Es en este momento cuando frente a la necesidad de equilibrar las plantillas argumentada por los propietarios como justificación básica de las restricciones a la movilidad laboral, los deportistas ponen de relieve lo que a su juicio

⁴³ Si bien las experiencias de retransmisión televisiva a finales de los años 40 tuvieron resultados desastrosos en lo que hace a los niveles de audiencia, en especial en el *football*, y en concreto a raíz de la retransmisión del partido Giants contra Colts, en 1958, con gran éxito de audiencia, se comienza a vislumbrar la dimensión que podría adquirir el fenómeno televisivo-deportivo, y ya en los 60 comienza propiamente la era de los primeros contratos de retransmisión televisiva entre Ligas y cadenas televisivas. Sobre la relación entre medios de comunicación y el deporte profesional puede consultarse, en extenso, J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1999, págs. 27-47.

⁴⁴ A mediados de los años 50 se inicia el gran éxodo, especialmente en el béisbol y en el *football*, desde estadios de propiedad privada a nuevos estadios de titularidad pública con mayor aforo y por tanto capacidad de proporcionar mayores ingresos. Este movimiento pone de relieve el incipiente poder y capacidad de presión de los equipos profesionales sobre las autoridades locales, que el paso del tiempo intensificaría. La limitación en el número de franquicias, esto es, el cupo cerrado de equipos por competición, sitúa a las Ligas en neta superioridad frente a los dirigentes políticos locales, que ante la amenaza de la recolocación de la franquicia, ceden en numerosas ocasiones a las solicitudes de nuevos estadios, arrendamientos blandos y otras condiciones beneficiosas para las empresas deportivas. Al respecto, pueden consultarse, entre otros, R. NOLL y A. ZIMBALIST, *Sports, jobs, and taxes: the economic impact of sports teams and stadiums*, ed. Brookings, 1997, Washington D.C. y J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, cit. págs. 139-170.

⁴⁵ P. C. WEILER, *Leveling the playing field*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London, 2000, págs. 178-179, cifra la participación de los jugadores de béisbol en el 15% de los ingresos de la Liga mediados los años 50, elevándose modestamente hasta el 17.5% a mediados de los años 70, período en el que se producen los cambios más relevantes en lo que se refiere a la liberalización del mercado de trabajo del béisbol y debido a este condicionante se inicia una progresión llegando en 1981 al 41% y en 1999 al 60%, presentándose en algunas anualidades retrocesos debidos a circunstancias excepcionales que se refieren a lo largo de este trabajo.

En términos similares, G. W. SCULLY, *The business of major league baseball*, 1989, con anterioridad a 1975 situaba el porcentaje de participación de los deportistas entre el 10 y 20 % de los ingresos del béisbol, frente al 60% actual, que atribuye también a la eliminación de parte de las restricciones de mercado fijadas unilateralmente por la MLB, coincidiendo en lo sustancial D. C. GLAZER, “Can’t anybody here run this game?”, cit., pág. 374, al fijar la participación en el 17.6% en 1974, 41.1% en 1983, 31.6% en 1989, 42.9% en 1991, 66% en 1995 y 61% en 1997.

es el verdadero motivo subyacente de las limitaciones en sus libertades contractuales, entendiéndose que éste no es otro que el propiciar el control de las Ligas sobre la distribución de rentas, que se acrecentaría en la parte de los jugadores en caso de concurrir la libre oferta y demanda en el mercado laboral, disminuyendo proporcionalmente el beneficio empresarial. Esta tesis es posteriormente avalada por diversos economistas estudiosos del deporte profesional, que sitúan en la contención salarial la principal motivación que conduce a los empresarios a establecer los mecanismos de restricción de la movilidad, aunque externamente se recubra como una necesidad esencial para el mantenimiento del equilibrio competitivo y, en definitiva, de la industria⁴⁶.

En el fondo se trata de sistemas de control salarial y consiguiente distribución de rentas entre propietarios y trabajadores, encubiertos bajo la retórica de dos tipos de justificaciones; la primera, preservar la fe de los aficionados en la integridad del deporte, que se diluiría según los empresarios porque en un mercado laboral con alta rotación disminuiría el enraizamiento de los deportistas con su equipo y ello repercutiría en la integración y esfuerzo por el Club⁴⁷, y la segunda, la necesidad de equilibrio competitivo⁴⁸, pues un mercado libre destruiría la igualdad.

Tales justificaciones empresariales han sido rebatidas, en especial desde la esfera de los representantes sindicales de los deportistas y también desde los estudios académicos.

A la primera argumentación empresarial, el enraizamiento de los jugadores, se opone lo siguiente: los sistemas de restricción de la movilidad laboral como el *reserve system*, impiden la adecuación de las retribuciones a las que se obtendrían en un mercado libre, de manera que el empresario, evitando el

⁴⁶ Entre otros D. MARBURGER, "The good days" en el libro colectivo *Stee-rike four!*, cit., pág. 8, sostiene que en los inicios del profesionalismo la guerra de ofertas elevó los salarios y para contenerlos fue establecida la *reserve clause*, que fue defendida como necesaria para promover el equilibrio competitivo. En términos similares, en P. M. SOMMERS et al., *Diamonds are forever*, cit., pág. 1, se señala que en los primeros años de profesionalismo y durante una breve etapa los deportistas fueron libres para moverse y firmar por el mejor oferente, sin compensación para el equipo de origen, hasta que la escalada salarial y la ausencia de continuidad de los deportistas en sus equipos llevaron a los propietarios a recortar la libertad de los jugadores, y así en el béisbol por ejemplo, acuerdan la *reserve clause* en 1879. También en esta línea, C. W. PALM, "Strife, liberty and the pursuit of money: labor relations in professional sports", *Villanova Sports and Entertainment Law Journal*, nº1, 1997.

⁴⁷ Las Ligas americanas han tratado desde su origen de promover las vinculaciones a largo plazo entre deportistas y Clubes, rodeando esta relación, en algunas ocasiones, con elementos simbólicos como la retirada de camisetas de los jugadores que hayan pertenecido determinadas temporadas al equipo, de manera que en adelante ningún otro jugador del Club pueda vestir el mismo número, y en otras, a través de mecanismos contractuales y de Convenio Colectivo que favorecen en especial la continuidad de los jugadores más relevantes para el proyecto deportivo, denominados jugadores franquicia, cuyo régimen jurídico se analizará más adelante (cfr. Parte Primera, Cap. Cuarto. II B, relativo al Convenio Colectivo NFL-NFLPA).

⁴⁸ J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, cit. pág. 55.

contraste de mercado de los servicios del deportista, no se ve presionado a pagar mayores salarios. Este escenario provoca la desmotivación del deportista y su no-identificación con el proyecto, ya que es testigo de los incrementos en los ingresos y beneficios de la industria y de los empresarios que, sin embargo, no repercuten en incrementos de salario para los principales actores⁴⁹.

2. Inoperancia de las medidas unilaterales para mejorar el equilibrio competitivo

Interesa más el segundo argumento, ya que diversos estudios estadísticos y la literatura científica dejan en entredicho el inconsistente fundamento del teorema empresarial que vincula las restricciones a la movilidad laboral y la nivelación de los resultados deportivos. Después de décadas de aplicación, tales sistemas que teóricamente vendrían a corregir los desequilibrios competitivos no producían efectos en tal dirección, o al menos no eran capaces de solventar la cuestión⁵⁰. Los estudios realizados, especialmente en la competición del béisbol, comparando los resultados deportivos durante décadas de aplicación de las más rígidas restricciones sobre la movilidad, destacadamente el *reserve system* y en aquellas otras etapas caracterizadas por una notable liberalización del mercado –desde la implantación en 1976 de la libertad de contratación o *free-agency* para los jugadores con al menos tres años de experiencia profesional– ponen de relieve que no necesariamente un mercado restrictivo es más competitivo en términos deportivos, ni que uno más liberalizado disminuya el equilibrio del potencial deportivo⁵¹.

⁴⁹ Precisamente el supuesto más grave de adulteración de resultados a cambio de precio que se registra en la memoria del béisbol profesional está relacionado con las malas condiciones económicas salarios de penuria de los jugadores del Chicago White Sox, obligados incluso al lavado de su equipamiento deportivo, sin que el propietario del equipo tuviera ninguna motivación para mejorar sus condiciones, al carecer de libertad contractual sus jugadores. En detalle sobre el affaire, J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, cit. págs. 55-56.

⁵⁰ J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, cit., págs. 8-24, señalan los problemas generalizados de balance competitivo en el conjunto de las Ligas. En la NBA, los Lakers de Minneapolis ganan 5 Ligas consecutivas de 1949 a 1954 y los Celtics de Boston ganan las Ligas comprendidas entre los años 1957 y 1965 (y hasta un total de 11 Ligas en un periodo de 13 años); en la MLB, los Yankees de New York vencen todas las Ligas desde el año 1950 hasta 1958, decreciendo de forma importante la audiencia global, y en la NHL, hasta 1966 adolece de problemas de competitividad provinientes de la propia estructura empresarial, como es la titularidad concentrada de 3 de los 6 equipos participantes en manos de un único propietario.

⁵¹ L. HADLEY y E. GUSTAFSON, "Free agency and competitive balance" en *By the numbers (newsletter of the statistical analysis committee of the Society of American Baseball Research)*, Marzo 1994, págs. 13-15, no encuentran diferencias entre los índices de balance competitivo de la década anterior a la libertad de contratación (1966-1976) y otra década posterior (1982-1992), por lo que deducen que la liberalización no ha empeorado ese equilibrio. J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, cit., pág. 63, presentan las

Y ello es así porque, en buena medida, pese a las restricciones de la movilidad impuestas por las Ligas, las transferencias de jugadores entre equipos tampoco eran una realidad desconocida. En efecto, los impedimentos impuestos por las Ligas a la movilidad de los deportistas, afectaban exclusivamente a la voluntad de contratación de los jugadores por otras entidades distintas de la originaria, pero no obstaculizaba las transferencias acordadas y decididas por las empresas, que a su voluntad podían extinguir el contrato que les vinculaba al deportista y transferirlo a otra entidad. En conclusión, la *reserve clause* elimina la libertad de contratación de los jugadores pero no el movimiento de mercado⁵² ya que los propietarios pueden vender los contratos y además los incentivos de mercado lo promueven⁵³, ya que los equipos económicamente más potentes negocian con los débiles y contratan a sus jugadores mediante el pago de importantes cantidades.

Así, las restricciones del mercado de trabajo no acabaron con las transferencias, sino que eran acordadas entre los Clubes sin que el deportista pudiera concurrir en el mercado para constatar la cotización de sus servicios: de esta forma el Club se convierte en el verdadero beneficiario del aumento de cotización del deportista, ingresando por la transferencia una suma que en un mercado abierto, sin compensaciones entre Clubes, se embolsaría directamente el deportista⁵⁴.

secuencias más amplias y completas sobre algunos de los valores referidos al balance competitivo de la Liga de béisbol que sirven para ratificar esta importante conclusión. Entre las diversas variables que pueden utilizarse para cuantificar el equilibrio competitivo, presentan la referida al número de ganadores de cada una de las Ligas, la *National League* (NL) y la *American League* (AL), en que se subdivide la *Major League of Baseball*, en las siguientes secuencias temporales: 1966-1975 (secuencia de 10 temporadas anterior a la liberalización o *free agency*), 1976-1985 (primera secuencia de 10 temporadas tras la liberalización) y 1986-1997 (secuencia de 12 temporadas). El balance es el siguiente: en la NL de 1966 a 1975 ganaron la Liga 5 equipos distintos, de 1976 a 1985 lo hicieron 6 franquicias y de 1986 a 1997 ganaron 8 participantes diferentes; en la AL de 1966 a 1975 ganaron 4 equipos, de 1976 a 1985 vencieron 5 Clubes y de 1986 a 1997 ganaron 6 franquicias distintas. En consecuencia, con la liberalización el equilibrio se mantuvo o incluso puede decirse que aumentó.

Esta misma conclusión puede mantenerse en relación a otras variables, como número de partidos ganados, número de equipos que mantienen en un margen de partidos estrecho opción a victoria y otras variantes que se presentan en J. L. FIZEL, "Free agency and competitive balance", *Stee-rike four!*, cit. págs. 61-72 o en J. QUIRK y R. FORT, *Pay Dirt: the business of professional team sports*, cit. págs. 268 y ss, que en los mismos términos confirman la ausencia de efectos de las restricciones del mercado de trabajo sobre los resultados deportivos.

⁵² Así, rigiendo la *reserve clause*, entre 1955 y 1960, sólo entre los equipos de los Yankees y Kansas se produjeron hasta 29 transferencias de jugadores según relata J. L. FIZEL, en "Free agency and competitive balance", cit., pág. 65. En la misma línea P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit. pág. 37, deduce que en el béisbol el sistema de agentes libres (*free-agent*) no ha producido incremento del movimiento de mercado. Y para avalar su tesis aporta datos contenidos en L. KOPETT, "Change", *Sports Illustrated* de 3 de mayo de 1992, págs. 13 y 14, según los cuales desde 1951 hasta 1977 (vigente la *reserve clause*) 4.7 jugadores por Club cambiaron de equipo anualmente, mientras que desde 1978 a 1992 (con el sistema de *free-agency*) lo hicieron 4.6 jugadores.

En efecto, desde el punto de vista de la lógica económica, en un mercado con restricciones como el que configuran instituciones del tipo *reserve system*, o *draft*, el margen de libertad para ofrecer sus servicios prácticamente desaparece para el deportista y debe aceptar el salario que su único empleador le ofrece, ya que su siguiente mejor oferta sería en otro empleo distinto; en este contexto el poder negociador de los empresarios se incrementa hasta el máximo posible. Por el contrario, con un mercado liberado de mecanismos restrictivos, la segunda mejor oferta estará constituida por la de cualesquiera otros equipos que deseen sus servicios, y normalmente el deportista acabará jugando para la entidad deportiva a quien aporta un mayor valor añadido y percibirá una cantidad intermedia entre ese valor y el que recibiría del segundo mejor postor⁵⁵.

3. Efectos de las restricciones en la redistribución de las rentas industriales

La evolución salarial acaecida en las grandes Ligas americanas se caracteriza, a partir de las liberalizaciones del mercado producidas sobre todo desde mediados de los 70, por el incremento geométrico de las retribuciones, en términos porcentuales sobre los ingresos totales de la industria. Este aumento proporcional es causado por la liberalización del mercado, y no por los nuevos ingresos allegados al deporte profesional, especialmente a través de los contratos televisivos. Al margen del incremento de los ingresos televisivos y otros futuros que pudieran provenir de la innovación tecnológica –internet, telefonía móvil, etc.– o de otras fuentes más clásicas –retransmisiones deportivas en salas de cine–, la liberalización del mercado opera ese trasvase de los beneficios empresariales a los deportistas, "quienes consiguen salarios más cercanos al valor que producen para sus equipos"⁵⁶.

En definitiva, lo que la liberalización de mercado provoca es "dirigir una mayor parte de los ingresos generados por el deporte al jugador, en detrimento del propietario del equipo"⁵⁷ fenómeno inverso al propio de un mercado que restringe la movilidad⁵⁸. O enunciado *a contrario*, las prácticas restrictivas

⁵³ J. L. FIZEL, "Free agency and competitive balance", cit., pág. 64.

⁵⁴ Ya en 1956, anticipándose muchos años a teorías que alcanzarían el lugar de opinión común, S. ROTTENBERG, "The baseball players labor market" en *Journal of Political Economy* n° 64, Junio 1956, págs. 253-256, advertía que "bajo la *reserve clause* un propietario también vendería el contrato a una oferta de un gran Club beneficiándose de ello" y que "en definitiva estas reglas sólo alteran la redistribución de riqueza". Critica que la argumentación empresarial trata de dar la espalda a la teoría de la invariancia (*invariance proposition*), según la cual la aplicación eficiente de los recursos es independiente de su propiedad.

⁵⁵ J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, cit. pág. 81.

⁵⁶ Idem, pág. 83.

⁵⁷ J. L. FIZEL, "Free agency and competitive balance", cit., pág. 70.

⁵⁸ Fenómeno relacionado con el ya apuntado en nota n° 45 y sobre el que abunda G.

“no son otra cosa que métodos monopsonísticos que reducen los ingresos de los jugadores beneficiándose los propietarios”⁵⁹. Así, en un mercado libre los grandes equipos pagan más al jugador, y en uno con restricciones los equipos pequeños son los que se apoderan de gran parte del beneficio.

No es por ello de extrañar que planteando la cuestión en términos de G. DALY “la consecuencia inevitable de las restricciones es la explotación, al reducirse la parte de riqueza de los jugadores creada por sus propias habilidades”⁶⁰.

Por tanto, constituye una opinión aceptada de forma generalizada que la liberalización del mercado, en comparación con un mercado con restricciones, no aboca a una competición menos equilibrada, no destruye el equilibrio competitivo, sino que la consecuencia directa es una redistribución diferente de la riqueza generada por la industria⁶¹. Redistribución caracterizada en las últimas décadas por el gradual aumento de las rentas de los deportistas aunque los empresarios del sector hayan tratado de poner freno a la escalada salarial, y por la correspondiente disminución porcentual de ingresos empresariales producto de la progresiva liberalización. La implantación de sistemas de control salarial como el tope salarial (*salary cap*), el impuesto de extralimitación (*luxury tax*) o el arbitraje salarial, acordados en sucesivos Convenios, según los casos, en la NBA, NFL, MBL y NHL, han pretendido detener la transferencia de rentas de empresarios a jugadores, como se detallará más adelante; en otras ocasiones, mediante métodos de dudosa licitud –acuerdos colusorios para no contratar a agentes libres– se ha tratado también de congelar el funcionamiento libre del mercado.

SCULLY, *The business of Major League Baseball*, University of Chicago Press, Chicago, 1989, al señalar que con anterioridad a la introducción de la *free-agency* en 1976, el colectivo de deportistas era retribuido por un montante conjunto que no representaba más del 15% de los ingresos generados por la Liga, mientras que con la etapa de la liberalización la escalada de salarios inicia un ascenso de importantes dimensiones, elevándose en el primer año el 47.7 % y el segundo el 31.3 %, respectivamente. Y en los años sucesivos las escaladas salariales se cifran en dos dígitos 13.7% (1979), 26.6 % (1980), 29.1% (1981), 30.1 % (1982), 19.8% (1983), hasta un máximo del 42.5 % (1992), con las excepciones particulares de las temporadas 1987-88 y 1993-94, donde los niveles salariales están influenciados por la conflictividad laboral causada por la pre-tensión empresarial de frenar el incremento: en concreto el acuerdo colusorio de no contratación de agentes libres de 1987 y la huelga de 1993. Detalle sobre la evolución salarial en las diversas Ligas puede encontrarse en P.D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., págs. 32, 77, 108 y 140.

⁵⁹ G. G. DALY, “The baseball players labor market revisited”, en P. M. SOMMERS et al., *Diamonds are forever*, cit., pág. 13.

⁶⁰ Idem, pág. 13.

⁶¹ En esta línea, entre otros, G. G. DALY, “The baseball players labor market revisited” en *Diamonds are forever*, cit., pág. 14; J. L. FIZEL, “Free agency and competitive balance”, cit., pág. 65; B. JOHNSON, “Why baseballs antitrust exemption must go” en *Stee-rike four*, cit., pág. 137; J. QUIRK, “Salary cap and luxury tax” en *Stee-rike four*, cit., pág. 108; J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, cit., págs. 58-59 y J. D. WHITNEY, “Whether baseball after the strike of 1994?” en *Stee-rike four*, cit., págs. 125-126.

Como ya se dijo, en este punto es donde se centra la dialéctica básica de las relaciones laborales del deporte profesional estadounidense desde los albores de la industria, entre la presión ejercida por los deportistas para alcanzar cotas crecientes de liberalización de mercado, con el correspondiente incremento de la masa salarial global a distribuir entre ellos, y la resistencia empresarial a la pérdida de un mercado de trabajo segmentado en monopolios que provocará la disminución de sus beneficios o incluso, en algunos casos, la crisis económica de algunas franquicias. Con todo, ni el monopolio unilateral de las empresas representado por las restricciones de mercado, ni la liberalización total del mercado, con el riesgo de crisis financiera, resuelven el funcionamiento equilibrado de una industria que adolece de un desequilibrio económico estructural entre los Clubes, que es el que en definitiva conduce a la inflación de mercado: también en esta cuestión la negociación colectiva tiene espacios de actuación como ya se señalará más adelante.

Capítulo Segundo.- La transición desde la intervención unilateral de la movilidad hacia la negociación colectiva

I.- Los Sindicatos de deportistas profesionales como motor del cambio

A las restricciones de la movilidad laboral impuestas unilateralmente por las Ligas, vigentes durante décadas, les sucedió en el tiempo una nueva fuente de intervención, la negociación colectiva.

Esta transición desde la intervención sobre el mercado de trabajo unilateral e impuesta hacia la fuente pactada es compleja, y no puede comprenderse en su conjunto sin analizar la función de los Sindicatos de deportistas, los grandes dinamizadores de un cambio de paradigma que se cimienta sobre diversos elementos, como el contraste de las restricciones con el derecho de la competencia o las medidas colectivas de presión, especialmente la huelga; de estos particulares se tratará en el siguiente epígrafe, tras analizar ahora el rol desempeñado por las organizaciones sindicales

A través de sus demandas ante los Tribunales y de las acciones concertadas de conflicto colectivo, los Sindicatos de deportistas abocaron al deporte espectáculo a encaminarse por la senda de la negociación colectiva para diseñar el modelo de mercado de trabajo. La historia del sindicalismo en el deporte profesional de los EE.UU. está unida a la función de limitar unos poderes inicialmente carentes de contrapeso, omnímodos, empleados por los propietarios para diseñar un modelo de mercado acorde a sus intereses.

Inicialmente el objetivo central de este sindicalismo fue la eliminación de las restricciones unilaterales del mercado de trabajo, afectantes al derecho básico a la libre contratación y que deprimían los niveles salariales de los deportistas. A esta pretensión se anuda la conquista de un equilibrio en la redistribución de la riqueza de la industria más acorde a la aportación de los trabajadores.

Como ya se dijo, es sobre todo a partir del inicio de las retransmisiones televisivas a principios de los años 60 del siglo XX, y del consiguiente crecimiento del valor económico de los derechos televisivos, cuando los deportistas adquieren conciencia del potencial económico de la industria del deporte y se inicia la era moderna del sindicalismo en el deporte profesional. Los trabajadores se dan cuenta de que el incremento del beneficio empresarial se produce mediante la contención salarial, sustentada sobre las prácticas restrictivas de la competencia en el mercado laboral, en definitiva sobre la anulación del poder negocial de los deportistas ya que las mencionadas reglas restrictivas eliminaban el juego de la oferta y la demanda.

El redimensionamiento económico de las Ligas presenta un nuevo escenario en el que se consolida también el movimiento sindical moderno, con

carácter estable y generalizado en todas las Ligas profesionales, pues si bien con anterioridad existen precedentes de organizaciones sindicales –reducidos al béisbol⁶²– y de conflictividad laboral, son de carácter puntual e infrecuente. Así, el nacimiento de la era moderna sindical podría situarse en 1952 con el surgimiento del Sindicato de la Liga de Béisbol, la denominada *Major League Baseball Players Association* (MLBPA), aunque su grado de acción sindical no es relevante hasta mediados de los 60 en que alcanza autonomía plena respecto de la Liga; en 1954 surge la *National Football League Players Association* (NFLPA), si bien su registro como Sindicato no se produce hasta 1968; en 1954 también se funda la *National Basketball Players Association* (NBPA), sin que obtuviera reconocimiento de la NBA hasta 1957⁶³ y este mismo año se funda el Sindicato de jugadores de hockey, la *National Hockey League Players Association* (NHLPA).

Este sindicalismo dinamiza diversas iniciativas que, en conjunto, reequilibrarán el poder en el marco de la industria, y el cambio pasaba, en resumen, por la sustitución de las estructuras restrictivas del mercado de trabajo por otras más flexibles y liberalizadas, donde el juego de la oferta y la demanda estuviera más presente, y tal modificación difícilmente se produciría si el poder de elaboración de las reglas se mantenía de manera absoluta en manos de los propietarios. En definitiva, la estructura de mercado cerrada y monopolística se correspondía con la fórmula de elaboración de las reglas mediante la

⁶² El béisbol profesional es la modalidad deportiva más tempranamente implantada y con más arraigo histórico como industria en comparación con el *football*, baloncesto y hockey. Y del mismo modo los fenómenos de organización colectiva de sus trabajadores se remontan a 1858 cuando los jugadores de béisbol, reivindicando su derecho a vender sus servicios al mejor oferente, crean la *National Association of Baseball Players* (NABBP), incluso antes de la conformación de la primera Liga profesional en 1876, la *National League*. Precisamente fue la implantación de la primera restricción de mercado conocida, la *reserve clause*, por parte de la National League, la que condujo a movimientos de contestación con forma Sindicato. Así en 1885 se funda la *Brotherhood of Professional Baseball Players*, hermandad que condujo a la creación de una Liga gobernada y gestionada por los propios jugadores, la *Players League*, que tuvo una efímera existencia de un año. En la misma línea de autodefensa frente a la restricción de la libertad de contratación se gestó en 1900 el Sindicato *Players Protective Association* (PPA), que planteaba la modificación de la *reserve clause* y desapareció sin éxito en 1903. En el béisbol profesional otras organizaciones sindicales –por ejemplo la *Baseball Players Fraternity* entre 1912 y 1917– sucederían a estas constituidas siempre con el mismo horizonte de la eliminación de las restricciones y nuevas iniciativas como el establecimiento de un salario mínimo o un plan de pensiones, sin que su labor fuera exitosa en la consecución de dichos objetivos.

⁶³ El marco regulador estadounidense de la representación laboral exige el reconocimiento mutuo de ambas partes como interlocutores patronal y sindical, si bien en su ausencia cabe solicitar el reconocimiento administrativo previa celebración de elecciones sectoriales supervisadas por la Administración Laboral (NLRB), según regulan los arts. 8 y 9 de la *National Labor Relations Act* (NLRA) de 5 de julio de 1935, conocida también como Wagner Act. Sobre la materia pueden consultarse entre otros, E. HERMAN, *Collective Bargaining and Labor Relations*, 4ª ed., Prentice, 1997; T. LEAP, *Collective Bargaining and Labor Relations*, ed. Pearson Education, 1995 y B. J. TAYLOR y F. WITNEY, *Labor Relations Law*, 6ª ed., Prentice, Englewood Cliffs, NJ, 1992.

imposición unilateral de las Ligas, y si se trataba de reformar el mercado restrictivo, era imposible sin la búsqueda de un nuevo instrumento regulador. En este contexto, la negociación colectiva es propugnada por los Sindicatos como institución reequilibradora básica y adquiere un papel de relieve en el diseño del mercado de trabajo, en la modalización de la libertad contractual y la redistribución de rentas.

Sin embargo, el surgimiento de la negociación colectiva, tímidamente emergente a finales de los años 60 del siglo XX, hay que conectarlo con acuerdos básicamente limitados a contener previsiones sobre protección social de los jugadores –lo cual tampoco deja de tener su significación como modalidad de participación, siquiera diferida, en las rentas de la industria– y sobre salarios mínimos. Estos acuerdos iniciales no afectaban ni a las estructuras ni a las restricciones del mercado laboral.

En concreto, el Convenio Colectivo pionero firmado entre la NBA y la NBPA en 1967 se refiere a pensiones, asistencia médica, seguros y a algunas condiciones de trabajo, en especial, la relativa a la duración de la temporada deportiva, fijándose en 82 partidos la extensión máxima de la competición.

A este Convenio sucedió en el tiempo el firmado en 1968 en el béisbol profesional entre MLB y MLBPA y que giraba también en torno al eje de las pensiones y salarios mínimos⁶⁴.

La Liga de *football* NFL y el Sindicato NFLPA, y la Liga de hockey NHL y la NHLPA firmarían sus primeros Convenios, en 1970 y 1975 respectivamente, si bien en el seno de ambas Ligas se produjeron acuerdos anteriores sobre aspectos puntuales desde finales de los 60⁶⁵.

En esta evolución hacia la centralidad de la negociación colectiva como fuente reguladora del nuevo paradigma, los Sindicatos de deportistas actuaron de forma diversa según los casos, bien cuestionando jurídicamente ante los Tribunales el viejo orden de las restricciones unilaterales, bien, acumulativa o alternativamente, articulando la convención colectiva, en ocasiones a través de diversas medidas de presión colectiva, incluida la huelga.

⁶⁴ En 1966 la Liga de béisbol y el Sindicato habían alcanzado ya un pacto sobre un plan de pensiones, pero el primer acuerdo formal reconocido como Convenio Colectivo data de 1968. Además de las previsiones sobre pensiones, señala un salario mínimo de 10.000 dólares por temporada y dietas semanales por manutención. En detalle sobre los sucesivos Convenios suscritos en la Liga de béisbol, los correspondientes procesos negociadores y contenidos pactados, puede consultarse K. M. JENNINGS, *Moribund labor relations in professional baseball*, ed. Praeger, London, 1997.

⁶⁵ Sobre la historia de ambos Sindicatos y de la trayectoria convencional colectiva pueden consultarse las páginas web de ambas organizaciones, www.nflpa.org y www.nhlpa.com

II.- El cuestionamiento jurídico de las restricciones unilaterales de las Ligas

A. La Sherman Act

La introducción del derecho a la negociación colectiva en el deporte profesional estadounidense, con la salvedad del béisbol, se produce a través de la vía abierta por el derecho de la competencia, con ocasión de las demandas interpuestas por los Sindicatos de deportistas impugnando los acuerdos restrictivos de las Ligas como contrarios a la legislación *antitrust*.

En efecto, numerosos acuerdos de las Ligas tanto referidos al mercado laboral como a otros aspectos del negocio, (la venta conjunta de derechos de retransmisión televisiva y por radio, o la recolocación territorial de los Clubes) han sido sometidos al análisis de la legislación *antitrust*. Se ha cuestionado por parte de los demandantes, habitualmente Sindicatos respecto de las relaciones laborales y Clubes u otras Ligas, con relación a distribución territorial, derechos audiovisuales, etc., la validez de acuerdos que limitan la libre concurrencia en los diferentes mercados –laboral, audiovisual, etc.–, y desde el plano de su concordancia con el derecho de la competencia, en especial respecto a su adecuación a la Sherman Act, norma básica en la materia denominada *antitrust*.

La Sherman Act, promulgada en 1890 por el Congreso de los Estados Unidos trata de promover la libre competencia frente a la imposición de “precios predatorios y otras prácticas monopolísticas y anticompetitivas”⁶⁶.

En su sección 1, la Sherman Act proscribe los contratos o acuerdos que restrinjan el comercio:

“Todo contrato, concertación en forma de trust o de otra manera, o conspiración, que restrinja la industria o el comercio entre varios Estados o con naciones extranjeras, se considera ilegal”.

En su sección 2, la Sherman Act proscribe la monopolización o los intentos de monopolización:

“Toda persona que monopolice o intente monopolizar, o concierte o conspire con cualquier otra persona o personas, para monopolizar siquiera parte de la industria o el comercio entre varios Estados o con naciones extranjeras será considerado culpable de felonía”.

El contraste de los acuerdos de las Ligas con la Sherman Act ha planteado dos grandes cuestiones ante los Tribunales. Inicialmente el propio hecho de la sujeción o aplicabilidad de la normativa *antitrust* a cada una de las Ligas,

⁶⁶ M.J. GREENBERG.: *Sports law practice*, The Michie Company, Virginia, 1993, pág. 6.

cuestión que en la doctrina de los Tribunales se ha resuelto de forma positiva salvo en el excepcional caso del béisbol, pues esa Liga ha quedado exenta del análisis de adecuación de sus acuerdos al derecho de la competencia hasta recientes fechas en que el legislador ha sometido el mercado laboral del béisbol a la legislación *antitrust*; y en segundo lugar, el carácter válido o nulo de cada uno de los concretos acuerdos adoptados por las Ligas, y que iban siendo impugnados ante la Justicia.

B. La cuestión de la aplicabilidad de las normas antitrust al negocio del deporte profesional

1. El fin de la exención centenaria del Béisbol

La cuestión de la aplicabilidad de la legislación *antitrust* a la actividad del deporte profesional y a las restricciones implantadas por las Ligas constituyó el primero de los debates resueltos por los Tribunales.

Con ocasión del caso *American League Baseball Club of Chicago v. Chase*⁶⁷, en 1914, se origina un importante precedente que conformará un régimen jurídico peculiar en relación con la legislación *antitrust* para el béisbol⁶⁸, distinto del que se articularía para las demás Ligas profesionales, todavía no surgidas por aquellas fechas.

La Corte de Nueva York, entendió que no procede someter los acuerdos empresariales a la Sherman Act y estima que el béisbol queda fuera del alcance objetivo de la legislación *antitrust* en la medida en que “el béisbol contrata con los jugadores no como productos o artículos de merchandising sino por sus servicios”.

En la misma línea de eximir al béisbol del escrutinio de la Sherman Act se pronuncia, sentando jurisprudencia por vez primera, la Corte Suprema de los EE.UU. en un contencioso de referencia, *Federal Baseball Club of Baltimore v. National League of Professional Baseball Clubs*⁶⁹, en 1922, en el que un Club de la *Federal Baseball*, el Baltimore, interpone demanda frente al sistema de *reserve clause* contenido en los acuerdos de la Liga rival, *National*

⁶⁷ *American League Baseball Club of Chicago v. Chase*, 149 N.Y.S. 6 (Sup. Ct. 1914).

⁶⁸ Entre la extensa literatura que trata la cuestión de la exención de la aplicación del derecho *antitrust* al béisbol profesional pueden citarse los trabajos de J. S. MOORAD, “Major league baseballs labor turmoil: the failure of the counter-revolution”, *Villanova Sports and Entertainment Law Journal*, nº 53, 1997 en internet, <http://vis.law.vill.edu> y F. P. SCIBILA, “Baseball franchise stability and consumer welfare: an argument for reaffirming baseball exception with regard to its franchise relocation rules”, *Seton Hall Journal of sport law*, Vol. 6, nº 2, 1996, págs. 409-468.

⁶⁹ *Federal Baseball Club of Baltimore Inc. v. National League of Professional Baseball Clubs, et al.*, 259 U.S. 200 (1922).

League, porque restringían la posibilidad de hacerse con los servicios de deportistas contratados por esta última.

El razonamiento en la Sentencia Federal Baseball difiere con la anteriormente mencionada Sentencia Chase, aunque en su Fallo coincide en la inaplicabilidad de la legislación *antitrust* al béisbol.

En efecto, la Corte Suprema entiende que en el negocio de ofrecer espectáculos de béisbol no concurre la nota de comercio “interestatal” exigido por la Sherman Act, y que se trata de una cuestión local afectante a cada Estado de la Unión, naturaleza que no se altera por “el hecho de que con ocasión de ofrecer el espectáculo las Ligas deban inducir a personas libres a cruzar los límites de un Estado y pagarles por hacerlo”⁷⁰.

La línea jurisprudencial que exime al béisbol del análisis de los acuerdos restrictivos a la luz de la legislación *antitrust* se confirma y consolida prácticamente hasta nuestros días con dos nuevos pronunciamientos de la Corte Suprema, los casos Toolson v. New York Yankees en 1953⁷¹ y Flood v. Kuhn en 1972⁷², aun cuando en ambos casos la excepción se otorga con una notable inconsistencia jurídica.

El incontenible auge del béisbol como industria 30 años después de la Sentencia Federal Baseball difícilmente podía compatibilizarse con la tesis de que el béisbol no fuera un negocio interestatal⁷³, y por tanto exento de la Sherman Act, pero la Corte Suprema en Toolson v. New York Yankees, ante la repercusión que pudiera tener el sometimiento de la entonces más importante industria deportiva a la legislación *antitrust* descarga su responsabilidad hacia la esfera política, apelando a la inactividad en la materia del Congreso de los EE.UU. que no había legislado sobre el béisbol permitiendo “durante treinta años que el negocio se desarrollara, en el entendimiento de que no estaba sujeto a la legislación *antitrust* existente”, y que en cualquier caso al mismo le correspondía “decidir si la legislación *antitrust* sería aplicable” al béisbol⁷⁴.

Cincuenta años después de la concesión de la exención de las normas *antitrust* para el béisbol en Federal Baseball, en la Sentencia Flood v. Kuhn se

consolida esta particular jurisprudencia, sobre la base de cuatro ordenes de argumentos, aun cuando la propia Corte Suprema califica tal exención como “aberración y anomalía confinada al béisbol”, actividad que no duda en calificar como “negocio implicado en el comercio interestatal”⁷⁵:

a) El conocimiento del Congreso sobre la exención y su paralela inactividad durante décadas.

b) La permisividad con que se ha desarrollado el béisbol es reflejo del entendimiento de que no se encuentra sometido a la legislación *antitrust*.

c) La reticencia a revertir la jurisprudencia asentada con sus consecuentes efectos retroactivos.

d) El deseo de que cualquier necesaria solución sea provista por los legisladores y no por los Tribunales.

De esta manera, a través de esta incongruente y reiterada doctrina jurisprudencial se consolida la elusión de los acuerdos sobre el mercado de trabajo de los jugadores de béisbol adoptados por la Liga del análisis sobre su adecuación a la legislación *antitrust*, sin que los intentos llevados a cabo por el Congreso para regularizar la anomalía hayan fructificado casi hasta la actualidad⁷⁶.

Ante esta situación los deportistas del béisbol históricamente han utilizado, con más profusión que en otras Ligas, las medidas colectivas de organización y presión como medio con el que ejercer un contrapoder a las decisiones afectantes a sus condiciones de empleo y trabajo, a la vista de que la superación del viejo modelo no podría provenir de su ilegalización por vulnerar el derecho de la competencia.

Finalmente en 1998, a través de la Curt Flood Act⁷⁷, siquiera parcialmente y en lo que aquí interesa, se ha regulado el sometimiento del mercado laboral del béisbol, en plano de igualdad con el resto de modalidades profesionales, a la legislación *antitrust*. La Sección Tercera de la Curt Flood Act detalla el alcance limitado del sometimiento, que se circunscribe al marco del empleo en la Liga de béisbol, quedando *sensu contrario* inmunes de la aplicación de la legislación *antitrust* los restantes acuerdos restrictivos adoptados por las Ligas, referidos a recolocación de franquicias, venta de derechos audiovisuales y otros.

⁷⁰ Id.

⁷¹ Toolson v. New York Yankees, 346 U.S. 356 (1953).

⁷² Flood v. Kuhn, 407 U.S. 258 (1972).

⁷³ Según el voto disidente de la Sentencia Toolson v. New York Yankees, 346 U.S. 356 (1953), la importante dinámica económica desarrollada en el béisbol no ofrece dudas para que sea calificada como industria interestatal en los términos de la Sherman Act y muestra de ello son “las importantes inversiones en organizar competiciones entre equipos que viajan constantemente entre Estados, las grandes transferencias en concepto de ingresos y gastos entre Estados, la compra de material entre Estados, el seguimiento de los aficionados atravesando los límites estatales, las actividades de radio y televisión que expanden su audiencia más allá de los límites estatales...”.

⁷⁴ Toolson v. New York Yankees, 346 U.S. 356 (1953).

⁷⁵ Flood v. Kuhn, 407 U.S. 258 (1972).

⁷⁶ Desde 1949 docenas de propuestas planteadas ante el Congreso para regularizar la situación han tenido acogida desfavorable. Puede encontrarse un amplio estudio sobre las medidas propuestas hasta 1994 en E. P. EDMONS, “Over forty years in the ondeck circle: congress and the baseball antitrust exemption”, 19 T. *Marshall Law Review*, 1994, págs. 627-635. Un resumen sistemático sobre las 14 medidas propuestas en 1995 puede hallarse en T.C. PICHER, “Baseball’s antitrust exemption repealed: an analysis of the effect on salary cap and salary taxation provisions”, *Seton Hall Journal of Sport Law*, Vol. 7, n° 1, 1997, págs. 26-29.

⁷⁷ La *Curt Flood Act*, de 27 de Enero de 1998, puede obtenerse a través de Internet en <http://www.currentlegal.com/Legal/News/uspl1998/105-297.html>

Así, se ha situado por primera vez en plano de igualdad de derechos con relación al ejercicio de acciones *antitrust* a los jugadores de béisbol con respecto al resto de deportistas profesionales, que habían podido demandar la nulidad de los acuerdos de las Ligas sobre el mercado laboral por entenderlos contrarios al derecho de la competencia desde muchas décadas antes.

2. El sometimiento del resto de las Ligas

En efecto, a diferencia del béisbol, el resto de las Ligas profesionales han estado sometidas históricamente a la aplicación de las normas *antitrust*, aunque sus rectores pretendieran desde los primeros contenciosos beneficiarse de una exención similar a la instituida para el béisbol.

Así, en el momento de la adopción de la resolución Federal Baseball en 1922 existía ya la Liga de Hockey, surgida en Canadá en 1917, y a la que se suman los primeros equipos estadounidenses en 1921, y en 1920 había iniciado su actividad la Liga de football, NFL. Otros espectáculos deportivos como el boxeo, u otras actividades de la industria del entretenimiento como el cine o el teatro presentaban un estado de incipiente desarrollo. Toda la industria del entretenimiento había alcanzado un alto grado de evolución cuando en 1953 la Corte Suprema reafirma la exención del béisbol en la Sentencia Toolson⁷⁸. Sin embargo el sentido de la jurisprudencia de la Corte Suprema adquiere un rumbo opuesto al mantenido con el béisbol en los sucesivos conflictos de los que entiende.

De esta forma, para el *football*, en Radovich v. National Football League, la Corte Suprema resuelve que la naturaleza de negocio interestatal inherente al *football* profesional organizado lo sitúa en el marco de aplicación de la normativa *antitrust*, y esa caracterización deriva de “la transmisión de los partidos por radio y televisión prácticamente en todos los Estados”, de donde procede “significativa parte de los ingresos totales” sin los cuales “el negocio del *football* profesional no sería rentable”, y a la recíproca, la producción del espectáculo deportivo “es esencial para la retransmisión interestatal por radiodifusión y televisión”. Además la Corte Suprema despeja dudas sobre la aplicabilidad de la legislación *antitrust* a otras Ligas subrayando la exclusividad de la exención concedida al béisbol, cuando señala que la decisión se limita a “las actividades que envuelven al negocio del béisbol profesional organizado”⁷⁹.

El sometimiento a la normativa *antitrust* se confirma para el baloncesto en 1956, en Washington Professional Basketball Corp v. National Basketball Assn., en la medida en que “el negocio del baloncesto profesional conducido por la NBA y sus equipos miembros con implantación multiestatal, acompañado de la venta de derechos de televisión y radiodifusión de partidos para su

⁷⁸ R. BERRY, W. GOULD y P. STAUDOHRAR.: *Labor relations in professional sports*, cit., pág.98.

⁷⁹ Radovich v. National Football League, 352 U.S. 445 (1957).

transmisión interestatal, es industria o comercio entre algunos Estados dentro del significado de la Sherman Act⁸⁰.

Confirman la oportunidad del análisis de los acuerdos restrictivos empresariales del baloncesto profesional a la luz de la normativa *antitrust*, entre otras, las Sentencias de los casos Denver Rockets v. All-Pro Management, Inc.⁸¹, en 1971 y Robertson v. National Basketball Association⁸², en 1976.

En el caso del hockey, de manera implícita en Peto v. Madison Square Garden Corporation⁸³ “se reconoce que el negocio del hockey profesional está sujeto a las normas *antitrust*”⁸⁴, criterio confirmado expresamente en 1972 en Philadelphia World Hockey Club v. Philadelphia Hockey Club, al señalar que la “NHL está sujeta a los efectos de las leyes *antitrust*”⁸⁵.

También en el caso de otras modalidades deportivas explotadas industrialmente pero no organizadas en Ligas por sus características competitivas propias como el boxeo, el golf, el tenis, las carreras de caballos, el automovilismo o el bowling, los Tribunales confirmaron su sometimiento a la legislación *antitrust* y en consecuencia la sujeción de sus acuerdos al control de la Sherman Act⁸⁶.

C. El declive de las restricciones unilaterales sobre el mercado de trabajo a la luz del derecho de la competencia en la NFL, la NBA y la NHL

I. Planteamiento

El análisis en la sede jurisdiccional de los numerosos sistemas restrictivos adoptados por las Ligas con relación al mercado de trabajo de los depor-

⁸⁰ Washington Professional Basketball Corp v. National Basketball Assn. 147 F Supp 154 (SDNY, 1956).

⁸¹ Denver Rockets v. All-Pro Management, Inc., 325 F. Supp. 1049 (C.D. Cal. 1971).

⁸² Robertson v. National Basketball Association, 72 F.R.D. 64 (SDNY 1976).

⁸³ Peto v. Madison Square Garden Corporation F. Supp (SDNY 1958).

⁸⁴ W. FREEDMAN: *Professional sports and antitrust*, cit., pág. 42.

⁸⁵ Philadelphia World Hockey Club v. Philadelphia Hockey Club, 351 F. Supp 462 (ED Pa., 1972).

⁸⁶ Así entre otros, en el caso del boxeo, United States v. International Boxing Club of New York, Inc., 348 U.S. 236 (1955); respecto del golf, Blalock v. Ladies Professional Golf Association, 359 F. Supp. 1260 (N. D. Ga. 1973), en cuanto al tenis, Gunter Harz Sports, Inc. v. United States Tennis Association, 665 F. 2d 222 (8th Cir. 1981), para las carreras de caballos, United States v. U.S. Trotting Association F. Supp (Ohio 1960), respecto del automovilismo, STP Corp. v. United States Auto Club, Inc., 286 F. Supp 146 (Ind. 1968) y en el bowling, Washington State Bowling Proprietors Association v. Pacific Lanes, Inc., 356 F2d 371 (9th Cir., 1966).

tistas y a su movilidad no fue, en absoluto, favorable a su mantenimiento en los términos de unilateralidad empresarial en los que se venían desarrollando, a excepción del béisbol, cuyas reglas quedaron exentas de ese escrutinio hasta el año 1998, en que se aprobó la Curt Flood Act, como se ha visto.

Las decisiones condenatorias de los Tribunales, subrayando unas veces el carácter anticompetitivo y otras la naturaleza monopolística de las medidas empresariales unilaterales, situaron al margen de la legalidad a los acuerdos empresariales que habían regido el deporte profesional. Con el cuestionamiento jurídico de las reglas restrictivas de la NFL, NBA y NHL, llegará la fecha de caducidad de un modelo de mercado de trabajo regido de manera unilateral.

Fueron numerosos los contenciosos en los que los acuerdos de las Ligas sucumbieron ante el contraste de su adecuación al derecho de la competencia, incluso frente a las interpretaciones más flexibles del derecho *antitrust*⁸⁷.

En cualquier caso cabe particularizar para cada Liga el proceso de superación del viejo orden y los contenciosos de referencia.

2. El caso del Football

a) Evolución hasta la Rozelle Rule

Como en el del resto de Ligas profesionales estadounidenses, la trayectoria económica boyante de los primeros días del béisbol invita a actuar con un cierto mimetismo y en el *football* se implantan hacia 1920 mecanismos restrictivos de la competencia en el mercado laboral, con el ánimo de contener los salarios de los deportistas creando el efecto monopsonio. En concreto, se incorpora en el contrato tipo de todos los jugadores una cláusula, similar a la *reserve clause* del béisbol, denominada *option clause* desde los años 50, que permite al Club prorrogar la relación contractual con sus jugadores con la sola condición de comunicárselo al deportista en determinado plazo⁸⁸.

⁸⁷ La aplicación del derecho *antitrust* presenta unos perfiles más estrictos o más flexibles dependiendo de los criterios de interpretación empleados por el juzgador. En este sentido, cabe distinguir la existencia de dos líneas básicas en la aplicación del derecho de la competencia: por un lado, se sitúa la doctrina, denominada de la "ilegalidad *per se*", que considera ilegal cualquier tipo de restricción, incluso si ésta tuviera efectos beneficiosos para la competencia, y por otro lado se encuentra la de la "regla de razón", según la cual será ilegal la medida o actividad que irrazonablemente restrinja la competencia; en este último caso, el mero hecho de articular una medida restrictiva no implica su ilegalidad, sino que habrán de tenerse en cuenta otros factores como la naturaleza de la restricción y sus efectos, o el propósito que persigue. Al respecto pueden consultarse entre otros, M.J. GREENBERG, *Sports law practice*, cit., págs. 6-9 y T. M. ROWLAND, "Antitrust law. Salary cap", *The Journal of sport law. Seton Hall University School of law*, Vol. 9, nº1, 1999, págs. 293-307.

Frente a la concepción de opción perpetua propia del béisbol, en virtud de la interpretación que de la citada cláusula se realizó por parte de la NFL, ésta confería a la entidad deportiva tan sólo el derecho a disponer de los servicios del deportista durante la siguiente temporada, sin que a su vez el derecho de prórroga se entendiera extendido nuevamente ni pudiera ser ejercitado al final de la temporada prorrogada. De todos modos, si bien formalmente se trataba de un derecho de prórroga limitado a cuyo término el jugador debería agente libre, de hecho los propietarios se ocuparon durante décadas de otorgarle un carácter permanente y ningún jugador que se desvinculara de su entidad originaria recibió una oferta de otra distinta hasta 1963⁸⁹, motivo por el cual la cláusula operó en la práctica como perpetua durante más de cuarenta años.

La ruptura en 1963 del pacto de caballeros dirigido a no contratar agentes libres provocó la reacción inmediata de la NFL y la modificación de las reglamentaciones, con la adición de una nueva disposición denominada *Rozelle Rule*. Según esta regla, aquellos equipos que perdieran un agente libre serían compensados por el equipo adquirente con arreglo al acuerdo que alcanzaran entre ambas entidades, y en ausencia de pacto se otorgaba al Comisionado –por aquellas fechas Pete Rozelle– la potestad de determinar la compensación, que en cualquier caso debía consistir en la transferencia en favor del equipo de origen del agente libre de un jugador de la plantilla del equipo que lo contrataba, designado por el Comisionado. Se trataba de una regla básicamente disuasoria de la contratación, con el objetivo de contener los movimientos de mercado y consecuentemente los salarios, y sus efectos fueron contundentes a costa de los derechos contractuales y los salarios de los jugadores: entre 1963 y 1974, 176 jugadores alcanzaron la condición de agentes libres y sólo 34 firmaron por equipos distintos del de origen, y en todos los casos, salvo en cuatro que quedaron a la discreción de Rozelle, se alcanzó acuerdo entre los Clubes sobre la compensación.

De este modo la *Rozelle Rule* y la *option clause* constituyen el marco básico de restricciones en la NFL para los jugadores que ya están incorporados a la Liga. Sin embargo el círculo habría de cerrarse con la adopción de un nuevo mecanismo que controlara los niveles salariales de los jugadores

⁸⁸ A modo de ejemplo, J. QUIRK y R. FORT, *Pay Dirt*, cit., pág. 187, transcriben la cláusula correspondiente del contrato celebrado en 1922 entre el jugador S.V. Peabody y el equipo de los Maroons de Toledo: "Antes del 1 de Agosto de 1923, mediante comunicación escrita al jugador, el Club podrá renovar este contrato por el término de un año, salvo en materia salarial, sobre lo que regirá el acuerdo que las partes puedan acordar o en defecto de acuerdo lo fijado por el Club."

⁸⁹ El jugador R. C. Owens al finalizar la temporada de prórroga con su equipo los 49ers, rehúsa firmar un nuevo contrato, se convierte en agente libre y contrata con los Baltimore Colts. Owens supera por vez primera el *reserve system* de la NFL pese a que otros jugadores lo intentaron con anterioridad, como George Ratterman en 1950 o Bud Grant en 1952, sin que ninguno de ellos tuviera oferta alguna de equipos de la NFL; cfr. J. QUIRK y R. FORT, *Pay Dirt*, cit., pág. 190-191.

que ingresaban en la competición, evitando así que el mercado actuara de manera liberalizada al inicio de la relación laboral. A este propósito económico responde el *draft*, implantado en 1936 como sistema de selección de jugadores en el momento de su integración desde el ámbito amateur en el profesional, de manera que a cada deportista se le designará su equipo profesional de destino a través de un mecanismo de reparto de nuevos jugadores (*rookies*) entre Clubes, que elegirán a los nuevos profesionales en orden inverso a su posición en el último campeonato. En definitiva, se viene a crear un mercado monopólico también en el acceso al mercado de trabajo, que prácticamente elimina el poder negociador de los nuevos jugadores y contiene sus salarios al existir un empleador único para cada uno de ellos.

b) Peculiaridades del sector y estrategia sindical

Ante este marco de restricciones unilaterales fijado por la NFL no puede decirse que la actividad del Sindicato de jugadores NFLPA fuera especialmente combativa, en cierta medida por los siguientes factores que modulan la importancia de la libertad contractual en el *football*:

- por un lado, la especial importancia del colectivo en el juego del *football* acentúa más que en otras modalidades el trabajo en equipo y reduce el margen de incidencia de los talentos deportivos individuales en la consecución de resultados deportivos. La gran segmentación de otras modalidades deportivas entre jugadores fácil y difícilmente sustituibles adquiere unos perfiles menos definidos, lo que modera la dinámica de mercado que no persigue a cualquier precio a los mejores atletas, ya que en el aspecto deportivo el diferencial entre jugadores no es tan determinante como los componentes colectivos;
- por otro lado, como consecuencia de las medidas de reparto de ingresos entre Clubes adoptadas por la NFL, en el conjunto de las entidades deportivas se mantiene un cierto equilibrio financiero, una segmentación moderada, que evita la posibilidad de que unos Clubes ofrezcan salarios notablemente superiores a otros. Así, la ausencia de estímulos económicos importantes para cambiar de equipo disminuye la trascendencia que a efectos salariales comporta el libre mercado para los deportistas de otras Ligas.
- finalmente, la inferior duración media de la carrera profesional de un jugador de *football* en comparación con profesionales de otras modalidades deportivas⁹⁰, constituye un factor que genera reticencias para emprender iniciativas reivindicativas que para prosperar habrán de ser acompañadas de medidas de presión y conflicto colectivo –entre ellas la huelga–, arriesgando así una parte significativa de la efímera carrera profesional. En esta misma línea, la motivación para asumir reivindicaciones es menor cuando los deportistas son conscientes de que probablemente no serán ellos sino quienes les sucedan en

las competiciones los que se beneficien y disfruten de las mejoras laborales. Un buen ejemplo de ello se encuentra en la huelga de 1974, durante los entrenamientos de verano –pretemporada–, vinculada a pretensiones sobre la libertad contractual de los jugadores y la *Rozelle Rule*, que finalizó en una desconvocatoria sin logros significativos por la desunión entre los miembros del Sindicato.

Estas peculiaridades de la fisonomía del *football* explican que el trasvase de las reglas restrictivas desde el monopolio normativo de las Ligas a la negociación colectiva se produjera por la acción del Sindicato por vías jurídicas, a través de los Tribunales, y no mediante el ejercicio de otras medidas de presión como la huelga o el arbitraje, muy frecuentes en el caso del béisbol. Especialmente los casos Kapp (1974) y Mackey (1976) abrieron paso a la negociación colectiva como fuente reguladora de las previsiones sobre libertad contractual.

En Kapp⁹¹ el Tribunal Federal ya subrayó la excesiva rigidez y penalidad que sobre la libertad contractual de los jugadores causaba la *Rozelle Rule*, criterio que se ratifica en Mackey, al estimar esa misma instancia jurisdiccional que la *Rozelle Rule* constituía una irrazonable restricción del comercio porque actuaba como obstáculo impeditivo del movimiento de los jugadores en la NFL⁹².

Culmina así el proceso de “ilegalización” de la *Rozelle Rule*, pues ya con anterioridad los Tribunales habían declarado la ilicitud de determinados pactos entre empleadores, con ocasión del contencioso Radovich v. National Football League en 1957⁹³, en lo que tocaba a las sanciones necesarias para la eficacia de la *reserve clause*, pues se compele a su cumplimiento mediante otro acuerdo empresarial que sitúa al deportista en una lista negra de juga-

⁹⁰ En general la vida profesional de los deportistas de las Ligas de EE.UU. es breve en comparación a lo acostumbrado en nuestras competiciones europeas. En el caso de la NFL, - tres años de duración media-, es sorprendentemente breve e inferior a la duración media del resto de Ligas (MLB, NBA y NHL), con un promedio de vida profesional de entre cuatro y cinco años. Al respecto puede consultarse P. GOPLERUD, “Collective bargaining in the national football league: an historical and comparative analysis”, *Villanova Sports and Entertainment Law Journal*, Vol. IV, 1997.

⁹¹ Kapp v. National Football League, 390 F. Supp. 73 (1974)

⁹² Mackey v. National Football League, 543 F. 2d 644 (8th Cir. 1976). Un estudio en profundidad sobre ambas Sentencias (Kapp y Mackey) y sus consecuencias puede encontrarse en S. STRAUSS, “Sport in court: the legality of professional footballs system of reserve and compensation” en *UCLA Law Review* 28, nº 2, Diciembre 1980, págs. 252-290.

⁹³ Radovich v. National Football League, 352 U.S. 445 (1957). Radovich, jugador del equipo Detroit Lions de la *National League*, rescinde unilateralmente su contrato y juega durante varias temporadas con el equipo Los Angeles Dons, miembro de la Liga rival, *All-America Conference*. Poco después, el equipo San Francisco Clippers, afiliado a la *National League*, le ofrece un puesto como jugador-entrenador, ante lo que la *National League* advierte al aspirante a empleador de que el jugador, por motivo de su incumplimiento contractual, en la *National League* figura en la lista negra de jugadores y que será objeto de severa sanción en caso de llevar a efecto su pretensión de contratarlo.

dores no contratables por ningún miembro de la Liga, y a su vez se sanciona a los Clubes incumplidores con severas medidas.

En este caso el jugador accede a un equipo de una Liga rival, pero se bloquea su retorno a la *National League* pese a la existencia de una oferta de trabajo, ante lo que el deportista acude a los Tribunales demandando la declaración de ilegalidad del pacto restrictivo de la movilidad, al entender que se trata de una concertación o conspiración para monopolizar y controlar el mercado de trabajo, en el sentido dispuesto en la Sherman Act, obteniendo el amparo a la pretensión solicitada.

3. El caso del Baloncesto

a) Regulación empresarial de las transferencias

También la estructura del mercado de trabajo del baloncesto profesional sufrió una importante tensión, con ocasión de que se pusiera en tela de juicio la adecuación de los acuerdos restrictivos sobre movilidad laboral de la NBA en *Robertson v. National Basketball Association*⁹⁴. Igualmente, en el caso del baloncesto desde los comienzos de la industria se adoptaron por la Liga sistemas de restricción equivalentes a la *reserve clause*. Y también la interpretación de los Tribunales los situó en términos más cercanos a la cláusula de opción para la siguiente temporada, como en la NFL, que a una opción perpetua, como en la Liga de béisbol, y a semejanza de la *Rozelle Rule* de la NFL, se acompañaba de un mecanismo de compensación por la pérdida de agentes libres, que reducía el poder negocial de los jugadores.

Asimismo, la implantación del *draft* en el acceso de los nuevos profesionales condujo a deprimir los salarios.

De este modo las transferencias de jugadores dependían en todo caso de los acuerdos a los que los propietarios pudieran llegar, si bien, a diferencia de la NFL, la dispersión del potencial financiero de las entidades, debido a la escasa socialización de los ingresos, permitía a las franquicias poderosas (Lakers, Celtics y Knicks, básicamente) contratar a los jugadores con más talento, hecho que en una modalidad deportiva donde las individualidades adquieren mayor relevancia tenía un reflejo importante en los resultados deportivos y consecuentemente económicos, abriéndose así una vez más el conocido ciclo vicioso:

Mayor poder económico => Mayor poder deportivo => Mayor poder económico

⁹⁴ *Robertson v. National Basketball Association*, 72 F.R.D. 64 (SDNY 1976).

En cualquier caso, operando los mecanismos restrictivos, las transacciones económicas se producían entre Clubes caracterizados según su capacidad financiera, respectivamente, como compradores y vendedores, y el poder de mercado y de revalorización de la mayoría de deportistas permanecía bloqueado.

Mientras estuvo vigente el establecimiento unilateral de estas reglas a cargo de la Liga, la negociación colectiva careció de espacios en la regulación de la movilidad contractual y los Convenios Colectivos, cuya concertación se inició en 1967, se limitaban a fijar aspectos puntuales, no estructurales, de las condiciones de trabajo⁹⁵.

La aparición de una Liga rival a la NBA, la ABA, desbloqueó parcialmente el mercado, y las guerras de ofertas entre ambas competiciones por la adquisición de nuevos jugadores provenientes de las Universidades, y por los que ya militaban en la NBA, incrementó el poder negocial de los deportistas, comportando una considerable elevación de los salarios. Esta dinámica de inflación salarial fue, por lo demás, la que indujo a los responsables de ambas Ligas a la reflexión sobre la conveniencia de eliminar la competencia, proceso que culminó con la fusión de NBA y ABA. Y ello dio lugar al inicio por parte del Sindicato de baloncestistas de diversas acciones legales a finales de los 60 y principios de los 70, impugnando el carácter anticompetitivo, contrario a las normas *antitrust*, de los acuerdos de fusión.

b) El caso Robertson, punto de inflexión

Precisamente la resolución adoptada en el caso *Robertson*⁹⁶ en 1975 es clave en la apertura de nuevos espacios a la negociación colectiva. Restricciones como la *reserve clause* o el *draft* son considerados ilícitos en la medida que se trata de mecanismos limitativos de la competencia unilateralmente impuestos: la Corte determina que “el *draft*, el contrato tipo y la *reserve clause* son una violación *per se* de la Sherman Act y por tanto ilegales”.

⁹⁵ Ya en 1964 la amenaza de los jugadores de boicotear el partido de las estrellas tuvo como consecuencia la implantación de un plan de pensiones, que fue mejorado con una convocatoria de huelga en 1967. En este primer Convenio de 1967, junto al plan de pensiones, se incorpora un programa médico y de salud, se limita la temporada a 82 partidos y se establecen los salarios mínimos para los *rookies* y resto de jugadores. En el Convenio de 1970 se incrementan los mínimos salariales y las dietas, así como el porcentaje del fondo para los jugadores por los partidos de *playoff*. En sucesivos Convenios (1971 y 1973), las materias tratadas son similares y no ceden espacios a la regulación de las normas sobre movilidad contractual (vid. P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., págs. 106-107).

⁹⁶ *Robertson v. National Basketball Association*, 389 F. Supp. 867 (1975). Comentarios en detalle de esta Sentencia pueden encontrarse en M. S. HOBEL, “Application of the labor exemption after the expiration of collective bargaining agreements in professional sports”, *New York Law Review* 57, nº 1, 1982, págs. 164-202 y L. M. LAVA, “The battle of the superstars: player restraints in professional team sports”, *University of Florida Law Review* 32, nº3, 1980, págs. 683-686.

En concreto en *Robertson v. National Basketball Association* se ponen en tela de juicio los sistemas básicos que regían el mercado de trabajo, el *draft*, la *reserve clause* contenida en el contrato estándar, el plan de compensaciones ligado a la *reserve clause* y diversas técnicas de boicot y listas negras⁹⁷.

En su decisión el Juez Carter señala sobre la legalidad de las restricciones que “el *draft* y el *reserve system* perpetuo son inmediatamente susceptibles de condena como boicot de grupo, en la medida que constituyen un concierto para rechazar la contratación de los jugadores que eludan estas restrictivas prácticas”⁹⁸.

4. El caso del Hockey

En el hockey el entramado de acuerdos empresariales unilaterales y restrictivos también queda maltrecho a consecuencia de una resolución judicial. En *Nassau Sports Inc. v. Hampton* el Tribunal estima que la *reserve clause* “es un aspecto del esquema contractual que constituye violación de las secciones 1 y 2 de la Sherman Act”⁹⁹.

En el hockey profesional la incorporación de cláusulas unilaterales por parte de la Liga, similares al *reserve system* y al *draft*, datan de los años 20 y

⁹⁷ Las diversas instituciones enjuiciadas en esta resolución, análogas a otras ya explicadas, estaban entonces dotadas de la siguiente configuración:

-*Draft*: Como ya se apuntó respecto del *draft* inventado por la NFL en 1936, su fundamento económico es la eliminación de competencia entre los equipos en el momento de ingreso al mercado de trabajo de los nuevos jugadores (*rookies* o novatos) provenientes de las Universidades o, más recientemente, desde otros mercados extranjeros. El sistema opera de manera que, en orden inverso a la clasificación en la temporada anterior, los equipos van eligiendo a los nuevos jugadores, sobre los que tienen un derecho exclusivo a negociar un contrato de trabajo. Si el jugador no desea trabajar para el equipo por el que es seleccionado o no alcanza un acuerdo, no tiene opción de negociar con otro equipo distinto. En definitiva el mecanismo da lugar a lo que en términos económicos se denomina “monopsonio”, situación en la que el trabajador sólo tiene un empleador posible.

-El contrato estándar firmado por los jugadores seleccionados en el *draft* compromete a éstos a jugar exclusivamente para el equipo que los seleccionó, salvo que este venda o canjee el “derecho al contrato”. Al mismo tiempo se otorga al Club el derecho de prorrogar el contrato año a año por decisión unilateral.

-En caso de que el Club que ostenta los derechos exclusivos acceda a liberar al jugador de sus compromisos contractuales se prevé un “sistema de compensaciones” del nuevo Club en favor del anterior.

-Como garantía de cierre del sistema, las empresas acuerdan no contratar a ningún deportista que rescinda unilateralmente el contrato o rechace firmar el contrato estándar.

⁹⁸ *Robertson v. National Basketball Association*, 72 F.R.D. 64 (SDNY 1976).

⁹⁹ *Nassau Sports Inc. v. Hampton*, 355 F. Supp 733 (Minn. 1972).

60 respectivamente, y se impone igual que en el caso de las demás Ligas para promover el beneficio empresarial mediante el control salarial¹⁰⁰. A semejanza de lo expuesto respecto del béisbol, la Liga de hockey realizaba una interpretación expansiva de la *reserve clause*, entendiéndola como un mecanismo que otorgaba al Club un derecho de renovación perpetua del contrato del jugador, y así se mantuvo hasta finales de los años 60 y principios de los 70, momento en que se conjugan diversos factores que remodelan las estructuras del mercado de trabajo, siquiera moderadamente, ya que el actual modelo de mercado laboral y el marco de libertades contractuales de los jugadores de esta modalidad deportiva presenta el perfil más duro y rígido de las Ligas profesionales de EE.UU.

Entre los factores que propician una relativa liberalización y el paso del modelo unilateral al convenio se encuentran, por un lado, en 1969 y proviniendo desde la esfera política, la recomendación del gobierno canadiense, afectado por la importante participación de equipos de ese país en la NHL, sugiriendo la eliminación del *reserve system*, y por otro lado, en la esfera del mercado del hockey, en 1972 se produce el surgimiento de una Liga rival de la NHL, la WHA, a la que se produce un importante trasvase de jugadores, iniciándose una guerra de ofertas por sus servicios que redundará en beneficio de los salarios de los deportistas.

Al mismo tiempo la conflictividad entre ambas Ligas por el no-reconocimiento y la contestación mutua de los sistemas de restricción de sus mercados da lugar al planteamiento de diversas demandas entre Ligas tras la contratación de jugadores desde la competición rival, de manera que la *reserve system* es cuestionada en los Tribunales a veces por los deportistas, pero en otras ocasiones por las propias organizaciones patronales, con el resultado de quedar al descubierto en cuanto trasgresiones del derecho de la competencia¹⁰¹.

En definitiva, la inconsistencia jurídica frente al derecho de la competencia de las viejas estructuras, declarada por los Tribunales, marca un punto de inflexión en la NFL, NBA y NHL, que fuerza la necesidad de adoptar nuevos enfoques en el gobierno del mercado de trabajo. A esta misma consecuencia se llega también en la MLB, pero en este caso ante la exención de la aplicación de la normativa *antitrust*, la superación del viejo marco no se produjo, como ya se indicó, por vías jurídicas sino que el recorrido fue diferente, basado en las medidas de conflicto colectivo impulsadas por el Sindicato MBLPA y en los acuerdos de composición de tales conflictos.

¹⁰⁰ J. QUIRK y R. FORT, *Pay Dirt*, cit., pág. 187.

¹⁰¹ En detalle, sobre la jurisprudencia recaída considerando como contrarios a la legislación *antitrust* los acuerdos restrictivos de la NHL, T. J. ARKELL, “National Hockey League jurisprudence: past, present and future”, *The journal of sport law*, Seton Hall University School of Law, nº 8 Vol. 1, 1998, págs. 135-163.

D. El declive de esta clase de restricciones en la MLB: la huelga, la negociación colectiva y el arbitraje

1. El camino hacia el derribo del sistema impuesto

En el caso del béisbol, la exención jurisprudencial de la aplicación del derecho *antitrust* vigente hasta 1998, dejó a los deportistas sin recurso a la contestación jurídica de los mecanismos anticompetitivos. En defecto de esta vía, empleada con éxito por los Sindicatos en el resto de Ligas, el camino hacia la superación del viejo paradigma y el diseño pactado del mercado de trabajo debió ser otro.

Así, las instancias arbitrales derivadas de la negociación colectiva, jugaron un papel relevante, en la desaparición del *reserve system* que bajo diversas modalidades subsistió desde 1879 y, en definitiva, en la reordenación de las relaciones laborales.

Tradicionalmente las Ligas habían encomendado al Comisionado, órgano ejecutivo de la organización, elegido conjuntamente entre todos los equipos, la mediación, interpretación y resolución en los conflictos suscitados en el seno de la asociación de empresarios, confiriéndole además importantes poderes disciplinarios tanto con relación a los equipos como respecto de los propios jugadores, y tales poderes alcanzaban, incluso, la verificación de la adecuación de los contratos de trabajo suscritos con los deportistas a las reglas unilaterales fijadas por las Ligas y la interpretación de tales contratos, de manera que el sistema de regulación unilateral de las Ligas tenía su cierre con la institución interpretadora y resolutoria del Comisionado, controlada también por los propietarios. No es de extrañar por ello que la figura del Comisionado dada su afinidad a los propietarios, los cuales decidían su nombramiento y destitución, gozara entre el colectivo de jugadores de escaso crédito en cuanto a la imparcialidad de sus decisiones¹⁰².

El Convenio de 1970 de la Liga de béisbol, con contenidos menores y no afectantes a la ordenación del mercado de trabajo ni a la movilidad de los deportistas, abre espacio tímidamente al arbitraje externo, una vía novedosa en la resolución de conflictos que a largo plazo resultaría de gran calado en el devenir de las relaciones laborales del sector. Así, ambas partes acuerdan el sometimiento de los conflictos suscitados en torno a la interpretación de las cláusulas del Convenio a un árbitro imparcial designado de común acuerdo.

¹⁰² Sobre la institución del Comisionado en las diferentes Ligas, sus poderes, funciones y evolución, M. B. PACHMAN, "Limits on the discretionary powers of professional sports Commissioners: a historical and legal análisis of sigues raised by the Pete Rose controversy", *Virginia Law Review*, nº 76, 1990, págs. 1415 y ss; C. S. PEDERSEN, "For the best or worst interest of baseball: the Commissioners powers lie in doubt", *Loyola of Los Angeles Entertainment Law Journal*, nº 3, 1993, págs. 592 y ss, y R. TEROL GÓMEZ, *Las Ligas Profesionales*, cit. págs. 100-109.

Esta cesión empresarial hay que situarla dentro de la dinámica de presión iniciada por la nueva dirección del Sindicato, encabezada por Marvin Miller, en contra del control empresarial del mercado y la *reserve clause*. La nueva orientación sindical modifica radicalmente la posición pasiva mantenida hasta entonces y promueve medidas de conflicto colectivo, e incluso ofrece cobertura a cualquier iniciativa de cuestionamiento de las restricciones ante los Tribunales por parte de los jugadores, si bien, en lo que hace a este extremo, la exención *antitrust* de la que se beneficiará la Liga de béisbol hasta 1998 provoca que los recursos ante los Tribunales no generen excesiva presión a los gestores del béisbol.

A esta externalización de la resolución de conflictos se añade en el Convenio de 1973 un acuerdo adicional, relativo al arbitraje salarial. En el marco de las presiones de los deportistas para conquistar mayores cotas de libertad contractual, sin duda la huelga durante los entrenamientos veraniegos previos a la temporada del año 1972 y el anuncio de nuevo cese laboral para 1973 en demanda de la eliminación de la *reserve clause* son el factor decisivo para esta concesión realizada por los propietarios. De esta forma, manteniendo en el nuevo Convenio a través del contrato tipo la *reserve clause*, los propietarios acceden a la determinación por un tercero de las retribuciones a percibir por el jugador durante los años de prórroga unilateral decidida por la entidad cuando no exista acuerdo sobre las condiciones económicas, en el entendimiento de que tal fórmula transaccional se convertiría en un factor desmovilizador de las reivindicaciones en favor de la libertad contractual¹⁰³.

Si bien la Liga de béisbol era un coto cerrado, inmune al análisis por parte de los Tribunales de la adecuación de sus reglas al derecho público, a través de la presión sindical y de la negociación colectiva se rompe el monopolio interpretativo que venía recayendo en la propia organización y se abre una vía al mundo exterior, a las instancias arbitrales externas que son el elemento clave para el inicio de la desactivación de la *reserve clause*.

2. El arbitraje de Seitz

Esta dimensión del arbitraje para reconducir la articulación de las relaciones laborales nació con ocasión de la resolución arbitral emitida por Peter Seitz en 1975: el conflicto sometido a su análisis se centraba en la interpretación de las facultades prorrogatorias empresariales contempladas en el Convenio de 1973. Por estas fechas el poder negocial del Sindicato era aún irrelevante, y en el Convenio se recoge íntegramente el sistema básico de restricción de mercado, la *reserve clause*. El contrato tipo plasmado en el

¹⁰³ En el arbitraje salarial del béisbol ambas partes remiten al árbitro sus pretensiones salariales y este deberá optar entre una u otra de las ofertas realizadas por cada parte, sin que quepan fórmulas intermedias; por el contrario en el sistema de arbitraje salarial establecido por la Liga de hockey desde 1969, el árbitro no está vinculado por ninguna de las ofertas y fijará un punto de equilibrio entre ambas posiciones. En extenso sobre el arbitraje salarial, J. B. DWORKIN, "Final offer salary arbitration", en *Steé-rike four!*, cit., págs. 73-83.

acuerdo, conteniendo esa antigua institución, preveía la facultad de prórroga anual del contrato a voluntad del Club; sin embargo los jugadores Messersmith y McNally, respaldados por la MLBPA, solicitan en un procedimiento arbitral la reinterpretación de la cláusula convencional y la declaración de su condición de agentes libres, al entender que la *reserve clause* otorga al empresario la facultad prorrogatoria para la siguiente temporada, pero no para sucesivas salvo que se firme un nuevo contrato, que a su vez otorgará un nuevo derecho de prórroga para el Club. Ambos jugadores disputaron la temporada 1974 sin firmar los correspondientes contratos y a su finalización entienden agotadas sus obligaciones con la entidad y que por tanto gozan de plena libertad de contratación; por el contrario, la Liga sigue aferrada a su centenaria interpretación, en el sentido de que la simple notificación año tras año de la voluntad de renovación contractual prorroga el contrato inicial en los términos originarios, incluida la cláusula de prórroga unilateral para la siguiente temporada. El árbitro Seitz concuerda con la interpretación de los jugadores limitada a una sola prórroga una vez finalizado el término inicial del contrato, frente a la prórroga perpetua mantenida por la MLB y declara a ambos jugadores agentes libres: inmediatamente trescientos jugadores más anuncian su intención de rehusar a firmar sus contratos y logran de esa forma acceder a la situación de agente libre una vez finalizada la temporada siguiente.

La decisión arbitral hace tambalear las bases sobre las que se asentaba la regulación de las cláusulas restrictivas, y como primera medida los empresarios decretan un cierre patronal en 1976 con el objeto de forzar a los jugadores a negociar a través de un Convenio Colectivo las bases de un nuevo sistema de restricciones, ante el riesgo de una ruptura radical del antiguo marco restrictivo y, en definitiva, la quiebra de un modelo de mercado asentado casi durante un siglo.

Tampoco el Sindicato liderado por Miller abogaba por una liberalización absoluta, ya que un exceso de oferta de agentes libres en el mercado podría reducir su demanda y por tanto los salarios, y en 1976 (con vigencia hasta finales de 1979) se acuerda el Convenio Colectivo que contiene de manera consensuada, por vez primera en la MLB, normas sobre la movilidad laboral, y en definitiva sobre el diseño del mercado de trabajo del béisbol profesional.

En el acuerdo se establece que todos aquellos jugadores con al menos seis años de prestación de servicios en la MLB devienen agentes libres con derecho a contratar por cualquier equipo. Esta previsión, junto a la ya vigente desde 1973 sobre arbitraje salarial, que afecta a los jugadores entre tres y seis años de servicios, propician una fuerte liberalización del mercado de trabajo que trae consigo una importante escalada salarial y el inicio del traspase de rentas desde los propietarios a los jugadores, todo ello alcanzado en el marco de la negociación colectiva.

Capítulo Tercero.- La intervención del mercado de trabajo por medio de la negociación colectiva: consolidación y desarrollo

I.- Presentación

La difícil adecuación de los acuerdos empresariales a la normativa *antitrust*, salvo en el caso del béisbol, exento de la aplicación de esas disposiciones, obliga a una profunda reflexión sobre la viabilidad de los acuerdos restrictivos unilaterales que gobernaron durante décadas el mercado de trabajo, y el riesgo de invalidación de los acuerdos vigentes a la luz de la Sherman Act alerta a las Ligas sobre la necesidad de articular un nuevo sustento jurídico para esas restricciones en el mercado de trabajo, que precisamente se acaba encontrando en la legislación laboral.

Además otros factores adicionales, como la presión de los Sindicatos de deportistas en orden a participar en la conformación de las relaciones industriales del sector tanto en lo relativo a la cuestión de la libre movilidad como en la conexas de la distribución de los beneficios empresariales, y también las decisiones arbitrales (casos Messersmith y McNally), son condicionantes que inciden decisivamente en la irrupción de un nuevo bloque normativo, el del derecho laboral, como eje central para el desarrollo de la industria del deporte profesional en la segunda mitad de los años 70.

En particular, la negociación colectiva emerge progresivamente como el eje central de la regulación del mercado de trabajo deportivo al amparo de la construcción jurisprudencial que exime del escrutinio *antitrust* las restricciones acordadas bajo determinadas condiciones en Convenio Colectivo. Esto es, las restricciones acordadas a través de la negociación colectiva son inmunes frente al derecho de la competencia siempre que tales acuerdos se ajusten a determinadas condiciones.

Tal construcción jurisprudencial, la exención laboral no estatutaria (*non-statutory labor exemption*), derivación o extensión jurisprudencial de la legalmente regulada exención estatutaria (*statutory labor exemption*), es la que posibilitará jurídicamente eludir el escrutinio de la normativa *antitrust* y provocará el desarrollo de una dinámica negociación colectiva

II.- El Convenio Colectivo como medio para eludir el derecho de la competencia¹⁰⁴

A. La exención estatutaria (*statutory labor exemption*)

1.- Las Leyes Clayton y Norris-LaGuardia

La legislación laboral, a través de la Clayton Act de 1914¹⁰⁵ y de la Norris-LaGuardia Act de 1932, sitúa el trabajo humano en una esfera distinta a la del comercio, en línea con la Declaración de Filadelfia, a cuyo tenor “no es objeto o artículo de comercio”. Ambas normas, al igual que otras similares impulsadas por el movimiento obrero internacional en los países industrializados se sitúan en los albores de la intervención estatal promulgando normas protectoras de la clase trabajadora, y constituyen una superación de los principios de la economía clásica que otorgaban al mercado de trabajo el mismo tratamiento librecambista que a cualquier otro mercado, sometándolo a las mismas reglas de libre competencia, penalización de los acuerdos colusorios, etc.

Inicialmente desde los postulados de la economía clásica, se había considerado la participación de las organizaciones colectivas de trabajadores como elementos distorsionadores que interfieren en el libre comercio y que manipulan el mercado a través de la presión y concertación colectiva sobre los salarios y las demás condiciones de trabajo. Esta doctrina mantenía la naturaleza obstaculizadora del libre comercio de las organizaciones de trabajadores¹⁰⁶.

Sin embargo la Clayton Act y la Norris-LaGuardia Act estiman que las organizaciones de trabajadores y sus actividades no pueden entenderse como concertaciones o conspiraciones contrarias a la libre competencia de mercado protegida por la legislación *antitrust*, y por tanto inmunizan la acción colectiva frente al control de la Sherman Act, en lo que se ha venido a llamar la exención laboral estatutaria (*statutory labor exemption*).

¹⁰⁴ Entre la doctrina española se han ocupado sobre la cuestión de la Negociación Colectiva y los Convenios Colectivos en Estados Unidos, entre otros, M. ALONSO OLEA, “Perspectivas actuales del sindicalismo norteamericano”, CCES nº 14, 1960, págs. 137 y ss y *La Ley Sindical norteamericana de 1959*, Consejo Social Sindical, Madrid, 1960; S. DEL REY GUANTER, *Ordenamiento jurídico, negociación colectiva y arbitraje en los Estados Unidos*, MTSS, Madrid, 1985; F. J. GÓMEZ ABELLEIRA, *El Lockout en el derecho de los Estados Unidos (su contraste con el cierre patronal del derecho español)*, Ediciones Cedecs, 1998 y J. MARTÍNEZ GIRÓN, “La negociación colectiva en Inglaterra y en los Estados Unidos”, *Documentación Laboral* nº 31, 1990.

¹⁰⁵ En su sección 6, la Clayton Act, 15 U.S.C. 12-27 y 29 U.S.C. 52, señala que “nada contenido en la normativa *antitrust* será dirigido a prohibir la existencia y actividad de las organizaciones laborales en la defensa de sus legítimos intereses; ni tales organizaciones ni sus miembros serán tomados por concertaciones o conspiraciones ilegales que restringen el comercio bajo las normas *antitrust*”.

Esta exención estatutaria aísla del análisis de la legislación *antitrust* actividades colectivas unilaterales de defensa de intereses de los trabajadores como huelgas, piquetes, boicots de grupo, etc., sin que tales actuaciones concertadas puedan ser consideradas como conspiraciones anticompetitivas en el sentido de la Sherman Act.

2. La Wagner Act

Abundando en la licitud de la actividad concertada de los trabajadores para la autotutela de sus intereses, el Congreso promueve una nueva norma, la Wagner Act, conocida también como National Labor Relations Act (en adelante NLRA), aprobada en 1935, que da carta de naturaleza definitiva a las organizaciones sindicales. La NLRA consolida el derecho de los trabajadores a formar sus propias organizaciones y autorregularse, negociar colectivamente a través de los representantes elegidos por ellos mismos y a coaligarse en actividades concertadas de ayuda mutua o protección. Asimismo crea un organismo administrativo, la National Labor Relations Board (NLRB) que velará por el desarrollo a través de cauces de buena fe de la actividad comercial entre trabajadores y empresarios consagrando así la actuación promocional del Estado de la autonomía colectiva.

El especial tratamiento otorgado al trabajo humano, dignificado sobre la base de su no-consideración como un bien o servicio ordinario sujeto a comercio, condujo a que las Ligas en alguna ocasión solicitaran la exención estatutaria para sus acuerdos restrictivos en la medida que recaían sobre la compraventa del trabajo humano, ajeno a la consideración de objeto de comercio y por tanto fuera del alcance de la legislación *antitrust*. Sin embargo, los Tribunales no acogieron tal pretensión, dado que la Clayton Act y la Norris-LaGuardia Act reservaban tal exención estatutaria exclusivamente a las actividades de las organizaciones de trabajadores¹⁰⁷ y no protegen los acuerdos alcanzados entre empresarios, caso de las restricciones impuestas.

No obstante, las mencionadas normas legales favorecedoras de las actuaciones y defensa colectiva de los trabajadores nada prescribían sobre la exención de la legislación *antitrust* respecto de los acuerdos restrictivos de la libre competencia alcanzados a través de concertación entre representantes de trabajadores y empleadores, esto es, sobre la exención de las prácticas

¹⁰⁶ Sobre la ideología liberal y la inconveniencia de cuerpos intermedios como los Sindicatos en el libre discurrir del mercado y su reflejo en el ordenamiento regulador del trabajo pueden consultarse entre otros los estudios de E. BORRAJO DACRUZ, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos 10ª ed., Madrid, 1999; A. MARTÍN VALVERDE, “Ideologías jurídicas y contrato de trabajo”, en VV.AA., *Ideologías jurídicas y relaciones laborales*, Ed. Universidad de Sevilla, Sevilla 1977; A. MONTOYA MELGAR, *Ideología y lenguaje en las Leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, Madrid 1992 y M. C. PALOMEQUE LÓPEZ, *Derecho del Trabajo e Ideología*, Ed. Tecnos 5ª ed., Madrid, 1995.

¹⁰⁷ Entre los pronunciamientos que mantienen esta tesis, cfr. el paradigmático Mackey v. National Football League, 543 F. 2d 606, 616-618 (8th Cir. 1976).

concertadas entre trabajadores y empresarios a través de la negociación colectiva. Más aún, la exención estatutaria se limitaba a proteger de la aplicación de la Sherman Act la actuación de interposición en el mercado, siendo la expresión paradigmática la presión a través de huelgas –exigiendo salarios mínimos, condiciones de trabajo mínimas– sostenidas mediante fondos de resistencia, y por tanto de restricción del libre comercio ejercido unilateralmente por las organizaciones obreras, y la propia jurisprudencia de la Corte Suprema había subrayado el alcance limitado de la exención estatutaria al confirmar que “no protegía del análisis *antitrust* los acuerdos entre Sindicato y empleadores”¹⁰⁸.

El contexto normativo presentaba por tanto una cierta inconsistencia, en la medida en que desde el ordenamiento laboral, a través de la NLRA, se trataba de impulsar la negociación colectiva como marco regulador de las condiciones de trabajo, mientras que desde la esfera del derecho de la competencia continuaba vigente el análisis a la luz de la Sherman Act de los acuerdos limitativos, entre ellos los alcanzados mediante la negociación colectiva, a los cuales por propia naturaleza es inherente el carácter anticompetitivo y por tanto encierran una alta probabilidad de ser anulados por la normativa *antitrust*.

Este escenario no sorprende en un ordenamiento como el de EE.UU., país en el que el arraigo de los principios economicistas-librecambistas se antepone a otros valores sociales que la legislación laboral y la negociación colectiva pretenden integrar, y menos aún llama la atención en los albores de la emergencia de las normas laborales.

B. La exención no estatutaria (no-statutory labor exemption)

1. El caso *Jewel Tea*: requisitos de la exoneración

La superación de esta situación y la integración de los principios en tensión provenientes de dos ámbitos tan dispares como la normativa *antitrust* y la laboral promocional de la negociación colectiva, se produce en la intersección que propicia la construcción jurisprudencial de una nueva exención, prolongación de la estatutaria ya expuesta. Se trata de la exención laboral no estatutaria o *non-statutory labor exemption*, que creada a mediados de los 60, vendrá a ser la cobertura jurídica central del deporte profesional de EE.UU. hasta nuestros días.

En virtud de esta exención construida por los Tribunales, las restricciones incorporadas en un Convenio Colectivo bajo determinadas condiciones, “a pesar de las anticompetitivas características del acuerdo resultante”¹⁰⁹, no son objeto o quedan exentas del análisis de concordancia con la legislación *antitrust*.

El origen de la exención no estatutaria se encuentra en la Sentencia recaída en 1965 en el asunto *Amalgamated Meat Cutters v. Jewel Tea Co.*¹¹⁰ (en adelante *Jewel Tea*), en la que la Corte Suprema de los EE.UU. concluye que una restricción afectante a una materia de obligatoria negociación colectiva según la NLRA, estaba exenta del escrutinio de la Sherman Act a pesar de su negativo efecto sobre la competencia.

En *Jewel Tea* es objeto de debate una cláusula convencional por la que se acuerda entre empresarios y Sindicatos restringir el horario de venta en el sector. La controversia la suscita una de las empresas (*Jewel Tea*) encuadradas en su ámbito de aplicación, y por tanto afectada por la medida, alegando los efectos anticompetitivos que esta encierra¹¹¹.

En defensa de la licitud del pacto, el Sindicato propone que el Convenio estaba amparado por la exención estatutaria interpretada en sentido extenso, comprensivo de todas las actividades de defensa de intereses laborales, inclu-

¹⁰⁹ J. Z. WEBB, en “Labor law. The nonstatutory labor exemption”, *Journal of Sport Law*, Seton Hall, Volumen 7, nº 1, 1997, pág. 224.

¹¹⁰ Local Union No. 189 Amalgamated Meat Cutters and Butcher Workmen of North America, AFL-CIO v. Jewel Tea Co. 381 U.S 676 (1965).

¹¹¹ La Sentencia resuelve una reclamación por restricción de la competencia y en consecuencia, violación de la normativa *antitrust*, enablada por una cadena de supermercados, Jewel Tea, contra una asociación de comerciantes minoristas de carne de Chicago y el Sindicato pactante. La demandante acciona contra ambos al entender que el acuerdo alcanzado para el conjunto del sector limitando los horarios de venta de carne de 9 de la mañana a 6 de la tarde contraviene las normas *antitrust*, en el sentido de constituir una conspiración contra la libre competencia en los términos de la Sherman Act.

¹⁰⁸ United States v. Huteson, 312 U.S. 219 (1941).

sive las articuladas a través de acuerdos con la parte empresarial y plasmadas en Convenios Colectivos. Sin embargo la Corte Suprema acude a una construcción novedosa, acogiendo en lo sustancial la pretensión de licitud del acuerdo pero utilizando una argumentación que no cuestionara su anterior jurisprudencia de la que formaba parte una consolidada doctrina en cuanto al alcance de la exención estatutaria, negando que amparara “los acuerdos entre Sindicato y empleadores”¹¹².

La Corte solventa la ausencia de mecanismos de composición entre principios *antitrust* y laborales mediante la creación de una suerte de extensión jurisprudencial de la exención estatutaria, que vendría a denominar exención no estatutaria. Esta exención no estatutaria otorga una protección condicionada frente a la aplicación de las normas *antitrust* limitada a los Convenios Colectivos que afecten sólo a los sujetos encuadrados en el marco de relaciones laborales para el que se establece ese pacto¹¹³, y en cuanto a las materias de interés fundamental para los trabajadores, que la NLRA califica como de obligada negociación (*mandatory subjects*)¹¹⁴, y siempre que, por último, la negociación se produzca de buena fe.

2. Evolución y consolidación de la doctrina jurisprudencial

Esta construcción jurisprudencial obtiene su refrendo y consolidación en un nuevo supuesto ajeno al deporte, *Connell Construction Co. v. Plumbers and Steamfitters Local Union*, donde la Corte Suprema confirma su origen “en las normas de orden público laborales que promocionan la concertación de trabajadores para eliminar la competencia en materia de salarios y condiciones de trabajo”¹¹⁵.

No obstante, su alcance y contornos habrían de generar no pocas controversias interpretativas, abiertas aún actualmente, como más adelante se tendrá ocasión de analizar.

¹¹² *United States v. Hutcheson*, cit., nota nº 108.

¹¹³ La Corte Suprema tuvo ocasión de pronunciarse en anteriores ocasiones ante supuestos en los que se solicitaba, como en *Jewel Tea*, la exención del escrutinio *antitrust*, pero en las dos ocasiones planteadas denegó tal pretensión atendiendo a que los acuerdos examinados no merecían tal aislamiento del control *antitrust* en la medida que afectaban intereses de sujetos ajenos al marco de aplicación del Convenio.

Así, en *Allen Bradley Co. v. Local Union No. 3*, 325 U.S. 797 (1945), el acuerdo alcanzado en Convenio Colectivo entre Sindicato, fabricantes locales de New York de componentes eléctricos y contratistas, contiene cláusulas mutuas de colaboración que limitan la compra por parte de los contratistas a los fabricantes firmantes del Convenio y, a la recíproca, la venta por parte de los fabricantes tan solo a los contratistas firmantes. Este mecanismo de restricción de la competencia contenido en Convenio Colectivo no salva, a juicio de la Corte Suprema, el control de las normas *antitrust* y a su parecer el monopolio constituido “no lo es menos por el hecho de que participe el Sindicato”, sino que se trata de una concertación en violación de la Sherman Act que monopoliza el comercio en perjuicio de fabricantes y contratistas radicados fuera de New York.

De esta forma la Corte Suprema genera un sistema de inmunidad condicionada, no absoluta, para los acuerdos alcanzados entre trabajadores y empresarios en Convenio Colectivo, sin que haya de perderse de vista que su propósito último era “permitir a los empleados el actuar conjuntamente y negociar con los empleadores, ajenos al escrutinio *antitrust*”¹¹⁶. En origen, por tanto, su razón de ser es la de dar cobertura, negada por el liberalismo y por la legislación *antitrust*, a la acción colectiva de los trabajadores que mediante el mecanismo de la concertación colectiva tratarán de reequilibrar su estado de inferioridad propio de la contratación individual.

Sin embargo, este mecanismo de equilibrio, tuitivo, que los trabajadores intentarán hacer valer en el marco de todos los sectores productivos, en el caso de las grandes Ligas deportivas de EE.UU. va a ser acogido con igual o superior entusiasmo por los propietarios y rectores de las competiciones, en la medida que en esta exención vislumbran el cauce por el que las restricciones de mercado unilateralmente impuestas y derribadas por los Tribunales a la luz de la normativa *antitrust* puedan ser mantenidas, a cambio de las mínimas concesiones posibles a los Sindicatos.

Al amparo de la exención no estatutaria se iniciará, a partir de los años setenta sobre todo, una incipiente actividad convencional colectiva que reflejará los intereses contrapuestos de empresarios y deportistas en aspectos clave como el reparto de beneficios generados por la industria y la movilidad de los trabajadores, cuestiones casi siempre inescindibles y que en realidad constituyen la concreción del modelo de mercado que la negociación colectiva regulará.

En el segundo supuesto, *United Mine Workers of America v. Pennington*, 381 U.S. 657 (1965), coincidente en el tiempo con la Sentencia *Jewel Tea* creadora de la exención no estatutaria, la Corte Suprema entiende que el acuerdo del Sindicato de no ejercer control sobre el tiempo de trabajo de los mineros, no oponerse a la inmediata mecanización de las empresas mineras con la consecuente disminución de empleo y elevación de salarios y de aportaciones al fondo de bienestar para el conjunto de la industria del carbón, responde a una conspiración entre Sindicato y empresas de gran dimensión e importante desarrollo tecnológico contra las empresas pequeñas, tratando de expulsarlas del mercado a través de la excesiva presión salarial, habida cuenta la imposibilidad de financiar su mecanización que afectaba a estas entidades.

¹¹⁴ D. D. YU, “The reconciliation of antitrust laws and labour laws in professional sports”, en *The Sports Lawyers Journal*, Volumen 6, nº1, 1999, págs 163-164.

¹¹⁵ *Connell Construction Co. v. Plumbers and Steamfitters Local Union No.100*, 421 U.S. 616 (1975).

¹¹⁶ D. D. YU, “The reconciliation of antitrust laws and labour laws in professional sports”, cit., págs 172-173.

C. La exención laboral no estatutaria en el deporte profesional

1. El caso Mackey

La posibilidad de eludir el control de las normas *antitrust* mediante el acuerdo de las restricciones de movilidad laboral en Convenio Colectivo es vislumbrada por las Ligas en el caso Mackey, en 1975. En el conflicto suscitado, los demandantes, jugadores de la NFL, denuncian el carácter anticompetitivo de la regla disuasoria de la movilidad denominada *Rozelle Rule* y por tanto solicitan la declaración de ilicitud de la misma a la luz de la Sherman Act; en su defensa, la NFL solicita el no sometimiento de la regla al escrutinio *antitrust* al amparo de la exención no- estatutaria y arguye para ello que la cláusula estaba contenida en el primer Convenio del *football*, firmado en 1968 y vigente entre la NFL y la NFLPA¹¹⁷.

La Corte de Apelación aplica al caso el test de tres condiciones avanzado en el caso *Jewel Tea* (1965), a saber:

- que la norma afecte sólo a las partes a las que es de aplicación el Convenio,
- que se trate de una materia de obligatoria negociación,
- que sea producto de una negociación de buena fe.

El Tribunal deniega la aplicación de la exención no estatutaria y procede por tanto a la aplicación del derecho de la competencia. Del análisis de la Sentencia se desprende que la *Rozelle Rule* cumple con los dos primeros requisitos, pues su alcance afecta tan sólo a sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio, esto es, empresarios y jugadores de la NFL, y se trata de una materia, movilidad laboral, que afecta a las condiciones de empleo y por tanto entra de lleno en las denominadas “materias sujetas a obligada negociación”. Sin embargo, se estima que la plasmación en el Convenio no responde a un verdadero proceso negociado, sino que debido a la reciente creación del Sindicato NFLPA y a su precariedad económica, este se situaba en una posición de debilidad negociada que posibilitó la

¹¹⁷ El caso Mackey v. NFL, 407 F. Supp. 1000 (D. Minn. 1975), 543 F.2d 606 (8th Cir. 1976), gira alrededor de la demanda planteada por jugadores de la NFL contra la regla denominada *Rozelle Rule*, adoptada unilateralmente por la NFL desde 1963 y trasplantada en 1968 al primer Convenio Colectivo entre la NFL y el Sindicato de jugadores NFLPA, que como se ha indicado consistía en el derecho que le asiste al equipo que pierde a un jugador liberado de restricciones (*free-agent*) que contrata con otro Club a ser compensado por el nuevo equipo con uno de sus jugadores, que en ausencia de acuerdo entre las entidades será designado por el Comisionado de la NFL; conviene recordar igualmente que esta medida había provocado entre 1963 y 1974, que de los 176 jugadores en condiciones de contratar con otros equipos tan sólo 34 lo consiguieran con equipos distintos del de origen.

imposición de la regla, sin que se produjera una negociación de buena fe, sería e intensa, desfigurando así la naturaleza convencional del proceso.

La resolución, con claros tintes proteccionistas, conjuga razonamientos jurídicos con valoraciones de oportunidad sobre la base de un sindicalismo todavía incipiente en el sector, inmaduro aún para afrontar el rol de contrapeso a las topoderosas Ligas y sus decisiones unilaterales arraigadas durante años.

2. Ampliación posterior de la inmunidad

Sin embargo en sucesivas resoluciones esa posición proteccionista va cediendo y abriendo paso al asentamiento de la exención no estatutaria¹¹⁸.

Así en el caso McCourt¹¹⁹, en 1979, el deportista Dale McCourt, solicita de los Tribunales la declaración de ilicitud de una regla contenida en Convenio Colectivo denominada “pago compensatorio”, de carácter disuasorio de la movilidad, equivalente a la ya mencionada *Rozelle Rule* establecida en la NFL y que dio lugar al caso Mackey. La Corte rechaza la pretensión del deportista y otorga a la Liga de hockey la exención, evitando el análisis del acuerdo anti-competitivo a la luz de la normativa *antitrust*, pues entiende que la restricción de la movilidad laboral es fruto de la negociación colectiva desarrollada de buena fe, y que en cualquier caso su establecimiento obedece al fracaso negociado del Sindicato después de intensos contactos en busca del acuerdo.

Entre otros muchos casos, la aplicación de la exención no estatutaria a los acuerdos restrictivos incorporados en Convenio Colectivo –siempre que el pacto se ajuste al triple test adoptado en *Jewel Tea* y *Mackey*– se confirma en el caso *Wood*. El deportista en este caso solicita la declaración de nulidad de tres mecanismos restrictivos contenidos en el Convenio Colectivo de la NBA (los topes salariales, el *draft* y la prohibición de constituir sociedades que representen los derechos de contratación de los jugadores) al entender que a su través “los equipos de la NBA habían acordado eliminar toda competición entre ellos en la contratación de los jugadores de baloncesto procedentes de la universidad”.

¹¹⁸ Un estudio sobre esta evolución jurisprudencial puede encontrarse, entre otros, en S. R. ROSNER, “Must Kobe come out and play?”, *The journal of sport-law*, Seton Hall University School of law, vol.8, nº2, 1998, págs. 557-563.

¹¹⁹ En *Mc Court v. California Sports, Inc.*, 600 F.2d 1193 (6th Cir. 1979), el jugador de hockey hielo de Detroit Red Wings, Dale McCourt, es moneda de cambio, sin su consentimiento, como compensación que su equipo debía realizar al equipo de Los Angeles Kings por haber contratado a un jugador de este último equipo. La obligación fijada en Convenio Colectivo coincidía textualmente con una antigua regla que venía aplicándose de manera unilateral por la NHL. Pese a estar trasplantada al Convenio Colectivo, alegando el antecedente del caso Mackey y la ausencia de poder negociado (reflejo de ello era la identidad textual de la regla unilateral de la NHL y el texto del Convenio) McCourt solicita la no aplicación de la exención no estatutaria sin que obtenga satisfacción a su pretensión.

La Corte de apelación confirma la exención del escrutinio *antitrust* a las reglas cuestionadas en la medida que “tales provisiones se hallaban contenidas en un acuerdo colectivamente negociado alcanzado a través del asentimiento de las partes”¹²⁰.

Estas resoluciones confirman a las empresas la potencialidad jurídica de la negociación colectiva como marco para legitimar las restricciones; en el caso de los deportistas, en el proceso convencional se adivina el método para pasar a compartir el poder de regulación del mercado de trabajo.

D. Un elemento clave: la vigencia temporal de la institución

1. Las peculiaridades de la ultractividad en el sector deportivo

a) Intereses empresariales y sindicales

Sin embargo, la especificidad del sector industrial deportivo plantea sus propias cuestiones en la aplicación de la exención no estatutaria, y es que su configuración en el deporte profesional difiere sustancialmente del resto de sectores productivos y presenta rasgos peculiares, tanto en lo que se refiere a la adaptación peculiar de los presupuestos filosóficos que originaron la construcción jurisprudencial, como en lo que hace a su aplicación práctica, cuestiones ambas íntimamente ligadas.

En origen, la exención actúa a modo de construcción pro-operario, blindando frente a la aplicación de las normas *antitrust* los acuerdos laborales, sobre condiciones de trabajo y salarios, alcanzados a través de la acción colectiva concertada, anticompetitivos en esencia: traslada el marco de análisis de los acuerdos restrictivos desde el derecho de la competencia al derecho laboral.

En la construcción jurisprudencial subyace la superación del modelo liberal de contratación individual desequilibrada propia del capitalismo inicial, y la aceptación de la acción concertada como concesión del sistema económico y como conquista de la clase trabajadora para la pacífica integración del conflicto social. Así, el mercado capitalista asume forzosamente la interferencia de la organización colectiva de los trabajadores en la fijación de precios,

¹²⁰ Wood v. National Basketball Association 809 F. 2d 954 (2d Cir. 1987), plantea los perjuicios económicos derivados de la existencia de mecanismos limitadores de la libre concurrencia en el mercado y del establecimiento de topes salariales por equipo. Leon Wood, elegido en la primera ronda del *draft* de 1984, se vió obligado a aceptar un contrato del único equipo con el que podía contratar (Philadelphia 76ers) por un montante económico inalterable (75.000 dólares), ya que de otro modo su equipo revasaría el umbral establecido por el Convenio Colectivo.

que serían más favorables al beneficio empresarial si el libre discurrir del mercado no se viera afectado por la acción colectiva, y es precisamente esa intermediación o interferencia en el mercado competitivo la que la exención no estatutaria legitima en beneficio de las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora.

Sin embargo, en el caso del deporte profesional son fundamentalmente los propietarios de los equipos quienes históricamente han reiterado la importancia de las restricciones para la viabilidad económica de su negocio, con una lógica conforme a la que actúan, y que aquí no se comparte por relegar otros elementos económicos estructurales del sistema. Según las patronales, sin tales restricciones en la movilidad laboral, los mejores jugadores terminarían trabajando en los equipos más ricos y esa concentración de talentos deportivos en los equipos grandes conduciría al desequilibrio competitivo, reduciría la calidad del producto ofrecido a los consumidores, provocaría la disminución de ingresos por taquilla, contratos televisivos y merchandising¹²¹, todo ello sin perjuicio de que estas restricciones sirven a finalidades económicas no confesadas por los propietarios, tal como han señalado los Sindicatos y se pone de relieve *supra*.

En todo caso los propietarios reunidos en Ligas Profesionales tratarán de eludir la normativa *antitrust* dando cobertura a los mecanismos de restricción de la competencia en el mercado de trabajo a través de los Convenios Colectivos. Lógicamente, no sin la correspondiente contrapartida en forma de cierta distribución de rentas en favor de los deportistas, que se producirá básicamente a través de la progresiva flexibilización de las medidas restrictivas, del incremento de los mínimos salariales y de las partidas destinadas a beneficios sociales.

Pero en cualquier caso se trata de un interés esencial para las Ligas Profesionales, que mediante la exención convencional alcanzan una cobertura para sus restricciones no factibles de otro modo, y a juicio de los propietarios sin ellas la viabilidad de la industria deportiva estaría en cuestión.

b) Influencia en la dinámica de las relaciones laborales

Por otro lado, desde el punto de vista de la aplicación de la exención, es obvio que la dinámica de las relaciones laborales intercalará etapas de consenso, en las que las condiciones de trabajo estarán recubiertas por el manto de los Convenios Colectivos, y otras en las que, bien por la pérdida de vigencia de los acuerdos colectivos y hasta la consecución de uno nuevo, o bien por la ausencia de consensos o dificultades negociales, no existirán Convenios en vigor. Y en la medida que la exención solamente elude el control de la legislación *antitrust* de los acuerdos contenidos en Convenios Colectivos, se plantea la cuestión del mantenimiento o caducidad de la exención en los períodos en los que, finalizada la vigencia explícita del Convenio Colectivo, no

¹²¹ D. D. YU, “The reconciliation of antitrust laws and labour laws...” cit., pág. 165.

se alcancen nuevos acuerdos. En definitiva, se plantea la cobertura temporal de la exención, elemento básico que determinará en buena medida la posición negociadora de una y otra parte.

En el conjunto de los sectores productivos se constata meridianamente el interés de los trabajadores en seguir disfrutando al menos de las condiciones de trabajo aplicadas como consecuencia del anterior acuerdo, en tanto se alcanza uno nuevo, esto es, en el período interconvenios. En la medida en que el mantenimiento del *status quo* depende de la extensión de la exención más allá de la propia vigencia formal del Convenio es comprensible la interpretación amplia del alcance de la exención, más aún cuando se prevean dificultades en la negociación que diferirán la firma de un nuevo acuerdo¹²².

En sentido contrario, históricamente los Sindicatos de deportistas profesionales han pretendido el alcance limitado de la exención. Y ello porque dado el reducido período de actividad profesional de los deportistas, fijan su interés básico en desprenderse de las restricciones de movilidad que les impide alcanzar el verdadero valor de mercado de su prestación, más aún cuando la extensión ampliada de la exención incitaría a los empresarios a ralentizar el proceso negociador en defensa de los mecanismos contenidos en el Convenio anterior.

El decantamiento por una interpretación más amplia o más estricta del alcance de la exención supone, sin duda, una decisión de importantes consecuencias en torno al equilibrio del poder negociador entre las partes. Un alcance reducido de la exención beneficiará a quien pretenda modificar el estado de cosas, ya que en ausencia de la precisa cobertura jurídica tendrá la vía abierta para acudir en demanda de la aplicación de la legislación *antitrust*; al contrario, una exención extensa neutraliza la posibilidad de cuestionar el carácter anti-competitivo de las normas mantenidas al amparo de la exención y el marco de presión que se abre para la modificación del *status quo* será en todo caso el de las medidas de conflicto, como la huelga o el *lock-out*.

Esta cuestión de profundo calado para el desarrollo de la negociación colectiva en el deporte profesional no está resuelta definitivamente, a tenor de

¹²² Estas reflexiones evocan de inmediato la institución conocida entre la doctrina española como "ultraactividad" y que es objeto de referencia más detenida en la parte de este trabajo referida a los Convenios Colectivos del deporte profesional en el Estado español. En cualquier caso, desde la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en 1980, el ordenamiento español se ha decantado por el mantenimiento de la vigencia del contenido normativo del Convenio tras su denuncia, en garantía de las condiciones de trabajo conquistadas, hasta la consecución de un acuerdo sustitutorio o revisorio. Este modelo legal se ha enfrentado a los deseos empresariales de desregular e individualizar el marco de relaciones de trabajo, a lo que se añaden sus constantes aspiraciones de una modificación de mayor alcance en este punto; de ahí que ya desde la reforma estatutaria de 1994, las asociaciones empresariales se hayan manifestado partidarias de derogar este régimen de prórroga extraordinaria y abiertamente hostiles a la misma. En este sentido, M. OTERO LUNA, Presidente de CEPYME, "Límites de la norma convencional en las PYMES: la ultraactividad", RMTAS, nº 3, 1997, págs. 27 y ss.

los cambiantes pronunciamientos de los Tribunales, que si bien han ido perfeccionando otros aspectos alrededor de la aplicación de la exención no estatutaria, no han cerrado este.

2. Las cuatro teorías sucesivamente aplicadas por la doctrina judicial

a) Duración equivalente a la del convenio

A través de las diversas doctrinas judiciales se han barajado hasta cuatro alternativas sobre la duración de la exención¹²³. Cada una de ellas favorece a su vez un marco de relaciones de poder distinto a la hora de diseñar el mercado laboral, y la primera de ellas podría sintetizarse en la siguiente fórmula:

La exención finaliza al tiempo que la vigencia pactada para el Convenio Colectivo.

Esta interpretación fue adoptada por la Corte de Distrito de Columbia en el caso *Brown I*¹²⁴ (después revisado por la Corte Suprema de los Estados Unidos en la Sentencia *Brown II*). En su resolución la Corte de Columbia sentencia que "la exención laboral finaliza con la expiración del Convenio Colectivo, impidiendo que sus términos sean extendidos perpetuamente y proporciona un término cierto alrededor del cual las partes podrían negociar".

El fundamento de la decisión se asienta en la ausencia de consentimiento expreso del Sindicato después de la llegada del término pactado para el Convenio: finalizada la vigencia no cabe presumir la voluntad de

¹²³ Un detallado estudio sobre el alcance temporal de la exención puede encontrarse en T. C. PICHER, "Baseball's antitrust exemption repealed: an analysis of the effect on salary cap and salary taxation provisions", cit., págs 30-34; D. STAGG, "Antitrust. The nonstatutory labor exemption" en *Seton Hall Journal of Sport Law*, Vol.6, 1996, págs. 609-640; D. D. YU, "The reconciliation of antitrust laws and labour laws..." cit., págs. 168-185 y J. Z. WEBB, "Labor law. The nonstatutory labor exemption", cit., págs. 221-253;

¹²⁴ En *Brown v. Pro Football, Inc.*, 782 F. Supp. 125 (D. D. C. 1991), el Sindicato del *football* (NFLPA) actúa contra la Liga (NFL), al entender que las condiciones de trabajo establecidas unilateralmente por la NFL en ausencia de acuerdos con la NFLPA contenían medidas reactivas de la competencia en el mercado laboral contrarias a la normativa *antitrust*. En concreto, la NFL incorpora topes salariales (máximo de 1.000 dólares semanales) para los jugadores no pertenecientes a las plantillas (compuestas por 47 jugadores), pero que pueden ser contratados para sustituir a los lesionados (jugadores de recambio, habitualmente en formación, denominados *Developmental Squad Players*). Además, la NFL amenaza a los equipos con sanciones disciplinarias e incluso con la pérdida de futuros turnos de elección en el *draft* si no se atienen a esa indicación. Finalmente la Sentencia de la Corte de Columbia condenaría a la NFL al pago de una sanción superior a los 30 millones de dólares en concepto de daños por esta práctica anti-competitiva, una vez que entiende que los efectos de la exención habían finalizado ante la ausencia de Convenio Colectivo.

mantener las anteriores condiciones de trabajo, y en ausencia de Convenio la exención repliega sus efectos protectores.

Esta solución indudablemente es la más beneficiosa para los deportistas, ya que su posición negociadora se reforzará al quedar los sistemas de restricción de la movilidad laboral al descubierto, expuestos a la declaración de ilegalidad y a la correspondiente sanción en caso de que las Ligas sigan manteniéndolos en práctica, como ocurriera en Brown I. Sin la cobertura jurídica para las restricciones las Ligas se ven apremiadas a negociar un nuevo Convenio que les otorgue la correspondiente protección frente a las normas *antitrust*, empleando para ello incluso medidas de presión como el lock-out, que en estos casos adquiere carácter ofensivo.

b) Hasta el *impasse* en las negociaciones

En este caso, la regla seguiría el siguiente criterio: *La exención se extiende más allá de la duración pactada para el Convenio y se prorroga en tanto que las partes continúen negociando, y finalizará en caso de que las negociaciones alcancen un punto de *impasse*.*

La Corte de Distrito de Minnesota, en la resolución de primera instancia del caso Powell I¹²⁵, mantiene que la exención se prorroga y con ello la posibilidad de mantener el *status quo*, hasta que las partes alcancen el *impasse* negociador. Este es definido en la jurisprudencia de la Corte Suprema como el momento en que “las partes han agotado las prospecciones para concluir un acuerdo sin que posteriores debates puedan ser fructíferos”¹²⁶.

La Corte extiende la cobertura de la exención más allá de la vigencia del Convenio a fin de que la obligación de negociar de buena fe que recae sobre las partes se desarrolle sin la amenaza de las acciones *antitrust*. Esta opción, que a priori incentiva la negociación, encuentra varias objeciones¹²⁷:

¹²⁵ Powell v. National Football League, 678 F. Supp. 777 (D. Minn. 1988), resuelve la demanda contra restricciones relacionadas con el empleo que continuaban siendo aplicadas por la Liga de *football* aún cuando había expirado la vigencia del Convenio. En concreto los jugadores cuestionaron ante los Tribunales la regla *Right of First Refusal/Compensation system*, consistente en el derecho del equipo de origen a mantener en su plantilla al jugador que finaliza contrato (*free-agent*) siempre que iguale la mejor oferta que este reciba de cualquier otro equipo. En caso de que el equipo de origen no lo contratase, este tiene derecho a recibir del nuevo equipo una compensación fijada a través de una fórmula, que en los más de los casos se concreta en una relevante compensación: dos opciones de elección en la primera ronda del *draft*. La envergadura de la compensación provocó que tan sólo dos jugadores sometidos a esta regla cambiaran de equipo entre 1977 y 1988, y que tan sólo uno recibiera oferta de otro Club entre 1982 y 1987, según datos contenidos en A. N. WISE y B. S. MEYER, *International Sports Law and Business*, Kluwer Law International 1997, Volumen 1, págs. 52-53.

¹²⁶ T. C. PICHER, “Baseball’s antitrust exemption repealed...”, cit., pág. 32.

¹²⁷ En sentido crítico hacia la utilización de este criterio se posiciona, D. D. YU, “The reconciliation of antitrust laws and labour laws...”, cit., págs. 181-182.

En primer lugar, la dificultad de determinar la llegada del punto de *impasse*. Se trata de un concepto indeterminado, cercano a la ruptura de relaciones negociales, pero que no cierra las puertas a un eventual reinicio de las mismas. Más aún, el hecho de que la situación de *impasse* despliegue efectos definitivos sobre el alcance de la exención podría generar efectos contrarios a la promoción de la negociación colectiva y contradice la propia esencia de esta situación, coyuntural en muchas ocasiones y que no deja de ser sino producto de las estrategias negociales de las partes.

En segundo lugar, en caso de ser el criterio adoptado plantea la problemática de la declaración de concurrencia de *impasse*; no parece que un pronunciamiento de tal trascendencia para el mantenimiento de las reglas de mercado pueda recaer en las partes, salvo que estas así lo decidieran de común acuerdo. Tampoco la declaración judicial, por el carácter intervencionista de la decisión sobre la autonomía colectiva y la necesidad de rápida resolución de la cuestión parece lo más adecuado.

c) Indefinida si se prevé su incorporación al nuevo texto

Esta nueva fórmula contendría el siguiente tenor: *La exención continúa en vigor indefinidamente mientras sea razonablemente previsible que las restricciones anteriores o una variante similar vayan a ser incorporadas en el nuevo Convenio.*

Como exponente de esta tendencia jurisprudencial cabe citar la resolución dictada por la Corte de New Jersey con ocasión del caso Bridgeman¹²⁸. En su razonamiento el Tribunal entiende que pese a la existencia de un punto de *impasse* deben continuar abiertas las posibilidades de llegar a un acuerdo. Por eso resuelve que la solución más ajustada es la prórroga inalterada de las condiciones anteriormente pactadas y por tanto de la exención, hasta alcanzar un nuevo acuerdo, siempre que exista una razonable convicción por parte del empleador, derivada de los contenidos debatidos en las relaciones negociales, de que en el siguiente Convenio las restricciones seguirán en vigor.

Así, se deduce como condición necesaria que el empleador no podrá modificar unilateralmente las condiciones laborales pactadas en el Convenio extinguido, sino que el margen concedido se limita al mantenimiento de las vigentes reglas, sin el temor a la declaración de su ilicitud por anticompetitivas. Deberá mantenerse el *status quo* y una modificación unilateral no podría

¹²⁸ En Bridgeman v. National Basketball Association 675 F. Supp. at 960 (DNJ 1987), los jugadores de la NBA accionan contra esa Liga al entender que una vez expirado el Convenio Colectivo de 1983 continuaba aplicando invariadamente las reglas denominadas *Salary Cap*, *College Draft* y *Right of First Refusal*, todas ellas afectantes a condiciones de trabajo en sentido limitativo de las capacidades negociales, y que sin tales restricciones los deportistas podrían concurrir en un mercado libre. En ausencia de Convenio Colectivo, y a juicio de los jugadores sin la cobertura de la necesaria exención en vigor, se solicita la declaración de nulidad de las citadas cláusulas por su carácter anticompetitivo.

ser considerada como producto de la negociación de buena fe entre Sindicato y empleador exigida para la aplicación de la exención¹²⁹.

Esta solución evita las reticencias del empleador a asumir compromisos que contengan reglas restrictivas, ya que con arreglo a las soluciones jurisprudenciales ya expuestas la amplia posibilidad de accionar contra los acuerdos restrictivos, sea a la expiración del Convenio, sea a la llegada del *impasse*, desmotivarían a los empleadores al objeto de concertar colectivamente tal tipo de reglas, que por naturaleza serían enormemente inestables.

En cualquier caso, tampoco esta interpretación ha permanecido ajena a las críticas. Así, LOCK cuestiona que sea adecuado “ligar la existencia de la exención laboral a la percepción del empleador”, y adicionalmente plantea las dificultades que representa para los Tribunales determinar si se satisfacen los requisitos de un concepto “abstracto y de naturaleza enormemente subjetiva como el test de razonabilidad”¹³⁰. En la misma línea, CORCORAN sostiene que el test de razonabilidad predispone a las partes a articular durante la negociación estrategias tendentes a acreditar o desfigurar la concurrencia de las condiciones para superar ese examen de razonabilidad. Así, “los propietarios actuarán de manera que se refleje que mantienen la razonable creencia de que las restricciones serán incorporadas en el nuevo Convenio, mientras el Sindicato tiene el incentivo de exagerar su beligerancia en orden a socavar y refutar la razonabilidad de cualquier posible expectativa empresarial”¹³¹. En este sentido, el Sindicato tendría incentivos sobrados para negar cualquier interés en negociar sobre las restricciones cuestionadas, por temor a que ello pudiera utilizarse por parte empresarial como argumento para mantener la denominada “razonable creencia”¹³².

d) Vigente mientras existan agentes negociadores

i) Alcance de la teoría

La tesis actualmente sostenida por los Tribunales obedece a la siguiente regla: *La exención continúa vigente en tanto que subsista agente sindical acreditado para alcanzar acuerdos.*

En esta interpretación la exención *antitrust* nacida de la existencia de un Convenio Colectivo alcanza su más extensa duración. Ya no se trata de atender al hecho de si las negociaciones se encuentran en un punto muerto (teoría del *impasse* de Powell I), o a la presumible situación de que las restric-

ciones puedan incorporarse al siguiente Convenio (teoría de la razonabilidad en Bridgeman), sino que los Tribunales sitúan el punto de pérdida de vigencia de la exención en el momento en el que el ámbito de negociación carezca de sujeto colectivo sindical habilitado para negociar, esto es, en el punto en el que el Sindicato acreditado (*certification*¹³³) para negociar pierde esa condición.

Por tanto se produce la extensión indefinida de la exención, salvo que el Sindicato, contrario a mantener las reglas restrictivas de mercado opte por desacreditarse (*decertification*) como agente colectivo; en este caso, la exención decaerá y las medidas restrictivas serán confrontables con el derecho de la competencia. Paralelamente las condiciones de trabajo, en ausencia de negociación colectiva, deberán ser determinadas individualmente, de lo que previsiblemente se seguirá una fragmentación de las reglas homogéneas del mercado laboral deportivo.

Obviamente, al margen de las acciones jurídicas ante los Tribunales que los deportistas pudieran adoptar para desactivar las medidas restrictivas en vigor derivadas del Convenio vencido, serán también legítimas las medidas legales de presión que puedan adoptar sobre las Ligas a fin de que estas inapliquen las restricciones, y en particular se abre la posibilidad de recurrir al ejercicio del derecho de huelga con las repercusiones que de ello se derivan.

Esta teoría de la acreditación aparece inicialmente en Powell II¹³⁴, con motivo de la resolución de la Corte de Apelación que entiende del recurso frente a Powell I¹³⁵. El Tribunal sustenta su razonamiento en el entendimiento del Convenio Colectivo como el conjunto de las relaciones negociales insti-

¹³³ La condición de Sindicato acreditado para representar y negociar colectivamente en un determinado ámbito se alcanza a través de las correspondientes elecciones solicitadas por al menos el 30% los trabajadores de la unidad negocial ante la Administración Laboral, concretamente ante la National Labor Relations Board (NLRB). Como ya se ha señalado anteriormente se trata de un organismo público competente en materia laboral y que, entre otras funciones, supervisa las elecciones y acredita al Sindicato representativo de cada ámbito determinado. En el marco del deporte profesional es habitual la existencia de un único Sindicato por Liga profesional, que obtiene con suficiencia el respaldo mayoritario para ostentar la condición de Sindicato acreditado. Estudio de detalle sobre el régimen jurídico de la negociación colectiva en EE.UU. puede encontrarse, por ejemplo, en M. CARROLL y C. HEAVRIN, *Labor Relations and Collective Bargaining: Cases, Practice, and Law*, Prentice-Hall, Inc., 1998; P. CIHON y J. CASTAGNERA, *Labor and Employment Law*, West Educational Publishing Co., 1999 y E. E. HERMAN, *Collective Bargaining and Labor Relations*, Prentice-Hall, Inc., 1998; R. L. SAUER y K. E. VOELKER, *Labor Relations. Structure and process*, Macmillan Publishing Company, 2ª edición, New York 1993 y A. A. SLOANE y F. WITNEY, *Labor relations*, Prentice Hall, 9ª edición, New Jersey 1997.

¹³⁴ Powell v. National Football League, 888 F. 2d 559 (8th Cir. 1989). La Corte de Apelación revoca la resolución adoptada en Powell I y entiende legítimo el mantenimiento de las restricciones controvertidas (*Righth of first refusal/ Compensation system*), pese a su carácter anticompetitivo, al entender que la exención se extiende mientras no se produzca la desacreditación del Sindicato.

¹³⁵ Ver nota nº 125.

¹²⁹ J. Z. WEBB, “Labor law. The nonstatutory labor exemption”, cit., pág. 240.

¹³⁰ E. LOCK, “The scope of the labor exemption in professional sports”, en *Duke Law Journal*, 1988, pág. 371.

¹³¹ K. CORCORAN, “When does the buzzer sound? The nonstatutory labor exemption in professional sports”, en *Columbia Law Review*, nº 94, 1994, pág.1063.

¹³² A. N. WISE y B. S. MEYER, *International Sports Law and Business*, cit., págs. 71-72.

tuidas entre las partes, adoptando un concepto dinámico de negociación colectiva, no ceñido únicamente a la firma de un acuerdo, sino comprensiva del conjunto de relaciones entre sujetos colectivos, por lo que adopta una posición proteccionista de mantenimiento del *status quo*, hasta que las partes lo modifiquen o la relación entre los sujetos colectivos sea inviable por desacreditación representativa del Sindicato. En ese momento, desarticulada la relación interpartes, puede hablarse de deslegitimación del empleador para mantener las restricciones anteriores.

En Williams¹³⁶ también se mantienen los extensos términos de la exención. De acuerdo con Powell II, prolonga el alcance de la exención no estatutaria más allá de la expiración formal del Convenio, mientras exista posibilidad de articular relaciones negociales; en consecuencia, la NBA pudo seguir aplicando el Convenio Colectivo de 1988, formalmente expirado en junio de 1994, hasta agosto de 1995, fecha en que se acordó uno nuevo.

De ambos supuestos, Powell II y Williams, puede deducirse que mientras existan sujetos acreditados en el ámbito correspondiente queda excluida la posibilidad de activar acciones *antitrust*, de manera que el derecho de la competencia cede en favor de la aplicación del derecho laboral. Así, los medios de presión colectivos como la huelga y los mecanismos negociales se sitúan en primer plano y sólo en caso de desacreditación del Sindicato el derecho de la competencia podrá ser activado nuevamente¹³⁷.

Finalmente también la Corte Suprema ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la materia con ocasión del caso Brown¹³⁸, reiterando la línea mantenida por los Tribunales de los casos Powell II y Williams, aunque apun-

¹³⁶ En National Basketball Association v. Williams, 45 F.3d 684 (2d Cir. 1995), la NBA solicita de los Tribunales una declaración previa alrededor de la legalidad del mantenimiento de determinadas cláusulas restrictivas contenidas en el Convenio Colectivo (*salary cap, right of first refusal y college draft*) una vez que éste expire y no exista nuevo acuerdo. La Liga, básicamente por motivos de seguridad jurídica y con ánimo preventivo, insta a los Tribunales a aclarar las consecuencias del hipotético mantenimiento de las restricciones. Comentario en detalle sobre la Sentencia Williams puede encontrarse en D. STAGG, "Antitrust. The nonstatutory labor exemption", cit., págs. 633-640.

¹³⁷ Precisamente con ocasión de la Sentencia Williams, un grupo de jugadores de la NBA, encabezados por estrellas como Michael Jordan o Pat Ewing, intentaron la desacreditación del Sindicato con el objetivo de que las reglas del Convenio perdieran la exención *antitrust*. Sin embargo, el resultado de la votación -236 contra 134- frenó la iniciativa y las relaciones convencionales se mantuvieron hasta lograr un nuevo acuerdo, el Convenio de 1995.

¹³⁸ Brown v. Pro Football, Inc., 116, S. Ct 2116 (1996; puede obtenerse en <http://caselaw.findlaw.com>); en nota nº 124 se reproducen los términos del debate. Análisis en profundidad de esta pueden encontrarse en D. K. BRYANT, "Brown v. Pro Football, Inc.: You make the call!", en *Villanova Sports and Entertainment Law Journal*, nº 87, 1997; también en L. FORMWALT, "Brown v. Pro Football Services, Inc.: Widening the field but staying in-bounds", en *Brief Law Journal*, Issue 1, article 2, 1997; D. D. YU, "The reconciliation of antitrust laws and labour laws...", cit., págs. 170-185 y J. Z. WEBB, "Labor law. The nonstatutory labor exemption", cit., págs. 242-253.

tando algún elemento novedoso que amplía el alcance de la exención en lo que toca a las facultades del empleador para modificar el marco de relaciones laborales durante la vigencia de la exención. De hecho, la controversia planteada en Brown no se limita a plantear el alcance temporal de la exención, y aborda incluso el debate sobre la legitimidad de la NFL para mantener no sólo el *status quo* derivado del Convenio que goza de la exención, sino para incorporar nuevas restricciones unilateralmente, en tanto no se alcance nuevo acuerdo.

Así, por un lado se mantiene la tesis que extiende la exención abarcando la totalidad del proceso negociador, esto es, mientras existan agentes acreditados, y por otro lado, la Corte Suprema entiende que las nuevas medidas adoptadas unilateralmente por la NFL son lícitas en la medida que responden a las propuestas negociales realizadas por la propia patronal durante las negociaciones infructuosas llevadas a cabo antes del *impasse*.

La Corte Suprema aporta, por tanto, un nuevo elemento al debate. La exención otorga cobertura a las restricciones derivadas del anterior Convenio y además, como novedad, legitima la adopción de nuevas restricciones o modificación de las anteriores, siempre que en el marco de las negociaciones de buena fe se hubiera planteado llegar a un acuerdo alrededor de las mismas y no se hubiera alcanzado. En definitiva la exención alcanza también a restricciones que no estaban contenidas en el Convenio anterior, que es precisamente del que deriva la exención, por lo que Brown representa un nuevo escalón en la tendencia expansiva de la exención, que favorece particularmente los intereses empresariales.

ii) Efectos disfuncionales en las relaciones laborales

La teoría del alcance de la exención basada en la existencia de sujetos acreditados que se sostiene en Powell II, Williams y Brown ha sido objeto de severas críticas, centradas todas ellas en los efectos negativos que tiene esta interpretación sobre la promoción de la negociación colectiva. El amplio alcance de la exención y la consiguiente facultad de mantenimiento de las restricciones conducen al Sindicato a la única solución de "desacreditarse y finalizar las relaciones convencionales"¹³⁹, y mientras esto se produzca los propietarios podrán imponer unilateralmente restricciones, incluso anteriormente nunca contenidas en Convenio Colectivo.

En este contexto ambas partes alimentan intereses poco acordes con la negociación colectiva: la ausencia de acuerdo propicia para los propietarios un escenario idóneo para fijar unilateralmente las condiciones de trabajo, mientras que para los deportistas representa prorrogar unas restricciones de mercado indeseadas, solo modificables a través de los medios de presión como la huelga, o mediante la desacreditación, soluciones ambas que aconsejan la relegación del marco negocial.

¹³⁹ D. D. YU, "The reconciliation of antitrust laws and labour laws...", cit., pág. 170.

Igualmente es rechazada la extensión material de la exención propiciada por Brown, a la que se objeta dejar en el olvido la doctrina de la propia Corte Suprema sobre la exención no estatutaria, creada en *Jewel Tea* y aplicada para el deporte profesional en Mackey. Esta doctrina proclamó que los acuerdos amparados, y por tanto exentos del derecho de la competencia, eran aquellos contenidos en Convenio Colectivo, sobre la base de la legitimación que el consentimiento de ambas partes otorga a dicho acuerdo. Por el contrario, en Brown adquieren la deseada cobertura de la exención contenidos ajenos a cualquier tipo de acuerdo, a los cuales correspondería un tratamiento común, convalidando el pleno escrutinio de la legislación *antitrust*. Sin embargo, la Corte Suprema resuelve en sentido contrario otorgando con carácter general la pantalla de la exención, lo que constituye, según el voto disidente de la Sentencia, una “expansión sin precedentes”¹⁴⁰ de la misma.

Tal resolución refuerza a la parte empresarial en su interés de mantener vigentes las restricciones de mercado; sin embargo la Corte Suprema pierde de vista la verdadera esencia de la exención: su origen como principio *pro operario* se torna en el sector del entretenimiento deportivo en el fundamento básico para el sostenimiento de los intereses empresariales.

El apuntalamiento de los Convenios Colectivos, que en el conjunto de los sectores productivos redundan en beneficio de las condiciones de trabajo de los operarios, se revela como fuente de restricciones de los derechos laborales en el caso del sector deportivo, indeseadas para los deportistas más allá del tiempo de vigencia del Convenio, pero que son reforzadas por la resolución de la Corte Suprema. Una extracobertura de la exención que ampara a los empleadores asociados para eliminar la competición en la negociación de los salarios y que contradice el espíritu de la exención, que debe servir para proteger los acuerdos bilaterales del derecho de la competencia y no, como en Brown, para dar cobertura a acciones unilaterales¹⁴¹.

Por ello, si bien la doctrina en EE.UU., ha subrayado que “en primer y principal lugar los acuerdos surgidos de la negociación colectiva son la fuente reguladora del deporte profesional”¹⁴², el impacto de la Sentencia Brown puede ser importante en la medida que “induce a los Sindicatos a la desacreditación y distorsiona la potencialidad de jugadores y empresarios para alcanzar nuevos acuerdos”¹⁴³.

¹⁴⁰ En el voto particular del magistrado disidente Stevens, apartado III, se subraya el sentido originario de la exención. A su juicio el objetivo originario es el de permitir a los trabajadores alcanzar acuerdos con los empleadores sobre salarios y condiciones laborales mínimamente dignas, que en un mercado con libre concurrencia no se garantizarían: de ahí que se eximan dichos acuerdos. Sin embargo, los topes salariales impuestos por los empleadores con su medida unilateral no persiguen sino resolver un problema empresarial de extralimitación de los equipos más poderosos económicamente; se trata de una medida organizativa empresarial ante la que el derecho de la competencia, lejos de replegarse, debería dar respuesta con toda su eficacia, como campo paradigmático de su aplicación.

Esta interpretación extensiva provocó el posicionamiento público del Gobierno del expresidente Clinton, preocupado por la repercusión de la nueva doctrina judicial en el conjunto de

III.- Evolución de la negociación colectiva en las diferentes Ligas

A. Planteamiento

La constatación de la inadecuación de las restricciones establecidas unilateralmente en la NFL, la NBA y la NHL al derecho de la competencia, marca un punto de inflexión en la regulación del mercado de trabajo en estas Ligas. La sucesión de declaraciones de ilegalidad de los sistemas empresariales de control de la movilidad laboral obliga a los empresarios a utilizar una nueva fórmula para dotar a tales mecanismos de cobertura jurídica, la negociación colectiva, conscientes de lo que ese paso implica en términos de reparto del poder regulador. En el caso de la MLB, si bien la exención de la normativa *antitrust* deja a salvo la legitimidad jurídica de las restricciones unilaterales, la presión sindical, las medidas de conflicto colectivo y las interpretaciones arbitrales de las cláusulas restrictivas abren un escenario en el que empresarios y deportistas van a compartir el poder regulador del nuevo modelo de mercado que tiene a la negociación colectiva como su fuente básica, pugnando por alcanzar las mayores cotas de control posibles.

Así las restricciones unilaterales, que en algún caso –béisbol– mantuvieron hasta un siglo de vigencia, abren espacios a la regulación compartida de nuevos modelos de mercado de trabajo, y este proceso se desarrolla con diversos ritmos y resultados en cada Liga.

B. Major League of Baseball

1. Hasta el convenio de 1981

A partir de la quiebra de los mecanismos unilaterales producida en 1975 con el arbitraje de Peter Seitz en los casos Messersmith y McNally, la nueva

los sectores productivos, llegando a afirmarse desde la Administración que perjudicaría seriamente el régimen laboral y el de la competencia (D. CARSON, “Supreme court to consider non-statutory labor exemption”, *The Spectator*, vol. 1, 1996, pág. 2).

¹⁴¹ D. K. BRYANT, “Brown v. Pro Football, Inc.: You make the call!” , cit., pág. 11.

¹⁴² R. BERRY y G. WONG, *Law and business of the sports industries*, Auburn House Publishing Company, Dover, Massachusetts, 1986, pág.139.

¹⁴³ D. D. YU, “The reconciliation of antitrust laws and labour laws...”, cit. pág. 174, y en la misma línea, en un preciso y clarificador artículo, P.D. STAUDOHAR, “The scope of pro footballs antitrust exemption”, *Labor law journal*, Vol. 50, nº1, 1999, págs. 34-43.

No obstante puede encontrarse entre la doctrina a quien resta relevancia a la resolución y entiende que la alternativa que se plantea a los deportistas ante la extensión de la exención -desacreditación o medidas de presión - es lógica. Así, R. A. MCCORMICK, “Labor or antitrust? Let the players choose”, *Villanova Sports and Entertainment Law Journal*, nº39, 1997.

era en la MLB se abre en 1976 con la firma del primer Convenio Colectivo moderno, que integra por primera vez sistemas pactados sobre la movilidad laboral¹⁴⁴.

En adelante, la dialéctica de las relaciones laborales del béisbol se expresará en ciclos de conflictividad¹⁴⁵ a los que siguen los correspondientes equilibrios plasmados en los sucesivos Convenios Colectivos, donde se modularán, en constante evolución, las normas sobre movilidad contractual.

Así, los propietarios tratarán de detener la escalada salarial derivada de la supresión de la *reserve clause* y de la liberalización del mercado¹⁴⁶, y a la finalización del período de vigencia del Convenio aprobado en 1976, durante las negociaciones de 1980, anuncian su intención de eliminar del nuevo Convenio las previsiones sobre arbitraje salarial y modificar las relativas a los agentes libres, estableciendo una compensación –similar a la denominada *Rozelle Rule* que operaba en la NFL– que debería satisfacer, a favor del Club de origen, el nuevo equipo contratante del jugador liberado.

Las intenciones empresariales encontraron respuesta en 1981 con forma de primera huelga del béisbol en período de competición, de 50 días de duración, que se zanjó con la consecución de un nuevo Convenio Colectivo para el período 1981-1984. En este acuerdo se fija el mecanismo de compensación a las entidades de origen que se vean privadas de los servicios de agentes libres, que consistirá en la transferencia de jugadores de la plantilla

¹⁴⁴ Como se ha señalado con anterioridad, los elementos centrales de ese Convenio eran los siguientes:

-los jugadores con seis o más años de antigüedad se convierten en agentes libres a la finalización de sus contratos sin que los Clubes tengan derecho a prorrogar sus contratos ni a recibir compensaciones.

-Por su parte, los jugadores con antigüedad de entre dos y seis años están sujetos a la prórroga unilateral de su contrato por parte del Club, pero en ausencia de acuerdo económico sobre sus salarios tienen derecho a que estos sean fijados a través del sistema de arbitraje, de manera que se producirá una cierta adecuación a precios de mercado del valor de su prestación.

¹⁴⁵ En K. M. JENNINGS, *Swings and misses. Moribund labor relations in professional baseball*, cit. se ofrece, a lo largo del trabajo, referencia detallada de las disputas laborales habidas en la Liga de béisbol desde la firma del primer acuerdo.

¹⁴⁶ El incremento salarial a partir de la eliminación de las cláusulas restrictivas unilaterales y el establecimiento de sistemas pactados de intervención sobre el mercado de trabajo fue considerable. Así, tras la liberalización de 1976, el salario medio ascendió desde 51.000 dólares anuales a 76.000 (+47%) en 1977, 99.000 (+31%) en 1978, 113.000 (+13%) en 1979 y 143.000 (+26%) en 1980.

(Fuente: http://www.argonauts.on.ca/BaseballMoneyMatters/salaries_by_sport.html; se trata de datos oficiales facilitados por el Sindicato de jugadores MLBPA y que son publicados en diversos medios de prensa y páginas de internet, por lo que son fácilmente contrastables. El Sindicato, y en general todos los Sindicatos del sector, practican una política de transparencia total en lo que hace a los salarios de los jugadores, y pueden conocerse con detalle pormenorizado las retribuciones individualizadas de todos los componentes de cada una de las plantillas).

del nuevo Club; como contrapartida se mantienen intactas las reglas sobre arbitraje salarial.

Coincidiendo con el final de la vigencia del Convenio y como preparación de una nueva ofensiva en la estrategia de freno de la escalada salarial¹⁴⁷, durante 1984 la Liga hace balance público de las consecuencias económicas negativas de la etapa abierta a partir de 1976 con el *free-agency* y la viabilidad financiera de la Liga, concluyendo la necesidad de profundizar en los mecanismos restrictivos del mercado de trabajo para contener los salarios, objetivo que constituye su argumento central en el proceso negociador¹⁴⁸.

2. El convenio de 1985

Este proceso negociador se ve afectado por una huelga de una jornada de duración a la que siguió inmeditamente el nuevo acuerdo. Sin embargo, los términos del Convenio de 1985, con una duración prevista de 5 años, son similares a los del anterior acuerdo sin que los propietarios logren incorporar medidas de envergadura para frenar los salarios, y tan sólo se aprecian dos ligeras modificaciones: una reforma en los requisitos personales para acceder al arbitraje salarial, elevándose de dos a tres el número mínimo de años de servicio en la MLB, y una modificación en la compensación por pérdida de un agente libre, que en adelante no consistirá en un jugador de plantilla sino en una opción sobre un jugador amateur. Asimismo, el salario mínimo se incrementa de 40.000 a 60.000 dólares, y la aportación de la MLB al fondo de pensiones, que históricamente ascendía al 33% de los ingresos por venta de derechos de retransmisión audiovisual en el ámbito estatal, se convierte en la gran batalla debido al importantísimo incremento que habían experimentado con motivo de la firma de los nuevos acuerdos televisivos. Finalmente, pese a

¹⁴⁷ Pese a la introducción de medidas disuasorias para minorar el flujo de mercado, como las compensaciones por pérdida de agentes libres, la supresión del *reserve system*, el aumento de los ingresos por venta de derechos de retransmisión audiovisual y el arbitraje salarial apuntalaron la tendencia alcista de los salarios a partir de 1981.

Año	Salario medio anual (dólares)	Incremento
1981	185.000	+26%
1982	241.000	+30%
1983	289.000	+20%
1984	329.000	+14%
1985	371.000	+12%
1986	412.000	+11%

Fuente: http://www.argonauts.on.ca/BaseballMoneyMatters/salaries_by_sport.html

¹⁴⁸ A través de diferentes medios se ofrecen distintas valoraciones sobre el déficit global de la MLB en la temporada 83-84. La propia Liga cifra las pérdidas de la temporada en 36 millones de dólares, una auditoría externa en 27 millones de dólares y el Sindicato la cifra en no más de 9 millones de dólares. J. QUIRK y R. FORT, *Pay Dirt*, cit., pág. 196.

reducirse notablemente el porcentaje –rebajado al 18%–, el fondo recibe una cuantía bruta que duplica en dólares la percibida en la anterior anualidad¹⁴⁹.

En ausencia de mecanismos en Convenio Colectivo que posibiliten el enfriamiento del mercado laboral, y con guerras de ofertas abiertas entre los propios empresarios por la adquisición de jugadores, el mercado muestra con crudeza sus desajustes estructurales, su natural tendencia hacia la inflación cuando equipos asentados en grandes mercados y otros radicados en pequeños mercados concurren libremente, sin apenas restricciones a la competencia: los salarios crecen al ritmo fijado por la capacidad financiera de los Clubes más poderosos.

En este contexto, durante las temporadas 1985 y 1986 la contención salarial llegaría de la mano de un acuerdo colusorio entre empresarios, por el cual los propietarios se comprometen a no contratar los servicios de agentes libres de otros Clubes¹⁵⁰. En definitiva, los empresarios reproducen a través de un “pacto de caballeros” los sistemas de control unilateral de mercado propios de la *reserve clause*, creando el mismo fenómeno de monopsonio, el cual reduce a uno los posibles empleadores de un deportista.

En este contexto se esgrime nuevamente la especificidad de la Liga de béisbol, con la consiguiente exención de análisis de sus acuerdos a la luz de la normativa *antitrust*, y de esta manera determinaciones de naturaleza manifiestamente anticompetitiva adoptadas de forma unilateral quedan inmunes ante la Sherman Act, no restando al Sindicato de jugadores de béisbol otra alternativa, sino acudir al sistema arbitral de resolución de conflictos incorporado al Convenio. Tras largos avatares procedimentales, en 1990, el árbitro Roberts confirma la existencia de acuerdo colusorio y condena a los propietarios a pagar a los afectados en concepto indemnizatorio una suma que asciende a 280 millones de dólares.

3. Del convenio de 1990 al vigente de 1997

A principios de 1990, ante la finalización de la vigencia del Convenio de 1985, se produce un nuevo intento empresarial de contener el progresivo trasvase por vía salarial de la renta global de la industria hacia los deportistas¹⁵¹. Desde esta perspectiva, la Liga realiza una propuesta negocial para el nuevo

¹⁴⁹ De haberse aplicado el porcentaje aplicado hasta ese momento (33%), la aportación al fondo de pensiones hubiera pasado de 15.5 millones de dólares a 60; sin embargo la cifra final se quedó aproximadamente en la mitad de esa cantidad (cfr. P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., págs. 44-45).

¹⁵⁰ A la finalización de la temporada 1985, un número de 62 jugadores quedan libres para contratar (*free-agent*) y ninguno de ellos recibe oferta alguna de Club distinto de aquel para el que había prestado servicios la temporada anterior, lo que es una prueba irrefutable del acuerdo empresarial anticompetitivo (J. QUIRK y R. FORT, *Pay Dirt*, cit., pág. 197). Las consecuencias económicas de los acuerdos colusorios se hacen no-tar en las retribuciones de los años 1986 y 1987, manteniéndose la media salarial en ambos años en 412.000 dólares anuales (vid., http://www.argonauts.on.ca/BaseballMoneyMatters/salaries_by_sport.html).

Convenio con la presencia de contenidos novedosos¹⁵², que trató de implantar decretando el cierre patronal¹⁵³ como medida ofensiva de presión sobre el Sindicato, aunque finalmente con escaso éxito, ya que el nuevo Convenio con duración de cuatro años (hasta finales de 1993) no alteró las reglas básicas sobre movilidad contractual¹⁵⁴.

El último capítulo discurrido en la dialéctica entre empresarios y deportistas por el reparto de las rentas tiene lugar a la conclusión de la vigencia del Convenio de 1990, a finales de 1993. Los propietarios reemprenden sus intenciones de contener los costos salariales, que casi se habían doblado desde la firma del Convenio¹⁵⁵, proponiendo la implantación de un sistema de topes salariales que no es aceptado por el Sindicato.

Ante el fracaso de este intento de reordenar las relaciones laborales y su impacto económico en la cuenta de resultados de los Clubes, un grupo de propietarios de equipos de pequeños mercados plantea en el seno de la Liga la problemática de fondo que origina las disfunciones: el diferente potencial económico de las franquicias y, asimismo, expone la correlativa necesidad de articular medidas de reequilibrio financiero entre los Clubes mediante mecanismos de reparto de ingresos, siguiendo los criterios utilizados desde antiguo por la NFL, vista como paradigma de racionalidad económica. Tal pretensión choca con la minoría de bloqueo que articulan los equipos poderosos de

¹⁵¹ Tras el estancamiento de la media salarial por motivo del acuerdo colusorio empresarial el mercado retoma su tendencia al alza y en 1988 el salario medio asciende a 438.000 dólares anuales (+6%), en 1989 a 497.000 (+13%) y en 1990 es de 597.000 (+20%) (vid., http://www.argonauts.on.ca/BaseballMoneyMatters/salaries_by_sport.html).

¹⁵² Por un lado, la propuesta empresarial garantiza a los deportistas un porcentaje -el 48%- sobre el grueso de los ingresos de la Liga -en concreto, sobre los provenientes de entradas, y radio y TV local y estatal, que representaban el 82% de la totalidad-. Por otro lado, proponía un sistema salarial para los jugadores con menos de seis temporadas de antigüedad, basado en los resultados deportivos según una serie de coeficientes y fórmulas estadísticas, a cuyo pago contribuirían todos los equipos de la Liga en forma igualitaria -1/26 cada uno de los 26 equipos-, en el contexto más amplio de la implantación del sistema de *salary cap*.

¹⁵³ En particular sobre el *lock-out* de 1990, P.D. STAUDOHAR, “Baseball labor relations: the lock-out of 1990”, *Monthly Labor Review*, octubre 1990, págs. 32-36.

¹⁵⁴ P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit. pág. 48, en resumen sobre los contenidos indica que se mantuvieron los requisitos para obtener la condición de *free-agent* (6 años de antigüedad en la MLB) y para acceder al arbitraje salarial (a partir de 3 años de antigüedad, más el 17% de los mejores jugadores entre 2 y 3 años), sin que se implantara ninguna de las novedosas propuestas de la Liga.

¹⁵⁵ Si el salario medio era de 597.000 dólares anuales en el año de la firma del Convenio, 1990, para el año final de vigencia del mismo, 1993, este había ascendido a 1.076.000, (vid. http://www.argonauts.on.ca/BaseballMoneyMatters/salaries_by_sport.html).

Igualmente en lo que hace a los números globales de la industria, desde el inicio de la liberalización y del establecimiento negociado de las reglas de mercado de trabajo la participación de los jugadores en las rentas generadas por el béisbol se incrementó, como ya se señaló en nota nº 45, desde el 17.5% de 1975 al 41% de 1981, y hasta el 60% acreditado de 1999 (P. C. WEILER, *Leveling the playing field*, cit. págs. 178-179).

grandes mercados, reticentes a incorporar mecanismos de reparto que reduzcan sus grandes beneficios y sus posibilidades deportivas, que a su vez realimentan el crecimiento de sus ingresos. No obstante, en cualquier caso, condicionan cualquier medida de reparto entre los propietarios a la implantación en Convenio Colectivo de un sistema de contención salarial equivalente a los topes salariales de la NBA.

De esta forma, sobre una mesa de negociación del nuevo Convenio complicadísima, se entrecruzan los intereses de los diversos colectivos del conjunto de la industria: no sólo la tensión propia del reparto de rentas entre empresarios y trabajadores, sino también la correspondiente a los intereses contrapuestos de propietarios de equipos económicamente poderosos y resto de propietarios, que contribuyen con su necesaria cooperación a generar los beneficios de esos grandes propietarios, de los que al mismo tiempo son víctimas en un modelo de mercado en el que compiten desigualmente.

En cualquier caso, la ausencia de avances en la negociación del Convenio, que debía componer tan complejos intereses contrapuestos, dio lugar a la convocatoria de la huelga con duración más extensa que haya conocido el deporte profesional estadounidense, y que afectó a la celebración de las temporadas de 1994 y de 1995 –en conjunto 232 días de huelga–. El conflicto se resolvió con la suscripción del Convenio 1997-2001, prorrogado hasta 2006, cuyos contenidos se abordarán en el siguiente capítulo, dedicado al régimen vigente.

C. National Football League

1. Hasta la aparición de la Liga rival USFL

Desde 1968 se produjeron en el seno de la NFL diversos acuerdos puntuales, relacionados con las aportaciones patronales al fondo de pensiones, pero es en 1977 cuando por vez primera, y con ocasión del caso Mackey, la negociación colectiva encuentra abierto un espacio en la regulación del mercado laboral, y la autonomía colectiva emerge frente a la fijación unilateral de las condiciones de trabajo, y en particular, comienza a regular el ámbito de la movilidad contractual¹⁵⁶.

Así, en el Convenio Colectivo de 1977 el sistema discrecional de fijación de la compensación por pérdida de agentes libres a cargo del Comisionado es sustituido por un mecanismo consensuado en la negociación colectiva, sin variar la adquisición de la condición de agente libre a la finalización del contrato, que tan sólo podía ser renovado por un año y en una ocasión por el Club de origen; a raíz de esta modificación la compensación que el nuevo equipo contra-

tante del agente libre debe satisfacer al antiguo Club es determinada con arreglo a parámetros objetivos¹⁵⁷, pero en cualquier caso y pese a estar contenida en el texto pactado, la compensación no deja de suponer un fuerte obstáculo para la movilidad contractual, de manera que no puede valorarse como un avance trascendente en la conquista de libertades por parte de los jugadores y, sobre todo, el mercado no registró variación sustancial en su dinámica ni los incrementos salariales fueron significativos pese a la irrupción de la acción sindical negociadora en el escenario laboral¹⁵⁸.

Bien es cierto que para estudiar la baja tasa de movilidad laboral de la NFL hay que tener en consideración, junto con la influencia que pudieran representar los obstáculos a la contratación como las compensaciones, la especial estructura económica del mercado del *football*, que por su carácter marcadamente solidario en lo financiero genera reducidos flujos de mercado¹⁵⁹, y es que los mecanismos de distribución igualitaria de algunos ingresos han hecho de la NFL una Liga caracterizada por el equilibrio económico entre sus franquicias¹⁶⁰, rasgo al que sigue una menor competitividad en el mercado por la contratación de jugadores y también una menor inflación salarial.

¹⁵⁷ Según el Convenio Colectivo de 1977, la compensación se determinaría en proporción a las retribuciones percibidas por el agente libre durante la temporada anterior. Así, se fija una escala según la cual, en el tramo mínimo, por los agentes libres que hubiesen percibido menos de 47.000 dólares no correspondería compensación alguna, y en el tramo máximo la compensación por los agentes libres que hubiesen percibido más de 200.000 dólares sería de dos rondas de *draft* (J. QUIRK y R. FORT, *Pay Dirt*, cit. pág. 200).

¹⁵⁸ En este sentido es significativo, como cita P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., pág. 80, que entre los años 1977 y 1987, secuencia en la que la compensación se ajustó a principios similares a los expuestos, tan sólo uno de los alrededor de 125 jugadores que accedieron a la condición de agentes libres contratara sus servicios con un equipo distinto al de origen.

Por otro lado, durante la vigencia del Convenio, 1977-1983, los incrementos salariales medios tampoco fueron de una cuantía tan importante como en el caso del béisbol, en el que se multiplicaron prácticamente por cuatro; en el caso de la NFL durante ese mismo período se duplicaron desde 55.000 a 112.000 dólares anuales.

¹⁵⁹ En la NFL se redistribuyen de manera prácticamente igualitaria los ingresos locales de todos los equipos de la Liga (básicamente por taquilla –distribuidos 60% y 40% entre equipo local y visitante–, contratos de cesión de derechos de retransmisión por TV y radio locales), los cuales constituyen el grueso de los ingresos, ya que la relevancia de los contratos televisivos estatales es menor en esta modalidad deportiva (P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., págs. 58-61).

¹⁶⁰ Según el informe encargado por la MLB al que se ha hecho referencia, la dispersión de presupuestos y en concreto de partidas destinadas a salarios en la NFL, en 1999 fue de una proporción 1.4 a 1 entre los equipos con mayor y menor gasto, diferencial que se mantuvo por debajo de 1.5 a 1 en todas las temporadas desde 1996, mientras esa disparidad fue, por ejemplo, de 6.1 a 1 en la MLB en 1999. Estos datos pueden completarse con los que aportan J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball*, cit., anexos, Tabla 2, sobre las temporadas 1990-1996, en los que se constata que la dispersión media fue de 1.14 a 1 en la NFL, mientras que por ejemplo en la MLB fue de 3.75 a 1 ("The Report of the independent..." cit., pág. 29).

¹⁵⁶ Un conciso y completo repaso de la evolución de la negociación colectiva en la NFL puede encontrarse en P. GOPLERUD, "Collective bargaining in the national football league: an historical and comparative análisis", cit., *passim*.

Por ello, en este mercado ni las restricciones son decisivas para contener los salarios, ni su ausencia es definitiva para favorecer la competencia y generar una inflación desmesurada en las retribuciones.

2. La negociación colectiva tras la concurrencia de competiciones

El sistema de compensación objetivada según salarios permaneció en el siguiente Convenio, celebrado en 1982 para las temporadas 1983-1987, sin que la huelga de 1982 para forzar un mercado más abierto y competitivo en la NFL tuviera reflejo más allá de alguna mejora en las aportaciones de la Liga al fondo de pensiones.

En realidad, el surgimiento de una Liga rival, la USFL, operativa desde 1983 hasta 1987, fue el elemento que más favoreció la elevación de los salarios de los deportistas¹⁶¹, estimulando una dinámica hasta entonces casi inexistente de competitividad por la contratación de los jugadores, sin que ello afectara a las reglas sobre movilidad contractual que seguirían manteniéndose intactas en el Convenio Colectivo de la NFL.

Una situación similar a la expuesta se produjo en 1987, con la llegada del término final del Convenio, pues los intentos del Sindicato de forzar la liberalización del mercado y la eliminación de compensaciones para todos los agentes libres con al menos cuatro años de antigüedad en la NFL fueron estériles, pese a una huelga que se prolongó durante 24 días.

Tampoco el recurso a los Tribunales fue favorable a los jugadores, puesto que la demanda de inaplicación de las previsiones restrictivas del Convenio vencido hasta la conclusión de uno nuevo –táctica dilatoria que habría situado en posición de ventaja a la NFLPA– fue desestimada, legitimándose las restricciones sobre la base de proteger la autonomía colectiva, como ya se tuvo ocasión de exponer¹⁶². Ante esta situación se optó por la desacreditación del Sindicato como agente negociador con la consiguiente ruptura de las relaciones negociales, situación en la que quedaba sin efecto la inmunidad de las reglas restrictivas a la luz de las normas *antitrust*.

El vacío normativo fue cubierto con la regulación unilateralmente adoptada por la Liga, muy semejante al sistema de compensaciones que se venía poniendo en práctica de acuerdo al Convenio denunciado. Sin embargo, la Sentencia McNeil¹⁶³, deja en entredicho el citado Plan y fuerza a la Liga a reconducir las relaciones laborales del sector a través de la negociación colec-

¹⁶¹ Desde el inicio de las operaciones de la USFL, a causa de la guerra de ofertas entre equipos de ambas Ligas, el nivel salarial medio ascendió de 1983 a 1984 desde 112.000 dólares a 158.000, 190.000 en 1985, 204.000 en 1986, 230.000 en 1987, estancándose en 1988, después de la desaparición de la USFL, en 238.000 dólares (P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., pág.77).

¹⁶² Vid. Parte Primera, Cap. Tercero II D. 2. d.

tiva, extremo que se produce en 1993 con la conclusión del Convenio Colectivo actualmente vigente, cuyos perfiles se expondrán *infra*.

D. *National Basketball Association*

1. El convenio de 1976

Con la anulación de las restricciones anticompetitivas unilaterales por parte de los Tribunales en el caso Robertson (1975), la negociación colectiva se convierte en el único cauce posible para eludir el escrutinio *antitrust*, y el poder regulador compartido al que se abren las puertas se concreta con la aprobación de un Convenio Colectivo en 1976, que articula por primera vez diversas medidas reguladoras del mercado laboral, entre ellas:

- eliminación del *reserve system*,
- establecimiento del sistema de tanteo (*right of first refusal*), que otorga al equipo de origen el derecho a renovar al jugador libre igualando la mejor oferta que éste reciba,
- eliminación del sistema de compensación por pérdida de agentes libres en favor del equipo de origen,
- mantenimiento del sistema de *draft*, con la peculiaridad de que si el jugador elegido opta por no contratar con el equipo que lo selecciona, quedará libre para ser contratado por cualquier equipo la siguiente temporada.

2. El primer convenio con límite salarial

A la finalización de la vigencia de este Convenio en 1982, el continuado incremento salarial derivado de la liberalización de mercado¹⁶⁴, lleva a los propietarios a exponer las dificultades de viabilidad económica de la Liga –las franquicias declaran pérdidas medias de 700.000 dólares anuales por

¹⁶³ *Mc Neil v. National Football League*, 764 F. Supp. 1351 (D. Minn. 1991). La Corte concluye que sería una contradicción conceptual que en ausencia de interlocutor representativo de los deportistas en el ámbito de negociación, la NFL invocara en su defensa la aplicación de la exención no estatutaria, ya que esta tiene por objeto eludir el análisis *antitrust* los productos de la acción concertada de los trabajadores a través de sus representantes, con los empleadores, y sin representantes de los trabajadores difícilmente es aplicable esta construcción jurisprudencial.

¹⁶⁴ En general, los niveles salariales medios de los jugadores de la NBA históricamente han sido más elevados que en el caso de la NFL o NHL, por la tradición de competencia entre Ligas rivales que propiciaba “guerras”. Si a finales de los años 60 la retribución media de los jugadores de la NBA era similar a la de los deportistas de la MLB o la NFL –alrededor de 20.000 dólares anuales- a principios de los 70 las retribuciones de aquellos triplicaban las de estos –90.000 frente a 30.000 dólares para 1972/1973. De la misma manera también la participación

entidad¹⁶⁵– y plantean una iniciativa novedosa en el contexto de la industria del deporte profesional: el establecimiento a través del Convenio Colectivo del *salary cap* o tope salarial como mecanismo que detenga la inflación provocada por la liberalización de mercado en un contexto de desequilibrio financiero entre las franquicias de la NBA.

Se trata, en definitiva, de igualar la capacidad de gasto de equipos con desigual potencial económico, fenómeno derivado de la ausencia de mecanismos de reparto de ingresos entre entidades con capacidades muy desiguales para generar recursos, por operar en áreas geográficas y/o mercados dispares. Por tanto, la alternativa a la redistribución de recursos se vislumbra en la fijación de unos niveles homogéneos de gasto en salarios, medida que contribuiría a equilibrar el potencial de los equipos y en consecuencia a ofrecer un producto más atractivo.

La citada fórmula encierra un concepto novedoso en la industria, cual es el de vincular los salarios a los ingresos de cada empresa y todas en su conjunto, fijando tanto un derecho de participación de los deportistas en el global de las rentas de la industria, determinado por unos porcentajes máximo (“tope por arriba” o “techo”) –en este Convenio del año 1983, el 53%– y mínimo (“tope por abajo” o “suelo”) sobre los ingresos globales, como unos umbrales máximo y mínimo para que cada equipo los destine a los salarios de sus deportistas; en definitiva, una cuota proporcional igualitaria para cada uno de los equipos de la Liga, proporcional al monto global indicado.

A su vez, esta garantía de participación porcentual en las rentas de la industria encamina las relaciones NBA-NBAPA por una senda de cooperación y convierte a los jugadores de la NBA en una especie peculiar de socios de negocio, que incrementarían sus beneficios en la medida que aumentarían los ingresos de la Liga¹⁶⁶.

global de los jugadores en las rentas de la industria fue superior al de otras Ligas: en 1967 la participación era del 30%, porcentaje que se eleva al 66% para 1972, como consecuencia del surgimiento de la Liga ABA que compite con la NBA –entre 1967 y 1971-. Por tanto, la existencia de reglas restrictivas de la competencia en el interior de la NBA no detuvo la escalada salarial. Con posterioridad las consecuencias liberalizadoras de la Sentencia Robertson y de los sucesivos Convenios Colectivos condujeron a incrementar la masa salarial hasta el 70% de las rentas de la industria en 1977 y el 75% para 1983, año en que se aprueba como medida de choque el primer Convenio de la NBA con topes salariales (cfr. con los datos de participación proporcional en la MLB, reproducidos en nota nº 45; sobre el particular, vid. P. D. S-TAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., pág.108).

Sobre la estructura salarial de la NBA a lo largo de su historia y su relación con las prestaciones deportivas puede consultarse el estudio econométrico de M. J. BUCHANAN y D. J. SLOTTJE, *Pay and performance in the NBA*, cit.

¹⁶⁵ P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit. pág.117.

¹⁶⁶ Esta idea cooperativa del *salary cap* la expone uno de sus impulsores, J. A. MISHKIN, “Competitiveness in sports events: the salary cap”, en *Profesional sports management in europe in the new millennium*, obra que recopila las ponencias presentadas en el Congreso organizado por la ULEB en Sevilla, 16 y 17 de junio de 2000, págs. 5-6.

En los siguientes años, el sistema de *salary cap* se convertirá en el eje regulador del mercado de la NBA, y la cuantía de los porcentajes de participación y las excepciones a su aplicación serán la causa principal de disputa y conflictividad laboral en sucesivos procesos negociales.

3. El convenio de 1988, fisuras en el *salary cap*

Así, cuando el Convenio que instaura el *salary cap* expira a finales de 1987, el Sindicato enjuicia críticamente los efectos de contención salarial del nuevo sistema, que había respaldado en un contexto de crisis económica de las franquicias¹⁶⁷, estatus que en esos años había cambiado profundamente a causa de la llegada de importantes ingresos por la cesión de derechos de retransmisión audiovisual, por lo que pretende la abolición del *salary cap* junto con el resto de mecanismos reguladores de mercado, básicamente derecho de tanteo y el *draft*.

Atascadas las negociaciones, el Sindicato solicita de los Tribunales la declaración de ilicitud de los mecanismos restrictivos, por entender que su naturaleza es anticompetitiva y que en ausencia de Convenio Colectivo en vigor, no existe exención laboral posible que ampare su aplicación. Sin embargo, como se vió, la Corte Federal de New Jersey en *Bridgeman v. NBA*, ampara la continuidad de las restricciones provenientes del Convenio hasta su sustitución por un nuevo acuerdo, al entenderlas legitimadas por la autonomía colectiva y mientras persista posibilidad de interlocución por la existencia de un Sindicato acreditado en el ámbito¹⁶⁸.

Así las cosas, la NBPA amenazó con el recurso al único medio de presión que junto a la huelga le cabía, la desacreditación del Sindicato como agente negocial, de manera que en ausencia de interlocución colectiva, se extinguiera definitivamente el amparo de la exención laboral y fueran de aplicación las normas *antitrust*, amenaza que no se hizo efectiva al alcanzar las partes un nuevo acuerdo en 1988, con vigencia hasta 1994.

En este nuevo acuerdo aparentemente se mantienen los diversos mecanismos de control salarial y de libertad contractual, esto es, el sistema de los

¹⁶⁷ El techo salarial del 53% de participación de los jugadores, esto es la masa salarial máxima durante la vigencia del Convenio con el nuevo sistema de *salary cap*, se concretó en las siguientes cantidades anuales por cada equipo, con su correspondiente media salarial por jugador en:

	Cap equipo (dólares)	Salario medio jugador (dólares)
Temporada 1984-1985	3.600.000	340.000
Temporada 1985-1986	4.233.000	395.000
Temporada 1986-1987	4.945.000	440.000
Temporada 1987-1988	6.164.000	510.000

Fuente: P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit. págs. 108 y 119.

¹⁶⁸ *Bridgeman v. NBA*, 675 F. Supp (DNJ 1987). Cfr. nota nº 128.

topes salariales, el *draft* y el derecho de tanteo; sin embargo, en especial en lo que hace al *salary cap* se contiene una modificación liberalizadora inicialmente anecdótica, pero que con el tiempo alcanzaría gran trascendencia, la cláusula o exención denominada Larry Bird¹⁶⁹.

La participación de los jugadores en los ingresos de la NBA se mantiene en el 53%, pero se flexibiliza el tope máximo permitiendo que sea rebasado siempre que la extralimitación se corresponda con la renovación del contrato de un jugador vinculado anteriormente al mismo equipo. O dicho de otra forma, a efectos del cómputo del límite no se consideran los excesos derivados de la recontractación de un jugador de la propia plantilla (cláusula o exención Larry Bird); la trascendencia económica de esta medida se pondría de relieve unos años después, si bien inicialmente su empleo se limitó al supuesto para el que fue implantado y los gastos salariales de los equipos se sujetaron con cierto rigor a los límites establecidos¹⁷⁰.

En lo que hace al *draft* se reduce el número de rondas afectas al sistema de que dispondrán los equipos, de siete a tres, fenómeno susceptible de dos

¹⁶⁹ Como su nombre invita a suponer, el origen de esta cláusula se halla en la medida *ad personam* consensuada entre NBA y NBAPA, a petición empresarial, para que la gran estrella del basket pudiera continuar jugando con su equipo de siempre, los Celtics de Boston, toda vez que este equipo se encontró sin margen salarial para realizar una oferta de recontractación razonable a Larry Bird. El conjunto de los equipos entendían que las entidades no podían verse privadas de sus jugadores más representativos o "franquicia" a causa de un mal ajuste a los topes salariales; sin embargo, este hecho puntual y esta regla, anecdótica durante un tiempo, devendría en el origen de una exención generadora de una profunda desestabilización del sistema, como lo reconoce uno de sus creadores, J. A. MISHKIN, "Competitiveness in sports events: the salary cap", cit., pág. 10.

¹⁷⁰ Durante la vigencia de este Convenio las cuantías máximas que se corresponden con el 53% de tope y los salarios medios fueron los siguientes, por equipo y jugador respectivamente:

	Tope equipo (dólares)	Salario medio jugador (dólares)
Temporada 1988-1989	7.232.000	601.000
Temporada 1989-1990	9.802.000	748.000
Temporada 1990-1991	11.871.000	1.034.000
Temporada 1991-1992	12.500.000	1.202.000
Temporada 1992-1993	14.000.000	1.348.000
Temporada 1993-1994	15.175.000	1.558.000

Fuente: P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit. págs. 108 y 119.

El gran incremento de las cuantías desde el primero hasta el último de los años comprendidos dentro de la vigencia del Convenio se corresponde con la celebración de suculentos contratos de retransmisión televisiva y el incremento de la asistencia a los estadios, experimentado tanto en la NBA como en las otras grandes Ligas, debido al fenómeno sociológico de demanda creciente de espectáculos deportivos que se produjo en EE.UU a finales de los 80 y principios de los 90 del siglo pasado (J. QUIRK, "The salary cap and the luxury tax" *en Stee-rike four!*, op. cit., pág. 98).

lecturas: por un lado, cabe afirmar que así se liberaliza una buena parte del mercado que afecta a los nuevos profesionales, pues podrán ser contratados libremente todos los que hubieran estado comprendidos entre la cuarta y séptima ronda que se convierten en agentes libres, pero, por otro lado, cabe entender que las rondas del *draft* concentran a los mejores *rookies*, precisamente los únicos que podrían presionar al alza los salarios, las ofertas y el mercado en general, mientras que en el caso de los jugadores fácilmente intercambiables, pese a la liberalización de su situación, ante su escaso poder negociador sus salarios no presionarán al alza, y los objetivos restrictivos del *draft* continuarían invariados: en definitiva, se elimina la regla pero respecto de un ámbito en el que apenas era operativa.

Finalmente, el derecho de tanteo sufre también una modificación en sentido liberalizador, pues a partir de este momento no será aplicable a los jugadores definidos como veteranos, esto es, a aquellos que hayan prestado servicios al menos durante cinco temporadas (cuatro, a partir de la 1993-1994) en la NBA.

4. El convenio de 1995

Llegado el término de la vigencia del Convenio, nuevamente se abre una etapa de conflictividad con el cuestionamiento de las cláusulas reguladoras de mercado, pretendiendo el Sindicato su inaplicación ante los Tribunales que declaran, en el caso Williams¹⁷¹, su validez mientras existan interlocutores que puedan negociar y alcanzar un nuevo acuerdo, y por tanto modificar los términos de las cláusulas. Ante esta situación varios de los jugadores de mayor prestigio de la NBA trataron de propiciar la desacreditación del Sindicato con la finalidad de crear un vacío de interlocución en el ámbito de negociación y solicitar la aplicación de la normativa *antitrust*, aunque sin éxito por la división interna del Sindicato, que reflejó por vez primera en el deporte profesional la importante segmentación económica y de intereses entre los propios deportistas¹⁷².

El proceso finalizó con la aprobación en 1995 de un nuevo acuerdo para seis años.

En el nuevo texto los jugadores incrementaron su porcentaje de participación en las rentas desde el 53% al 57.5%. Al tiempo, el sistema de límite salarial mantenía un perfil blando, pues continúa permitiendo superar el techo cuando se tratase de renovación de jugadores del propio equipo, excepción a

¹⁷¹ Williams v. NBA, 45 F. 3d 684 (2d Cir. 1995). Cfr. nota nº 136.

¹⁷² Tal como se señaló en nota nº 137, la asamblea del Sindicato dió la espalda a jugadores como Michael Jordan o Pat Ewing, mantuvo acreditado al Sindicato y continuó con las conversaciones para alcanzar un nuevo acuerdo. En detalle comentario sobre la Sentencia Williams, la votación de decertificación en el seno del Sindicato y los intereses encontrados entre superestrellas y jugadores no imprescindibles, D. STAGG, "Antitrust. The nonstatutory labor exemption" cit., págs. 609-640.

la que se añaden una nueva de un monto global de 1 millón de dólares por franquicia para la contratación de agentes libres, y otra afectante al cómputo del tope salarial, en concreto la no contabilización del 50% de las cantidades abonadas por la contratación de un nuevo jugador que sustituya a otro lesionado.

Sin embargo, la escalada salarial derivada de la articulación de un sistema de límites salariales blando –con numerosas y cualitativamente importantes excepciones, en especial la Larry Bird– condujo a la denuncia del Convenio por parte empresarial y a la apertura del proceso negociador antes de la llegada del término final –procedimiento permitido a partir del tercer año de vigencia–, sin que fructificara inicialmente el intento patronal de alcanzar un acuerdo orientado a incorporar mayor rigidez en el sistema de límites salariales. Más en concreto, básicamente la NBA pretendía eliminar la conocida como cláusula Larry Bird, causa central de las disfunciones del sistema¹⁷³.

Sin embargo la intención empresarial se encontró con la oposición frontal de los jugadores y con una convocatoria de huelga como forma para presionar en contra de dichas pretensiones. El conflicto laboral supuso la anulación de media temporada 1997-1998 de la NBA, que hubo de ser reprogramada una vez que se alcanzó un acuerdo de modificación del vigente Convenio.

¹⁷³ Como hacen notar diversos comentaristas, el sistema de *salary cap* no ha servido a su objetivo de igualación del gasto salarial de las franquicias desde la incorporación al Convenio de la cláusula Larry Bird. Según J. QUIRK, “The salary cap and the luxury tax”, cit., págs. 99-100, el sistema no sólo no ha equilibrado sino que la dispersión salarial entre equipos ha aumentado superándose los topes salariales máximos: por ejemplo mientras en la temporada 1985-1986 el gasto salarial iba desde los 9 millones de dólares (Los Angeles Lakers) a los 3 millones (Utah Jazz), en la temporada 1993-1994, se situaba en sus extremos en 35 millones (Los Angeles Lakers) y 15 millones (Dallas Mavericks), cuando el límite salarial teórico era de 15.1 millones y en la temporada 1997-1998 el máximo fue 61 millones (Chicago Bulls) frente a los 24 millones de mínimo (L. A. Clippers) cuando el límite salarial estaba fijado en 27 millones y la media global de gasto de todos los equipos fue de 33, datos posibles debido a la legalidad de la recontratación sin límite salarial de los jugadores en plantilla.

Tampoco el sistema ha servido para mejorar el equilibrio competitivo; así, de una comparación entre los 10 años anteriores y posteriores al establecimiento del salary cap, se deduce una mayor concentración de victorias, 7 campeones en los años anteriores y cuatro en los posteriores; J. A. MISHKIN, “Competitiveness in sports events: the salary cap”, cit., pág. 10, cita el ejemplo de la contratación de Michael Jordan por 35 millones de dólares por temporada cuando el tope salarial del equipo era de menos de 25 millones en la temporada 1996-1997, fenómeno que se repetiría en lo que hace al protagonista años después. En los mismos términos críticos con la inoperancia del sistema debido a la exención Larry Bird, entre otros, D. C. GLAZER, “Can’t anybody here run this game?...”, cit., pág. 412 y P. C. WEILER, *Leveling the playing field*, cit., pág. 107.

E. National Hockey League

1. Condicionantes de este peculiar mercado de trabajo

Precisamente es en el marco de la negociación colectiva donde los sistemas restrictivos de la NHL encontraron un acomodo jurídicamente sólido, protegidos de las censuras de la normativa *antitrust*, valiéndose para ello de un sindicalismo con escaso poder de presión, al menos hasta fechas recientes.

Sin embargo, si algo ha caracterizado al mercado laboral del hockey antes y después de la implementación de la negociación colectiva¹⁷⁴, han sido sus reglas altamente restrictivas para la movilidad de los jugadores, lo que permite calificar a esta Liga como la más rígida y hermética a este respecto, incluso por encima de la MLB.

Ello no obsta para que por encima de las restricciones impuestas a los jugadores, el mercado haya sido dinámico y las transferencias de jugadores, en particular de grandes estrellas, se hayan producido; esta aparente paradoja se explica por la existencia, como en la NBA y en la MLB, de una estructura económica desigual en la que los grandes equipos pueden contratar a los deportistas más desequilibrantes mediante el incentivo económico para los menos poderosos¹⁷⁵ que acceden a traspasar a sus “figuras”.

Asimismo, como otra característica general conviene advertir que el sistema de arbitraje salarial ha servido para que los jugadores con derecho a acceder a esta institución hayan podido acercar el precio de sus servicios al de un mercado no intervenido.

¹⁷⁴ En el caso del hockey, la negociación colectiva presenta un carácter más dinámico y abierto que en el resto de Ligas, y se articula de forma flexible para incorporar y renegociar nuevos contenidos y adaptaciones a medida que se plantean nuevas realidades y necesidades. Esta negociación continua se produce a través de un Comité permanente Propietarios-Jugadores, a modo de, *mutatis mutandis*, Comisión Paritaria, que se reúne dos veces al año (febrero y junio) para revisar o actualizar los acuerdos vigentes.

¹⁷⁵ En ausencia de mecanismos redistributivos de ingresos, la capacidad de gasto en salarios también muestra la disparidad de potencial financiero y en una misma competición pueden encontrarse presupuestos salariales que oscilan, en el caso de los equipos más y menos poderosos económicamente, entre las siguientes cifras:

	Mayor gasto salarial (en millones de dólares)	Menor gasto salarial (en millones de dólares)
Temporada 2003-2004	81 (New York Rangers)	28 (Minnesota Wild)
Temporada 2002-2003	69 (New York Rangers)	21 (Minnesota Wild)
Temporada 2001-2002	64 (Detroit Red Wings)	18 (Minnesota Wild)
Temporada 2000-2001	55 (New York Rangers)	15 (Minnesota Wild)

Fuente: para 2003-2004, www.nhl.com; para 2002-2003, sports-espn.go.com/nhl/ y para 2001-2002 y 2000-2001, it-jabba-stuweb.coloradocollege.edu.

2. Primeros acuerdos informales

Sobre la evolución de la negociación colectiva en la NHL hay que notar en primer lugar una etapa de negociación informal, entre 1967 y 1975, con el resultado de sucesivos acuerdos específicos contenidos en actas anuales, sin rango de Convenio Colectivo, a la que han seguido los grandes acuerdos colectivos globales plurianuales, sujetos a las anunciadas revisiones de la Comisión Propietarios-Jugadores.

Aquella primera etapa de negociación informal fue relevante ya que instauró en 1969 una de las instituciones típicas del hockey profesional, que perdura con algunas modificaciones actualmente: el arbitraje salarial. Anticipándose al béisbol, con el objetivo de reconducir las exigencias de libertad contractual de los jugadores por una vía que dejara intacto el *reserve system*, a cambio de ceder a una cierta adecuación de salarios a precio de mercado de los deportistas más veteranos, la NHL pacta con la NHLPA la posibilidad de acudir a un Tribunal arbitral –a partir del año 1975, ya que con anterioridad el comisionado de la Liga era el árbitro designado a tales efectos– para la fijación del salario de las temporadas prorrogadas por voluntad unilateral del Club, en caso de que no se alcanzara un acuerdo entre las partes.

A diferencia del arbitraje salarial del béisbol, en el caso del hockey los árbitros no deben decidirse por una de las dos propuestas salariales realizadas por las partes, sino que cuentan con un margen de discrecionalidad en la determinación del salario dentro de los criterios interpretativos fijados por el Convenio Colectivo; los elementos de ponderación que deberán considerarse son la contribución deportiva del jugador al equipo, antigüedad, capacidad de liderazgo, problemas físicos, y otros parámetros de esta índole¹⁷⁶.

3. El primer convenio

En 1975 se inicia la era de los acuerdos con rango de Convenio Colectivo, y por vez primera en la NHL la autonomía colectiva como fuente reguladora del mercado de trabajo en toda su extensión sustituye a la imposición unilateral¹⁷⁷. Tal cesión obedece, claro está, a diversos factores como la presión sindical, la rivalidad entre Ligas y, en definitiva, al empuje de la normativa *antitrust* en el escrutinio de las restricciones unilaterales, que exige la búsqueda de una nueva cobertura jurídica ante el temor a la aplicación de la Sherman Act.

Por su parte, el colectivo de deportistas obtiene como compensación, por un lado, crecientes aportaciones al plan de pensiones y, por otro lado, una

¹⁷⁶ Sobre la caracterización del arbitraje salarial en la NHL, comparándolo con el de la MLB, puede consultarse R. I. ABRAMS, *The money pitch. Baseball free-agency and salary arbitration*, Temple University Press, Philadelphia 2000, especialmente pág. 146.

¹⁷⁷ Acerca de esta evolución con detalle, P. C. WEILER, *Leveling the playing field*, cit., págs. 155-156.

importante flexibilización en la interpretación de la *reserve clause*, que será a partir de ahora entendida en términos equivalentes a un derecho de opción de prórroga contractual por un año, como lo era en su momento en el caso del *football* y del baloncesto, si bien esta interpretación se acompaña de un oneroso sistema de compensaciones por la pérdida de agentes libres. A la finalización del contrato si el agente libre optaba por no renovarlo y contrataba por otra entidad, el nuevo equipo se vería obligado a satisfacer al de origen una compensación, denominada *equalization*, habitualmente consistente en la transferencia del contrato de un jugador o en opciones de *draft*, acordada entre ambas entidades o, subsidiariamente, determinada por una instancia arbitral, que optaría por una de las propuestas de compensación realizadas por los dos Clubes (*final-offer arbitration*). Precisamente la incertidumbre sobre la magnitud de la compensación, inherente a este sistema, incentivó de manera muy escasa la contratación de agentes libres.

4. El convenio de 1982 y su continuidad en el convenio de 1986

La modificación de esta institución fue la principal innovación del siguiente Convenio, negociado el año 1982, buscando el establecimiento de baremos objetivos para la compensación por la pérdida de agentes libres, alcanzándose un acuerdo en el cual la cuantía de los salarios de los agentes libres sirve como parámetro de determinación de la compensación. Así, no será exigible ninguna compensación cuando la retribución percibida por el agente libre durante la temporada anterior no alcanzara los 85.000 dólares, y a partir de aquí se fijan una serie de compensaciones por tramos, consistentes en la cesión de jugadores de la plantilla del equipo contratante, u opciones de elección de jugadores en las distintas rondas del *draft*¹⁷⁸.

Sin embargo la objetivación de los parámetros de la compensación tampoco dinamizó significativamente el mercado laboral, de un lado por la onerosa compensación establecida a partir de determinados niveles salariales, y, por otro lado, porque las restricciones no finalizaban en este sistema de compensación o *equalization*, ya que este Convenio incorpora por vez primera en la industria del hockey el derecho de tanteo (*right of first refusal*), que legitimaba al Club de origen a renovar el contrato del deportista siempre que igua-

¹⁷⁸ En concreto las compensaciones debidas eran las siguientes:

Retribución del agente libre perdido	Compensación
Entre 85.000 y 99.000 dólares	Opción de la tercera ronda del draft
Entre 100.000 y 124.999 dólares	Una opción de segunda ronda y una de tercera ronda
Entre 125.000 y 149.999 dólares	Una opción de primera ronda o un jugador de entre la plantilla del nuevo Club elegido por el de origen con la salvedad de ocho -incluido el nuevo jugador- que el nuevo Club puede proteger de tal eventualidad

lase la mejor oferta realizada por cualquier Club. De esta forma, por virtud del derecho de tanteo, la condición de agente libre quedaba desvirtuada porque los condicionantes que su contratación implicaba en términos compensatorios dificultaban su acceso al mercado¹⁷⁹.

En este contexto, según el Convenio, tan sólo los jugadores con al menos 33 años de edad quedaban completamente exentos de tan importante condicionante para su contratación¹⁸⁰.

Las estructuras que sostienen el mercado laboral se mantienen sin apenas modificaciones en el siguiente Convenio de 1986. Tan sólo cabe reseñar unos leves ajustes en las cuantías de las compensaciones por pérdida de agentes libres y la reducción a 31 años de la edad necesaria para devenir agente libre sin restricciones, no sujeto, por tanto, al pago de compensaciones entre Clubes.

Los escasos avances obtenidos por los jugadores en la liberalización de sus facultades contractuales a través de la dinámica convencional¹⁸¹ son el motivo del viraje en las relaciones laborales del hockey, que se orientan desde un escenario de concertación hacia uno nuevo de confrontación, cuya manifestación más significativa fue la convocatoria de una huelga con ocasión del proceso negociador para la conclusión de un nuevo acuerdo en 1992.

5. Del convenio de 1992 al vigente

Nuevamente las compensaciones por la contratación de agentes libres estuvieron en el centro del debate, y también la reducción del número de rondas del *draft* ocupó un lugar principal en la tabla reivindicativa; por último se exige una nueva reducción de la edad de acceso a la condición de agente

Entre 150.000 y 199.999 dólares	Una opción de primera ronda y una de segunda o un jugador, con la posibilidad de reservar a seis incluido el nuevo jugador
200.000 dólares o más	Dos opciones de primera ronda del <i>draft</i> o un jugador de la plantilla de los que sólo podrá reservar a cuatro, incluido el nuevo jugador

Fuente: P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., págs. 155-156.

¹⁷⁹ La significación restrictiva del sistema de compensación se refleja en la ausencia de contrataciones de agentes libres de un cierto nivel salarial, mientras que los movimientos de mercado registrados durante la vigencia del Convenio se centraron en jugadores con retribuciones bajas, por los que no se debía desembolsar compensación alguna (P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., pág. 156).

¹⁸⁰ Habida cuenta de que la edad media de los jugadores de la NHL es de 26 años, y que el término medio de duración de la actividad profesional es de 5 años, el colectivo de jugadores beneficiados por esta medida era muy reducido (P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., págs. 147).

¹⁸¹ La masa salarial o participación de los jugadores de la NHL en las rentas de la industria ha sido históricamente la más reducida de entre todas las Ligas, y únicamente en los

libre sin derecho a compensación para su Club, fijada hasta ese momento en 31 años, como se ha indicado.

Esta primera huelga del hockey profesional se salda tras diez días de inactividad con la conclusión de un nuevo acuerdo, en el que las compensaciones por contratación de agentes libres se mantienen, mientras que se reduce la edad para devenir agente libre sin restricciones a 30 años, y el número de rondas del *draft* se reduce de 12 a 11, lejos de las 6 que exigía el Sindicato. Algunas mejoras sustanciales en el plan de pensiones, al que se destina el triple de la cantidad fijada hasta el momento, equilibran el escaso avance en el resto de contenidos relacionados con la libertad de movimientos a la finalización del contrato.

Con todo, las limitaciones a la movilidad no se mostraron suficientemente eficaces en el sentido de contener el gasto salarial en un mercado caracterizado por la profunda segmentación financiera entre sus equipos, a consecuencia de la implantación en áreas desiguales de población y la ausencia de medidas de reparto de ingresos entre sus miembros. La disparidad de potencial económico hace quebrar los dispositivos de contención de la movilidad, o, lo que es lo mismo, de contención salarial, tornándose en realidad la dualidad entre equipos compradores y vendedores, generadora de una presión al alza en los salarios, espiral que los equipos modestos no pueden seguir sin grave riesgo económico¹⁸².

años 2000 se ha producido un considerable aumento. En concreto, las tasas de participación se situaron en los siguientes niveles, en comparación con la Liga con mayor participación en cada uno de los años considerados:

	NHL	Liga con mayor porcentaje
1990	29.8%	NFL, 52.4%
1991	32.5%	NFL, 47.2%
1992	37.5%	NFL, 60%
1993	41%	NFL, 64.3%
1994	41%	MLB, 71%
1995	38%	NFL, 68%
1996	51%	NFL, 67%

Fuente: J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, cit., Anexos, Tabla 4.1.

¹⁸² En especial se inicia en la NHL la era, aun abierta, de los contratos millonarios de las superestrellas como Mario Lemieux, Mark Messier (3 millones de dólares por la temporada 1991-1992) o Wayne Gretzky (7 millones por la temporada 1993-1994), que como en las demás Ligas han conducido a un proceso de concentración de la masa salarial a favor de las figuras más cotizadas. Este proceso de acumulación por parte de las superestrellas o fenómeno *winners take all* ha sido analizado por la doctrina económica estadounidense en estudios como el de M. A. LEEDS y S. KOWALEWSKI, "Winner take all in the NFL", *Journal of Sports Economics*, Vol. 2, nº 3, 2001, págs. 244-256, concluyendo que estos privilegiados deportistas acaparan, a costa de los jugadores menos determinantes y especialmente de los novatos, un porcentaje de rentas superior al que generan a favor de sus Clubes y de la industria.

Así, la Liga hace públicas en la temporada 1993-1994 unas deudas acumuladas durante las dos anualidades anteriores de 67.6 millones de dólares, y una transformación de la estructura de reparto de rentas que se inclina hacia la parte de los jugadores, desde el 42% en la temporada 1989-1990 hasta el 61% de la temporada 1993-1994¹⁸³.

Con esos datos y ante la llegada del término final del Convenio, los propietarios articulan una estrategia claramente ofensiva para retomar el control sobre los costes salariales, y anticipándose a cualquier movimiento reivindicativo de los jugadores por la conquista de mayores índices de liberalización decretan un cierre patronal durante la temporada 1994-1995. El *lock-out* que mantuvo inactiva la Liga durante 103 días tenía por objeto la implantación de un sistema de control salarial.

Finalmente se obtuvo un acuerdo en el que la única contrapartida sustancial de los deportistas fue la reducción del *draft* de 11 rondas a 9. Por lo demás, este Convenio que extinguía sus efectos en septiembre del 2000 fue prorrogado hasta el mismo mes de 2004, y por tanto es el vigente en la actualidad, objeto de estudio detallado en el próximo capítulo.

Capítulo Cuarto.- Los Convenios Colectivos en vigor: regulación actual de los principales mecanismos del mercado de trabajo

I.- El Convenio Colectivo del Béisbol

A. Presentación

En Diciembre de 1996, la Liga MLB y el Sindicato MLBPA firmaron un Convenio Colectivo con efectos desde 1997 hasta 2001, y a la llegada de su término final este mismo Convenio, que tuvo vigencia prorrogada hasta Septiembre de 2002, sirvió de base con alguna modificación, para la adopción del vigente Convenio MLB-MLBPA 2003-2006.

El Convenio, como sucede con el resto de las Ligas americanas, es el elemento vertebrador del sistema de mercado deportivo, que lejos de quedar abierto al libre discurrir de los potenciales económicos de las franquicias y del poder negocial de los jugadores, está altamente intervenido por la autonomía colectiva, que a través de esta institución determina los equilibrios posibles en función de las fuerzas negociales de franquicias y jugadores, convirtiendo así al contrato de trabajo individual en un compromiso normado desde la autonomía colectiva¹⁸⁴.

Esta composición de intereses alcanzada en el Convenio se concreta en un complejo entramado de previsiones que estructuran el conjunto del mercado del béisbol y, sobre todo, articulan de manera directa o indirecta la distribución de rentas entre propietarios y jugadores.

Algunas de estas reglas no actúan directamente sobre la movilidad laboral de los jugadores –si bien en última instancia repercuten sobre la masa salarial– sino que intervienen sobre resortes económicos; entre estas se sitúan las que tratan de evitar la dispersión de potenciales económicos entre franquicias, articulando para ello un cierto reparto entre los equipos de algunos de los ingresos generados por la industria del béisbol, con la pretensión de igualar la capacidad financiera de las franquicias, en definitiva, lo que se viene a llamar *revenue sharing*.

En la misma línea de promover la máxima igualdad interviniendo sobre los mecanismos financieros, se pacta el sistema denominado *luxury tax o competitive balance tax* en su nueva terminología desde 2003, con la que además se pretende contener la dispersión entre entidades en lo que hace al gasto en contrataciones y salarios: para disuadir a las entidades más pode-

¹⁸³ Estos datos facilitados por la propia Liga habría que matizarlos contrastándolos con otros como los aportados por J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, cit. Anexos, Tabla 4.1., (cfr. nota nº 181), y situarlos en un proceso negocial que pretendía eliminar el arbitraje salarial y establecer límites retributivos similares a los de la NFL.

¹⁸⁴ Así se deduce claramente del artículo 2 del Convenio Colectivo MLB-MLBPA 2003-2006, cuando señala que “el jugador individualmente estará habilitado para negociar dentro de las previsiones expuestas en este acuerdo sobre el salario individual y siempre a partir de los mínimos reconocidos en Convenio y sobre aspectos que aporten beneficios adicionales”.

rosas de sus apetencias de contratar a los deportistas más cotizados, se grava con una tasa el gasto salarial que supere determinado umbral, destinándose los fondos así recaudados al fin principal de financiar a las franquicias con menos recursos.

Igualmente en esta línea de diseñar la estructura económica de la Liga el Convenio regula un novedoso Fondo para el desarrollo de la Industria.

Desde luego que sorprende a nuestra cultura deportiva, y también desde el concepto de libertad de empresa, que elementos de gestión económica como el *revenue sharing* y la *luxury tax*, aparentemente pertenecientes a la esfera de disposición unilateral de la Liga y sus equipos, sean objeto de transacción con el Sindicato. Sin embargo, en la medida que se trata de mecanismos que restringen la competencia en el mercado laboral, por afectar al libre ofrecimiento de salarios y a la oferta y demanda de empleo, el ordenamiento jurídico ofrece a través de la negociación colectiva una vía de eludir el escrutinio de las normas que regulan la competencia.

Otras reglas del Convenio sí que actúan directamente sobre aspectos laborales en sentido estricto –de la manera en que tradicionalmente lo hicieran las Ligas de forma unilateral–, como las referidas a movilidad laboral y salarios. Al respecto, en el acuerdo se regula el derecho de libre contratación o *free-agency*, restringido por el derecho de retención o *reserve system*, el arbitraje salarial o el salario mínimo, cuestiones todas ellas que se analizan a continuación en cuanto a sus perfiles esenciales, distribuidas en los dos bloques citados.

B. Intervención sobre la estructura económica de la Liga

1. Revenue sharing

a) Planteamiento

El profundo desequilibrio de potencial económico entre equipos de la MLB, y el consiguiente riesgo de que tal fractura tuviera como reflejo una disminución en el interés del producto en que consiste la competición, ha provocado en los últimos años una demanda creciente en la mayoría de equipos de mecanismos reequilibradores del poder económico¹⁸⁵. Es cierto que los ingresos derivados de la venta de derechos de retransmisión a nivel estatal han conformado siempre un fondo común distribuido igualitariamente, pero en la medida en que el peso específico de estos ingresos ha ido cediendo en favor de los procedentes de los contratos locales, privativos de cada franquicia, la desigualdad financiera se ha agudizado¹⁸⁶. Los Clubes poderosos,

¹⁸⁵ El informe *The Report of the independent members of the Commissioners Blue Ribbon Panel on Baseball Economics*, de julio de 2000, es un exponente más de la preocupación por la creciente dispersión de potencial económico entre franquicias, con resultados negativos para el producto deportivo y, en consecuencia, para el conjunto de la industria en el plano económico.

sin embargo, siempre han condicionado los procesos de reparto de ingresos –como garantía de mantenimiento de sus beneficios– al establecimiento de topes en los salarios de los jugadores, aspiración que no se ha plasmado en las normas, pese a los procesos abiertos a tal fin en la negociación colectiva, por la oposición sindical¹⁸⁷.

b) El Plan de Reparto

En cualquier caso, con la aprobación de este Convenio se impusieron las tesis mayoritarias de los Clubes, y la Liga aceptó un plan de reparto de los ingresos locales, con el que se pretende redistribuir entre los miembros de la MLB, cada año de vigencia del Convenio, alrededor de 200 de los 4.000 millones de dólares que previsiblemente ingresarán en conjunto cada anualidad, sin que, por otro lado, se diera ningún progreso en el objetivo perseguido por los equipos poderosos de fijar límites salariales, como se ha

¹⁸⁶ Es muy ilustrativo a estos efectos establecer una comparación (en millones de dólares), desde 1995 a 1999, entre los ingresos de carácter local (básicamente TV y radio local, publicidad local e ingresos por taquilla), ingresos totales (entre paréntesis) y, finalmente, gasto salarial (en cursiva) de los dos equipos con mayores y menores ingresos de la MLB:

	1995	1996	1997	1998	1999
Montreal Expos	20(27)13	21(40)17	20(43)18	14(45)8	12(48)18
Minnesota	21(29)15	26(44)21	27(49)32	20(49)22	18(52)15
Cleveland	65(73)40	89(96)47	104(113)59	117(125)57	128(136)73
New York Yankees	90(97)58	102(108)61	128(135)73	152(157)74	175(178)92

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos contenidos en *The Report of the independent members of the Commissioners Blue Ribbon Panel on Baseball Economics*, cit., Tablas 27, 28 y 29.

En los años transcurridos de la actual década la tendencia se acentúa y entre los numerosos datos que pueden aportarse basta con mencionar los relativos al gasto salarial (en millones de dólares) de los dos equipos con mayor y menor potenciales:

Año 2000	Año 2001	Año 2002	Año 2003	Año 2004
N. Y. Yankees 93	N. Y. Yankees 112	N. Y. Yankees 126	N. Y. Yankees 153	N. Y. Yankees 185
L. A. Dodgers 90	Boston Red Sox 109	Boston Red Sox 108	New York Mets 117	Boston Red Sox 127
Florida Marlins 20	Oakland Athletics 34	Montreal Expos 39	Kansas C Royals 40	Tampa Bay 30
Minnesota Twins 15	Minnesota Twins 24	Tampa Bay 34	Tampa Bay 20	Milwaukee Brewers 27

Fuente: usatoday.com

¹⁸⁷ La durísima oposición sindical a la implantación de los topes salariales en la Liga de béisbol se resume en la desafortunada pero significativa comparación realizada por el exjugador Andy Van Slyke, en unas famosas declaraciones en las que señalaba que “habrá paz en Oriente Medio antes de que haya topes salariales en el béisbol”.

advertido. Como concesión a las grandes franquicias el pacto deroga el viejo sistema de reparto de ingresos por entradas entre equipo visitante y local, que era de una cuantía imperceptible como sistema reequilibrador (95% a 5%).

Por tanto, además de continuar redistribuyendo de manera igualitaria los ingresos de carácter nacional, a través del nuevo Convenio se materializa un incipiente reparto de los locales. En concreto, en el art. 24 se detalla el modo en que se vayan a realizar las aportaciones, a través de un Plan de reparto directo denominado *Straight Pool Plan*, con arreglo al cual los Clubes se distribuyen igualitariamente un fondo común constituido con una aportación del 34% de los ingresos locales netos de cada Club¹⁸⁸.

La valoración que diversos estudios han efectuado sobre la efectividad de la medida es, en general, de escepticismo, porque hasta el año 2001 en que se aplicó un Plan similar, no se ha reducido la disparidad financiera entre entidades; al contrario, ha continuado aumentando. Así, por ejemplo, el grupo de expertos autores del informe *Blue Ribbon Panel*¹⁸⁹, entendía que debe profundizarse en el sistema de reparto y frente al 20% de los ingresos privados aplicado hasta el año 2001, que consideraba insuficiente para lograr invertir la tendencia hacia la dualización del mercado, proponía un incremento en el reparto hasta un 50%, que como se ve no se ha alcanzado, condicionando este aumento a la fijación de un suelo mínimo que deba ser invertido por cada uno de los equipos en gasto salarial¹⁹⁰. De otra forma este reparto, mal entendido por parte de algunos propietarios, podría suponer la subsidia-ción del beneficio de unos empresarios a costa de otros, desincentivaría la gestión de los más eficientes y supondría la congelación del mercado por parte de los subsidiados, perjudicando también a los jugadores cuyos salarios se verían deprimidos. Para otros, como A. ZIMBALIST, el impacto a medio plazo es incierto, pero para el momento actual, a la vista de esta primera experiencia las cuantías redistribuidas son escasas para paliar las grandes disparidades existentes¹⁹¹.

Ha de subrayarse finalmente que el Convenio en su artículo 25 e), reserva para el Sindicato de jugadores de béisbol importantes facultades de supervisión, control e información sobre el proceso de reparto, e incluso la posibilidad de solicitar una auditoría externa.

¹⁸⁸ Estos ingresos están integrados por los ingresos globales del Club, excluida la parte que proviene de aquellos derechos que la Liga gestiona de manera centralizada, como los ingresos por cesión de derechos audiovisuales a operadores de radio y televisión de alcance estatal, y una vez descontados los gastos de operación del estadio. En el caso de los New York Yankees la aportación en 2003 fue de 49 millones de dólares y en 2002, de 33 millones de dólares (usatoday.com, 26-12-2003), cantidad la de 2003 que, para establecer una comparación, superó el gasto salarial de cualquiera de los diez equipos con menores recursos.

¹⁸⁹ *The Report of the independent members of the Commissioners Blue Ribbon Panel on Baseball Economics*, cit.

¹⁹⁰ Propuesta contenida en *The Report of the independent members of the Commissioners Blue Ribbon Panel on Baseball Economics*, cit., pág. 8.

¹⁹¹ A. ZIMBALIST, *Sport Business Journal*, nº 7, agosto 2000, pág. 50.

2. Luxury tax/Competitive balance tax

a) Concepto

La nivelación y contención de las retribuciones se tratan de obtener a través de la *luxury tax*, una especie de gravamen que pretende retraer el gasto salarial de los equipos. Al igual que los topes salariales de la NFL o la NBA, este mecanismo pretende equilibrar la capacidad de gasto de las franquicias¹⁹², al tiempo que se restringe el libre mercado de contrataciones, penalizando en este caso –limitando en el del *salary cap*– las decisiones sobre gasto salarial, en proporción a la cuantía destinada a esta partida.

En concreto, el art. 23 del Convenio fija unos umbrales máximos de gasto salarial¹⁹³, que en caso de ser rebasados darán lugar a un gravamen

¹⁹² Estableciendo paralelismos sobre la funcionalidad de mercado de *salary cap* y *luxury tax*, J. QUIRK, "The salary cap and the luxury tax", cit., págs. 97-109.

¹⁹³ Los vigentes umbrales de gasto *Tax thresholds*, para cada Club por año, son los siguientes:

Año	Umbral máximo (en millones de dólares)
2003	117
2004	120.5
2005	128
2006	136.5

Con anterioridad, el exceso de los años 2000, 2001 y 2002 no estuvo sujeto a gravamen, mientras que el umbral máximo de gasto fue de 51 millones de dólares para 1997, 55 millones para 1998 y 58.9 para 1999. Además, los umbrales de las temporadas 1997, 1998 y 1999 no eran rígidos –aquí radica la diferencia con el anterior Convenio Colectivo– sino que se trataba de referencias mínimas sujetas a reajustes. En cada una de las citadas temporadas, se tomaba como umbral la cantidad media correspondiente a la partida del 5º y 6º Clubes con mayor gasto salarial, salvo que fuera inferior a las anteriormente señaladas para cada año. Esta previsión ha sido de gran importancia práctica, y en realidad esta regla subsidiaria es la que ha servido de aplicación y ha elevado el umbral a cifras muy por encima de los mínimos, con la consecuencia de que las penalizaciones por el exceso han alcanzado una cuantía insuficiente para contribuir al objetivo perseguido.

Así, por ejemplo, en la temporada 1999, los seis equipos con mayor presupuesto en salarios (expresado en millones de dólares) fueron New York Yankees (92), Texas (81), Atlanta (79), Baltimore (79), Los Angeles (76) y Boston (75), y el umbral se situó en 75.5 como corresponde a la media de 5º y 6º. El exceso sobre ese umbral supuso a los cinco primeros equipos un desembolso en forma de tasa de 6 millones para los New York Yankees, 2 millones para Texas, 1.5 para Atlanta y Baltimore y menos de 200.000 dólares para Boston. Fuente: *The Report of the independent members of the Commissioners Blue Ribbon Panel on Baseball Economics*, cit., Tabla 25.

En 1998 y 1997 las cantidades abonadas (expresadas en dólares) en concepto de luxury tax fueron las siguientes:

sobre el exceso del 17.5% en 2003¹⁹⁴ y 22.5% en 2004 y 2005 (que se incrementará hasta el 30% para quienes reincidan y hasta el 40% para quienes se excedan en una tercera o sucesivas ocasiones). Mientras tanto el año 2006, y aquellos en los que se aplique el Convenio con posterioridad –hasta nuevo acuerdo o desacreditación sindical– quedan exentos de aplicación de esta tasa, por lo que el gasto a partir del citado umbral no será gravado¹⁹⁵.

Los conceptos retributivos que computan para cada Club contra el mencionado umbral, a efectos de determinar la existencia de exceso, incluyen tanto las cantidades salariales percibidas por los jugadores de acuerdo a sus compromisos contractuales individuales con el Club¹⁹⁶, como la parte proporcional de los compromisos adquiridos colectivamente por la Liga con el Sindicato y que se traducen en diversos beneficios sociales¹⁹⁷.

b) Valoración crítica de la institución

El balance sobre la aplicación tanto de la *luxury tax* como del *revenue sharing* no ha sido muy favorable y en sus términos actuales se muestran insuficientes para resolver los problemas económicos, laborales y de equilibrio

Equipo	1998	1997
Baltimore	3,138,621	4,030,228
New York Yankees	684,390	4,431,180
Los Angeles	49,593	0
Boston	2,184,734	0
Cleveland	0	2,065,496
Atlanta	495,625	1,299,957
New York Mets	0	0
Florida	0	139,607
Totales	6,552,963	11,966,468

Fuente: www.argonauts.on.ca/BaseballMoneyMatters/salaries_luxurytax.html

¹⁹⁴ En 2003, el único club que rebasó el umbral de gasto y por tanto, abonó la tasa fueron los New York Yankees que abonaron por tal concepto 11.82 millones de dólares. En 2004, los Yankees abonaron por el exceso 25 millones de dólares, Boston 3 millones y Anaheim 1 millón. www.usatoday.com

¹⁹⁵ Esta exención que se produce sobre la última temporada de vigencia del Convenio, y en su caso sobre las prorrogadas, responde a una cuestión estratégica que surge en el seno de la relación dialéctica entre empresarios y jugadores. Por un lado, es obvio que sistemas como el *luxury tax* contraen los salarios, efecto indeseado por los deportistas, más proclives a un mercado sin condicionantes de gasto. Por otro lado, de acuerdo a la doctrina jurisprudencial analizada con anterioridad, a la llegada del término pactado del Convenio, en ausencia de previsiones prorrogatorias expresas, éste sigue vigente con todos sus mecanismos restrictivos en las condiciones en que se estuviera aplicando a su final. De esta manera, si la *luxury tax* se viniera aplicando hasta la última temporada la prórroga se plasmaría con esta condición restrictiva; sin embargo, si no ha sido de aplicación durante la última temporada, al prorrogarse las últimas condiciones vigentes la *luxury tax* no se aplicaría y el mercado quedaría liberado de esta restricción hasta nuevo acuerdo.

deportivo que pretenden afrontar, porque la distancia que separa a las franquicias viene creciendo cada año más de lo que se reduce a través de las aportaciones realizadas por estos sistemas a los equipos con menos posibilidades económicas¹⁹⁸. En definitiva, aunque habrá que esperar a los resultados de los ajustes del Convenio 2003-2006, parece que la redistribución financiera es aún de una envergadura insuficiente, y la desigualdad financiera se ensancha, plasmándose en los resultados deportivos¹⁹⁹.

De ahí que las propuestas de reforma avanzadas por el grupo de expertos que elaboraron el Informe *Blue Ribbon Panel*²⁰⁰ incidieran en los siguientes elementos:

- Establecimiento de un umbral fijo durante un número de años suficiente para reestablecer un mayor equilibrio entre franquicias, cuyo nivel óptimo se situaría en un diferencial 2:1 entre el grupo de los ocho presupuestos más altos y ocho más bajos.
- Elevación de la tasa sobre el exceso hasta el 50%.

¹⁹⁶ Según el art. 23 del Convenio Colectivo MLB-MLBPA 2003-2006, a efectos de cómputo se imputa a cada anualidad el salario base y la parte proporcional de la prima de fichaje en caso de que se trate de un contrato plurianual. Sin embargo, si en el contrato no se contempla un compromiso que garantice un número determinado de años (contrato garantizado) –por ejemplo cuando se trata de un contrato con opciones de prórroga unilateral a favor del Club– el montante global de la prima de fichaje se imputa al primer año o a los años garantizados.

Por otro lado, en caso de que se pactaran cantidades diferidas para ser abonadas más allá de las temporadas de efectiva prestación de servicios deportivos, tales cuantías se imputan a las anualidades en que sean abonadas.

Y, por último, en caso de cesiones correrá contra el umbral de cedente y cesionario, respectivamente, en la parte proporcional en que el jugador preste servicios para cada Club.

¹⁹⁷ Así, corresponde a cada uno de los 30 Clubes 1/30 parte de los desembolsos anuales efectuados en planes benéficos y de pensiones, desempleo, Seguridad Social, encuentro *all-star*, costes médicos sin incluir gastos salariales del personal médico (gastos estos últimos que no podrán incrementarse más allá de un 10% anual).

¹⁹⁸ D. C. GLAZER, “Can’t anybody here run this game? The past, present and future of MLB”, cit., pág. 408.

¹⁹⁹ Idem., pág. 397. Un análisis de los *playoffs* de 1999 refleja que los ocho equipos participantes se situaban entre los diez con mayor presupuesto destinado a costes salariales; en 1998 los ocho finalistas estaban entre los doce con mayor gasto salarial, y en 1997 los cinco con mayor gasto estuvieron entre los ocho del *playoff*. Siguiendo con la serie temporal, durante los cuatro campeonatos disputados entre los años 2000 y 2003, al menos cuatro de los ocho equipos que disputaron los *playoffs* se situaban entre los diez equipos con gasto salarial más elevado. Y lo que es definitivo a estos efectos, el equipo más poderoso de la Liga, New York Yankees, que a semejanza del Real Madrid en la Liga de fútbol española, año a año incrementa el margen de superioridad económica que lo separa del resto de franquicias, ha participado en cinco de las seis finales disputadas entre 1998-2003, obteniendo el campeonato en tres ocasiones.

²⁰⁰ Propuesta contenida en el informe *The Report of the independent members of the Commissioners Blue Ribbon Panel on Baseball Economics*, cit., pág. 39.

- Exigencia de un gasto salarial mínimo, de alrededor de la mitad del umbral, en ese afán de establecer una proporción 2:1, para que aquellos equipos que se vean beneficiados por el sistema redistributivo no trasladen esos ingresos a beneficios, sino que los reinviertan en mejorar sus plantillas elevando su competitividad.

Este suelo mínimo persigue un segundo objetivo, de acercamiento y consenso con los jugadores, ya que sus intereses no concuerdan bien con un mercado aún más condicionado y restringido que el existente por virtud de la vigente *luxury tax*. Sin una garantía de gasto salarial global, que es lo que supone fijar un mínimo por equipo, los intereses de los jugadores se verían perjudicados y la viabilidad de un acuerdo sobre el particular reducida.

Y es cierto que desde la parte sindical se ha visto con reticencias la implantación de cualquier sistema de *luxury tax*; en efecto, según los jugadores la lógica empresarial conducirá a los equipos grandes a evitar traspasar el umbral, ahorrando en salarios, o, en caso de traspasarlo, pretenderán repercutir la tasa abonada en el salario de sus jugadores; de otro lado, los equipos subsidiados, con un menor potencial que no les permite conformar plantillas aspirantes a ganar títulos, trasladarán a beneficios las cantidades procedentes del reparto.

Esta garantía de gasto salarial atinadamente pretendería garantizar una proporción mínima de rentas a los jugadores sobre los ingresos globales de la industria, objetivo también perseguible mediante otras técnicas como el *salary cap* de la NFL²⁰¹: la gran cuestión a resolver es la de establecer dicha proporción.

Por otro lado los fondos derivados de la aplicación de esta tasa sobre el exceso salarial pasan a engrosar no sólo el fondo destinado al reparto entre Clubes, sino que en parte se destinan al denominado Fondo de Desarrollo de la Industria del Béisbol, que a su vez también tiene una importante finalidad redistributiva.

3. Fondo para el Desarrollo de la Industria del Béisbol

Si bien es innegable la naturaleza dialéctica y de conflicto en las relaciones laborales de la industria del deporte, como no podía ser menos tratándose de la determinación de la proporción de rentas que se atribuye a jugadores y empresas, esta institución, innovadora en el marco del deporte, viene a poner de manifiesto que también debe existir un componente cooperativo entre los actores de la industria en la medida que a todos ellos interesa

²⁰¹ Tal como se analiza más adelante (vid. Parte Primera, Cap. Cuarto. II. C, sobre el Convenio Colectivo del *Football*), el sistema de *salary cap* no sólo establece un límite de gasto máximo sino también un mínimo, cuyo sentido no es otro que garantizar a los deportistas una participación mínima en las rentas de la industria, además de obligar a los Clubes a efectuar una inversión para conformar una plantilla suficientemente competitiva para los intereses del conjunto de la Liga.

el máximo desarrollo del béisbol dentro del negocio del entretenimiento, sector en el que compiten con otras formas de ocio.

El principio de cooperación se integra en el Convenio a través de este Fondo, que es su máximo exponente.

Regulado en el art. 25 del Convenio, tiene como finalidad el incremento del interés de los aficionados en el béisbol, aumentar su popularidad y garantizar su futuro a través de acciones concretas en áreas como el desarrollo internacional²⁰², fomento del *merchandising*, promoción y *marketing* del béisbol, implementación y uso de las nuevas tecnologías o acercamiento a las comunidades locales MLB mediante actividades de servicio comunitario.

Tanto la dotación como la gestión de este fondo tienen carácter mixto, siendo el Sindicato y la Liga los responsables conjuntos, con una vocación de permanencia más allá de la vigencia del Convenio.

Su dotación inicial en 1997 fue de 3 millones de dólares desembolsados por partes iguales entre ambos partícipes, y se engrosa con otras cantidades procedentes de la tasa sobre el exceso salarial –*luxury tax*–.

C. Mecanismos de intervención directa sobre aspectos laborales y de movilidad

1. Agentes libres y sistema de retención

a) *Free-agency*

La libertad de contratación a la finalización del contrato de los jugadores de la MLB, salvo en lo que hace a un reducido colectivo, nunca es plena y lo que varían son los grados de restricción según los casos.

Se habla de agentes libres y de libre contratación en el propio Convenio con relación a los jugadores con seis o más años de antigüedad en la Liga de béisbol²⁰³, que habiendo finalizado contrato pueden concertar un vínculo

²⁰² Se prevé el apoyo a las Federaciones de béisbol a lo largo del mundo, la participación de jugadores de la MLB en exhibiciones internacionales, el desarrollo de relaciones con los medios de comunicación de diferentes países para incrementar su atención, etc.

²⁰³ Cfr. artículo 20.B.1 del vigente Convenio Colectivo MLB-MLBPA. Dentro de esta categoría se encuentran, entre otros, las superestrellas de la MLB por cuyos servicios los Clubes pagan unas cantidades cada vez más astronómicas y que constituyen uno de los dos polos –el más reducido– en los que se ha dualizado con más acento que nunca el mercado de jugadores. Así durante 2003 un pequeño grupo de 5 jugadores (Alex Rodríguez, 25 millones de dólares por temporada; Manny Ramírez, 20; Derek Jeter, 19; Sammy Sosa, 18 y Barry Bonds, 18) concentraron una masa salarial equivalente a la de los 300 jugadores que percibieron cantidades cercanas a los alrededor de 300.000 dólares en que se situó el salario mínimo para esta temporada. Fuente: web del equipo de Arizona Diamondbacks, www.azcentral.com/sports/diamondbacks/2003/mlbsa-laries.html.

laboral con un nuevo Club. Sin embargo, incluso en este caso la libre contratación está condicionada, ya que cualquier nuevo empleador deberá hacer frente a la compensación que debe satisfacer al antiguo Club si se trata de un jugador que figura entre el 60% de los mejores en su posición dentro del ránking de la Liga²⁰⁴, si bien es cierto que estas penalizaciones no son obstáculo para la contratación de los jugadores más cotizados, aunque no puede decirse otro tanto del resto de agentes libres.

Adicionalmente el Convenio contempla una restricción a la libre contratación, justificada desde la parte empresarial como medida que contribuye al equilibrio deportivo, y por tanto, a la mejora del producto, que impide la acumulación de más de un número determinado de agentes libres cualificados (tipos A y B) en cada equipo, fijándose un cupo máximo de este tipo de trabajadores que pueden ser contratados cada temporada por franquicia²⁰⁵.

Por tanto, tan sólo aquellos jugadores que sumando al menos seis años de antigüedad estén catalogados dentro del 40% con menor rendimiento deportivo son verdaderamente libres para contratar. Sin embargo, en este segmento se encuentran los deportistas cuya prestación es más fácilmente intercambiable y son los más perjudicados por el proceso de concentración

²⁰⁴ Según el sistema de compensaciones que fija el Convenio, se dará lugar a ésta siempre que el agente libre se sitúe en el ránking del 60% de los mejores jugadores, y la compensación varía en función de la clasificación del jugador que pierde el Club de origen. Así los jugadores que devienen agentes libres se clasifican en tres grupos y las compensaciones son las siguientes:

	Posición en el ránking	Compensación
Grupo A	Clasificados hasta el 30% de los mejores jugadores	Un turno de la ronda de elección de jugadores amateurs (turno ordinario o <i>regular choice</i>) y un turno adicional (turno especial)
Grupo B	Clasificados entre el 30% y el 50%	Un turno ordinario
Grupo C	Clasificados entre el 50% y el 60%	Un turno en la ronda especial

Los turnos ordinarios vienen referidos a la serie sucesiva de opciones de elección de que se compone la ronda, en la que todos los Clubes del campeonato tienen un derecho a seleccionar a los jugadores amateurs en orden inverso a la clasificación de la anterior temporada; la selección o *draft* se compone de diversas rondas en las que se mantiene ese mismo orden: en este caso el nuevo equipo del agente libre deberá compensar al equipo de origen con una opción de elección en la segunda ronda si le corresponde elegir dentro de la primera mitad de equipos y con una elección en primera ronda si le corresponde elegir de la mitad hacia atrás.

En cuanto al turno especial, se trata de una selección adicional para quienes ostenten este derecho y se celebra una vez finalizada cada ronda y antes del comienzo de la siguiente. Así, los equipos que pierdan a un jugador tipo A, tienen el derecho a un turno especial o derecho a elegir a un jugador entre la primera y segunda rondas, y quienes pierdan a un tipo C, podrán elegir a un jugador una vez finalizada la segunda ronda completa y antes de iniciarse la tercera.

salarial en favor de las superestrellas (fenómeno *winners take all*), y de hecho sus salarios no se elevan más allá del mínimo fijado en Convenio²⁰⁶.

b) Reserve system

Por lo demás, el resto de jugadores con antigüedad inferior a seis años están sujetos al derecho de prórroga de sus Clubes, hasta un número de 40 jugadores por equipo, quedando vedada a través de Convenio Colectivo²⁰⁷ la libertad de contratar con otro empleador a la llegada del plazo final de la obligación pactada, y sus condiciones salariales en la prórroga están condicionadas por el arbitraje salarial.

²⁰⁵ Según el artículo 20 B 5 del vigente Convenio Colectivo MLB-MLBPA, estas son las limitaciones en la contratación de agentes libres A ó B:

Nº agentes libres A ó B en mercado laboral	Máximo jugadores A ó B contratables
14 ó menos	1
Entre 15 y 38	2
Entre 39 y 62	3
Más de 62	Ilimitado

En cualquier caso no hay límite para la contratación de los del tipo C y para los no incluidos en dicha clasificación, y en el caso de los Clubes que hayan perdido agentes libres no computarán contra los límites anteriormente señalados los jugadores A y B que sean contratados para suplir a los agentes libres de dichos tipos perdidos.

²⁰⁶ La garantía fijada por los sucesivos Convenios de la última década establece el nivel salarial que se aplica a un gran número de jugadores (alrededor de 500 de los 827 jugadores de la Liga percibieron entre 300.000 y 400.000 dólares en la temporada 2003), mientras que la concentración de rentas a favor de un selecto grupo de deportistas eleva la media salarial a las cifras que a continuación se presentan (en dólares anuales), mientras que la mediana, en 2003, no superó los 400.000 dólares:

Año	Salario mínimo Convenio	Promedio salarial
1994	109,000	1,168,263
1995	109,000	1,110,766
1996	122,667	1,119,981
1997	150,000	1,336,609
1998	170,000	1,398,831
1999	200,000	1,611,166
2000	200,000	1,895,630
2001	200,000	2,138,896
2002	200,000	2,295,649
2003	300,000	2,372,189
2004	300,000	
2005	300,000 + inflación	
2006	300,000 + inflación	

Fuente: www.argonauts.on.ca/BaseballMoneyMatters/salaries_avg.html y art. 6. b. Convenio Colectivo MLB-MLBPA.

²⁰⁷ Art. 20 Convenio Colectivo MLB-MLBPA.

2. Arbitraje salarial

a) Contenido

No obstante la vigencia del *reserve system* expuesto, aquellos jugadores que hayan prestado servicios entre tres y seis años, e incluso algunos entre dos y tres años²⁰⁸, pueden tratar de adecuar el valor de mercado de su prestación mediante la institución del arbitraje salarial²⁰⁹.

Este mecanismo instaurado por la negociación colectiva atenúa en cierta medida la potestad casi unilateral y omnímoda de los Clubes para fijar los salarios de los jugadores sujetos a prórrogas contractuales, que impedía el contraste de mercado del valor de las prestaciones deportivas. Se trata de una solución de compromiso entre el *reserve system*, bajo el que los jugadores no tienen otro derecho que aceptar la prórroga o abandonar la profesión, y el *free agency*, que ampara el derecho a ofertar los servicios en el mercado, con los condicionantes señalados²¹⁰, y en la práctica este sistema habitualmente representa para los jugadores un método efectivo para incrementar sus salarios incluso si su oferta no es atendida por los árbitros²¹¹.

²⁰⁸ Concretamente aquellos que se encuentren clasificados dentro del 17% con mejores resultados deportivos de los jugadores entre 2 y 3 años, según el artículo 6.F.1 del Convenio Colectivo MLB-MLBPA.

²⁰⁹ Entre la extensa literatura sobre el arbitraje salarial en el béisbol cabe destacar las obras del miembro del Tribunal arbitral de la MLB, R. I. ABRAMS, *The money pitch*, cit.; J. B. DWORKIN, "Final offer salary arbitration", *Stee-rike four!*, cit. págs. 73-83; D. M. FREDERICK et al. "Salary arbitration as a market substitute" en *Diamonds are forever*, cit., págs. 29-50 y W. H. KAEMPFER, "Salary arbitration in MLB: a case of dog wags tail!", *Stee-rike four!*, cit., págs. 85-97.

²¹⁰ W. H. KAEMPFER, "Salary arbitration in MLB: a case of dog wags tail!", cit., pág. 91.

²¹¹ J. B. DWORKIN, "Final offer salary arbitration", cit., págs. 78-80, señala que los jugadores nunca pierden en el sistema arbitral. Evidentemente esta ganancia que nos presenta el autor, y que tiene como punto de partida la situación de único empleador y única oferta, debe ser relativizada y comparada con la que se alcanzaría en un mercado con libre oferta y demanda, pero sus argumentos para justificar tal ganancia son:

Primero, porque el simple hecho de iniciar el procedimiento fuerza a la otra parte a negociar de buena fe intentando evitar la decisión arbitral, lo que reduce los casos que llegan al trámite final de la decisión arbitral, reconduciéndose prácticamente el 90% de los supuestos a acuerdos previos a dicha instancia, que por término medio se zanján con un incremento salarial del 100% sobre las retribuciones que se venían percibiendo (datos corroborados también por D. C. GLAZER, "Can't anybody here run this game? The past, present and future of MLB", cit., pág. 383 y P. C. WEILER, *Leveling the playing field*, cit., págs. 211-212).

Segundo, porque el jugador gana incluso siéndole adversa la resolución arbitral, ya que habrá obligado al Club a realizar una oferta "razonable" en términos de mercado; esta mejora está cifrada en aproximadamente un 50% de incremento sobre el salario que se viniera percibiendo.

Y en tercer lugar, el jugador gana obviamente cuando su propuesta salarial es acogida por el Tribunal arbitral.

b) El procedimiento arbitral

El Convenio Colectivo establece un procedimiento para el arbitraje²¹², a cuyo tenor cuando el Club haya decidido hacer efectivo su derecho a prorrogar el contrato y no exista acuerdo sobre los términos económicos para la siguiente temporada, el jugador puede comunicar por cualquier medio al Sindicato su interés en someter la fijación de sus retribuciones al sistema de arbitraje salarial; y el Sindicato, a su vez, comunicará a la MLB dicha decisión de someterse a arbitraje, aunque igualmente también se reconoce al Club la capacidad para iniciar el procedimiento arbitral.

En plazo de tres días, Sindicato y Liga se intercambiarán mutuamente las propuestas salariales que deberán recabar del jugador y del Club. Las fechas en las que puede iniciarse el procedimiento arbitral están delimitadas por el Convenio, y a los efectos de notificar la voluntad de sometimiento a arbitraje e intercambiar ofertas salariales se habilita el plazo entre el 2 y 15 de enero de cada año de vigencia del Convenio.

En cuanto a la oferta salarial del Club, se sujeta a las reglas generales de garantía salarial, que impiden reducir el salario de cualquier jugador en más de un 20% respecto de la temporada anterior o en más del 30% de la temporada anteúltima²¹³, con una salvedad que rige sólo en el caso de aquellos jugadores que habiendo sometido la fijación de su salario al sistema arbitral en la temporada precedente hubieran logrado un incremento superior al 50%, en cuyo caso los únicos límites serán los correspondientes al salario mínimo²¹⁴.

A partir del intercambio de ofertas, en un breve plazo, desde el 1 al 20 de febrero, se celebrarán las audiencias referidas al arbitraje salarial de todos los jugadores de la Liga ante un Tribunal arbitral compuesto por tres miembros, nombrados anualmente de común acuerdo por Sindicato de jugadores y Liga de béisbol; en caso de no llegarse a un acuerdo se solicitará a la Asociación Americana de Arbitraje (AAA) la remisión de una lista de árbitros, de la que las partes irán descartando alternativamente hasta que queden tres, que conformarán el Tribunal.

Cabe, no obstante, la posibilidad de renunciar al arbitraje en caso de que con anterioridad las partes alcancen un acuerdo, situación por lo demás

²¹² El arbitraje salarial se regula en el artículo 6 f del Convenio Colectivo MLB-MLBPA.

²¹³ Artículo 6 d del Convenio Colectivo MLB-MLBPA.

²¹⁴ Artículo 6 f 3 c Convenio Colectivo MLB-MLBPA. De todos los casos sometidos a arbitraje en 2004, tan sólo en uno la oferta salarial recibida del Club fue inferior a los ingresos percibidos durante la temporada anterior, dándose el caso de que también la petición del jugador lo era (Gabe White, jugador de los New York Yankees, realizó una petición de 2.700.000 dólares para 2004, cuando su salario fue de 3.316.667 dólares en 2003, mientras que la entidad le ofertó 1.825.000 dólares).

Fuente: <http://sportsillustrated.cnn.com/2004/baseball/mlb/01/20/salary.arbitration.figures/>

bastante habitual –90% de los casos– y que confirma que el sistema arbitral tiene un carácter autodestructivo y disuasorio.

En caso de seguirse el procedimiento arbitral las partes disponen de una hora cada una para exponer los argumentos en los que basan su propuesta salarial, y posteriormente de media hora más por cada parte para rebatir los argumentos del contrario y fijar sus conclusiones.

El Tribunal arbitral deberá resolver en las 24 horas siguientes a la comparecencia de las partes y en su resolución deberá decantarse por una de las dos propuestas recibidas, sin que sea necesario motivar su decisión ni expresar el sentido del voto de sus miembros, excluyéndose taxativamente la moderación o integración de las propuestas; se trata de acoger una de ellas²¹⁵.

c) Criterios para la fijación del nuevo salario

Para adoptar su decisión el Tribunal arbitral se someterá a los siguientes criterios contenidos en el Convenio Colectivo (artículo 6 f 12):

- calidad de la contribución del jugador a su Club durante la temporada anterior, incluyendo como parámetros valorables los resultados particulares de su actuación, capacidad de liderazgo y repercusión pública.
- consistencia de su aportación a lo largo de su carrera deportiva.
- niveles salariales anteriores del jugador.
- salarios comparativos en la Liga de béisbol.
- existencia de lesiones físicas o problemas psíquicos en el jugador.
- actuaciones del equipo en las últimas temporadas y niveles de asistencia de público.

Y, en sentido negativo, no cabe tomar en consideración otros factores como:

- la situación financiera del Club y del jugador.

²¹⁵ Desde que se iniciara el arbitraje salarial en 1974, y hasta 1999, han sido 427 los casos sometidos a la decisión de los árbitros, de los cuales 242 se fallaron a favor de los Clubes y 185 a favor de los jugadores (R. I. ABRAMS, *The money pitch*, cit., págs. 151-152). En la presente década, este es el balance:

Año	Procedimientos iniciados	Resueltos	Gana jugador	Gana equipo
2000	90	10	4	6
2001	102	14	6	8
2002	93	5	1	4
2003	72	7	2	5

Fuente: <http://roadsidephotos.com/baseball/Arbitrationresults.htm>

- declaraciones y testimonios en prensa sobre la actuación del jugador y del Club, salvo premios o reconocimientos.
- las ofertas efectuadas por Club o jugador antes de recurrir al sistema arbitral.
- los costes en asesoría, letrados, etc., en que incurran las partes.
- los salarios en otras modalidades deportivas y en otros empleos u ocupaciones.

En cualquier caso, el sistema de arbitraje salarial es una opción para que los jugadores entre tres y seis años puedan ajustar al valor de mercado su trabajo, pero continuarán sometidos a la restricción de movilidad contractual sobre la que disponen unilateralmente los Clubes hasta que alcancen los seis años de antigüedad.

3. Salario mínimo

Por su parte, el resto de jugadores, esto es, aquellos con antigüedad inferior a tres años, están sujetos a la potestad de sus Clubes de prorrogar su contrato sin que dispongan de capacidad alguna para contrastar el valor de mercado de sus prestaciones deportivas, con las únicas garantías del salario mínimo fijado en Convenio Colectivo, que para los años 2001 y 2002 fue de 200.000 dólares y de 300.000 para 2003, 2004, 2005 y 2006 (en estos dos últimos años se prevé un ajuste de acuerdo con los índices oficiales de inflación), y la prohibición de reducción del salario de la anterior temporada en más de un 20% o un 30% con relación a la anteúltima (artículo 6 d 1).

Como ya se anticipó, alrededor de 300 jugadores se sitúan en esta franja salarial, en las antípodas de la docena de jugadores supermillonarios que concentran el grueso de las rentas destinadas a los deportistas, en una tendencia creciente a la segmentación, acentuada durante los últimos años²¹⁶. Estos datos deben obligar a los propios Sindicatos a plantearse una profunda reflexión sobre la distribución interna de la masa salarial global que colectivamente disputan a los empleadores.

²¹⁶ Más allá del salario mínimo y del número de jugadores situados en esos niveles, en términos de análisis global interesa observar que la mediana salarial, como ya se dijo, situada en 2003 en 400.000 dólares (el mínimo era de 300.000), se aleja progresivamente de la media (2.372.189 dólares), lo cual es sin duda una confirmación del efecto de elevación que los grandes contratos (25 millones el más alto en 2003) provocan en la media y de la concentración, sin que el conjunto de los deportistas se vea beneficiado. En detalle sobre el particular, con datos comparativos sobre la progresión de estos conceptos, P. C. WEILER, *Leveling the playing field*, cit., págs. 211-212.

II.- El Convenio Colectivo del Football

A. Introducción

El mercado de trabajo de la NFL también es objeto de una intervención importante a través del vigente Convenio Colectivo entre NFL y NFLPA²¹⁷. Pactado en 1993, fue objeto de modificaciones en 1996, y posteriormente fue prorrogado en 1998 hasta la finalización de la temporada 2004-2005, y en 2001 se pactó su ampliación hasta finales de la 2006-2007.

Prolijas y complejas reglas regulan tanto la movilidad de los deportistas como la distribución de rentas.

La movilidad está afectada por restricciones que recaen sobre casi todos los estratos de jugadores en que se divide el colectivo de deportistas en función de su antigüedad, y tan sólo gozan de plena libertad de contratación en el excepcional supuesto de alcanzar el cuarto o quinto año de servicios en la NFL, según los casos²¹⁸.

La distribución de rentas entre empresarios y deportistas, por su parte, se plasma como en la NBA a través del sistema de límites salariales, si bien en el caso de la NFL adquiere unos caracteres más rígidos (*hard cap*) que en la Liga de baloncesto (*soft cap*).

Los siguientes apartados se dedican a analizar cada uno de estos dos grandes bloques de materias.

B. Movilidad laboral

1. Jugadores de nuevo ingreso

Como es característico en el deporte estadounidense, la libertad de movimientos de los deportistas va aumentando de grado paralelamente al transcurso de los años de permanencia en la competición. La NFL, como el resto de las Ligas, trató inicialmente, como ya se vió, de eliminar cualquier grado de movilidad, pero progresivamente diversos factores, entre los que destaca la presión sindical, han conducido a que el nivel de restricción haya ido graduándose hasta afectar sobre todo a la libertad contractual de los recién llegados²¹⁹, como elemento de contención salarial que actúa en el ingreso a la NFL.

²¹⁷ El extenso texto completo del Convenio puede obtenerse a través de Inter-net en la página web del Sindicato de jugadores de *football*, www.nflpa.org/Sha-red/CBAPrinter.asp.

²¹⁸ Extremo significativo si se tiene en consideración que la duración media de la carrera profesional de un jugador de la NFL es de cuatro años, la más breve entre los deportistas de las grandes Ligas, seguramente por la extrema exigencia física de esta modalidad deportiva (P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., pág. 84).

En el actual Convenio NFL-NFLPA pueden distinguirse, en función de la antigüedad, hasta cuatro grupos de jugadores, cada uno de ellos situado de manera diversa frente a la movilidad contractual.

La selección anual o *draft* de la NFL durante la vigencia del presente Convenio consiste en siete rondas ordinarias con un número de opciones equivalente al número de franquicias más una ronda adicional, en su caso, para compensar a los equipos que queden privados de jugadores del grupo 4, agentes libres sin restricciones. En definitiva, cada equipo tiene anualmente derecho a elegir a siete nuevos jugadores, o hasta ocho en el caso apuntado.

El artículo 16 del vigente Convenio refleja el clásico sistema de ingreso de las Ligas americanas en régimen de monopsonio, un solo empleador posible para cada trabajador, de forma que el contraste de mercado es inexistente. El hecho de la selección significa de plano, por virtud del Convenio, el ofrecimiento automático de contrato de trabajo, sujeto a las condiciones salariales mínimas de Convenio²²⁰. De esta consecuencia se liberará el Club –lo cual puede entenderse como un comportamiento contradictorio– tan sólo en caso de que comunique expresamente, dentro del plazo anual de contratación (desde el 14 de febrero hasta el 2 de mayo), su desinterés por celebrar contrato con el jugador recientemente seleccionado, y esta circunstancia daría lugar a que el jugador alcanzara la condición de agente libre sin restricciones, pudiendo contratar con cualquier equipo, circunstancia permitida en el Convenio al quedar patente la escasa incidencia inflacionaria de un jugador cuyos servicios apenas generan interés.

²¹⁹ Al respecto de esta característica generalizada en todas las modalidades profesionales, parece oportuna la crítica a los Sindicatos de deportistas en el sentido de que han priorizado la defensa de los derechos laborales y de la movilidad de los jugadores “que ya están” a costa de “los que vendrán”.

²²⁰ El Convenio Colectivo, en su artículo 38, fija el nivel salarial mínimo de los *rookies* para las sucesivas anualidades, todo ello sin perjuicio de las reglas sobre la masa salarial colectiva máxima a destinar a los jugadores novatos que más adelante se analizan, y que actúan como tope global para este colectivo:

Año	Salario anual (dólares)
2002	225.000
2003	225.000
2004	230.000
2005	230.000
2006	235.000
2007	235.000

De la citada oferta automática se derivan consecuencias bien importantes para el funcionamiento del mercado: por un lado, la propuesta contractual representa que se atribuirán a la franquicia los derechos exclusivos para contratar al jugador; por otro lado, se conservarán tales derechos exclusivos para la contratación en la siguiente temporada en caso de que en la presente no se alcance un acuerdo, y además, en este caso, el jugador no podrá jugar en la Liga durante toda la temporada; y, finalmente, sólo se produce la liberación definitiva de restricciones en caso de que también se frustrara el segundo intento de contratación.

Lógicamente la amenaza de la parálisis deportiva durante toda una temporada provoca que habitualmente, salvo en el caso de los jugadores elegidos en la primera ronda, los deportistas acepten contratar a cambio del salario mínimo de Convenio.

Por su parte, los Clubes no eluden habitualmente la oferta contractual automática de los jugadores seleccionados en el *draft*, porque actuando así se garantizan, como mínimo, la posibilidad de intercambiar jugadores con otros equipos.

2. Jugadores con menos de tres temporadas de antigüedad

A partir del ingreso en la NFL los jugadores comienzan a computar temporadas de antigüedad siempre que sean alineados al menos en seis partidos oficiales de la competición regular, que, por ejemplo, en la pasada temporada 2003-2004 comprendió 17 partidos, más los partidos de playoff –hasta 4 como máximo–, extendiéndose el campeonato disputado por 32 equipos desde Junio hasta Febrero.

Pues bien, en un segundo estrato de jugadores quedan comprendidos aquellos que hubieran acreditado menos de tres temporadas de antigüedad.

Cuando un jugador de estas características finalice su contrato no queda liberado para ofrecer sus servicios al mejor postor, sino que siguiendo las previsiones del artículo 18 del Convenio está sujeto a una sola posibilidad, salvo acuerdos entre partes: contratar con su anterior Club, siempre que éste le proponga una oferta salarial sujeta a los mínimos convencionales previstos

²²¹ El salario mínimo previsto en el año 2002 para los jugadores que acrediten una temporada fue de 300.000 dólares, y para quienes acrediten dos temporadas 375.000 dólares anuales. Para las sucesivas temporadas, hasta la finalización de la vigencia del Convenio, estas son las cantidades mínimas garantizadas (en dólares anuales):

Año	Antigüedad 1 temporada	Antigüedad 2 temporadas
2003	300.000	375.000
2004	305.000	380.000
2005	305.000	380.000
2006	310.000	385.000
2007	310.000	385.000

para estos supuestos²²¹. Sólo en caso de que no reciba dicha oferta quedará libre de limitaciones a la movilidad y se convertirá en agente libre sin restricciones.

3. Jugadores entre tres y cinco temporadas acreditadas (agentes libres con restricciones)

Un tercer grupo lo constituyen los jugadores que acrediten entre tres y cinco temporadas, computándose sólo las que se correspondan con temporadas sobre las que es de aplicación el sistema de límites salariales o *salary cap*²²²: en la terminología del Convenio los jugadores de este colectivo reciben la denominación de agentes libres con restricciones.

El estudio del régimen jurídico al que esa contradictoria denominación hace referencia muestra un *status* enormemente complejo, articulado en torno a los siguientes puntos: si el Club, a la finalización del contrato con el jugador le dirige una nueva oferta contractual en los términos fijados por el Convenio en su artículo 19, sección 2, se reserva el derecho a recontratar al jugador igualando la oferta de un nuevo Club –*right of first refusal*²²³, – y/o el derecho a una compensación por la pérdida del jugador en términos de opciones de selección para el *draft*²²⁴.

Evidentemente la ausencia de oferta cualificada en los términos del Convenio significaría la renuncia del Club a cualquier interés por los servicios del jugador, que quedaría liberado sin restricciones. Pero no es lo habitual, y el expediente ordinario para que el deportista cambie de Club será la recep-

²²² Durante la vigencia del actual Convenio todas las temporadas salvo la última, 2004-2005, están sujetas al sistema de topes salariales. Sobre los motivos de este año sin límites y su mecánica se tratará en extenso en el apartado siguiente dedicado al sistema de límites salariales.

²²³ Institución equivalente a la pactada en el Estado español en el Convenio entre la Asociación de Clubes de Baloncesto (ACB) y la Asociación de Baloncestistas Profesionales (ABP) que se viene denominando derecho de tanteo y que es objeto de análisis en la segunda parte de esta tesis (sobre el particular vid., Parte Segunda, Cap.Tercero, III. A. 2. b).

²²⁴ La reserva del *right of first refusal* y además la compensación en opciones de *draft* dependen de la oferta contractual que se realice al jugador. En concreto, en 1999 para ejercer el *right of first refusal* la nueva oferta contractual debe ser de al menos 275.000 dólares para quienes acrediten tres años de antigüedad ó 325.000 dólares para los que acrediten un año más, actualizándose las cuantías para las sucesivas temporadas según el incremento porcentual anual del DGR de la NFL, con el límite del 10% anual.

Si el Club, además, quiere reservarse la posibilidad de obtener una compensación en caso de no ejercer la recontratación por igualación de la oferta de otro Club, deberá realizar propuestas salariales adicionales. Así, para optar subsidiariamente al *right of first refusal* a una compensación en forma de una opción en la primera ronda deberá ofrecer al jugador al menos un contrato de 600.000 dólares por un año si este acredita tres de antigüedad, ó 700.000 dólares si acredita cuatro. Las opciones pueden ser más o menos cualificadas (primera, segunda o tercera ronda), e incluso acumulables, dependiendo en cada caso de la oferta contractual con arreglo a la escala fijada en el Convenio, artículo 19, Sección 2.

ción de una oferta de un nuevo Club que no pueda ser igualada por el antiguo, fundamentada tanto en motivos económicos como deportivos, que le disuadirán del ejercicio del *right of first refusal*²²⁵.

4. Jugadores con cinco o más temporadas de antigüedad (agentes libres sin restricciones)

Finalmente, la condición de jugador con plena libertad contractual tan sólo se consigue al término de una relación laboral una vez alcanzada la antigüedad mínima de cinco temporadas o al menos cuatro, siempre que todas ellas hayan transcurrido sujetas al sistema de límites salariales. Sólo en este caso podrá el deportista contrastar su valor de mercado sin restricciones²²⁶.

5. Jugadores franquicia y transición

Por lo demás, las restricciones se extienden más allá, independientemente del factor antigüedad, y llegan de la mano de otros valores arraigados

²²⁵ En cualquier caso el trámite de ejercicio del *right of first refusal* se ajusta al siguiente procedimiento, según el artículo 19, Sección 3, del Convenio: el jugador puede recibir tan sólo una oferta de otro Club, de la que se remitirá copia al antiguo Club expresándose al menos los términos salariales de esa oferta –excluyendo compensaciones como inmuebles, acciones u otras propiedades y concretando tan sólo las pecuniarias-. En un plazo de siete días el antiguo Club podrá igualar dicha oferta y recontratar al jugador; si hubiera discrepancias sobre los términos comparativos de ambas ofertas se someterían para su resolución al sistema arbitral fijado en el artículo 19, Sección 4, y en cualquier caso, antiguo o nuevo Club, quien realizara la oferta superior, está obligado a celebrar contrato formal. Si el antiguo Club quedara privado de los servicios del jugador, ejercería su derecho a ser compensado por parte del nuevo Club en forma de opción de *draft* en los términos a que se hubiera hecho acreedor en su oferta inicial.

²²⁶ Artículo 19, Sección 1, del Convenio Colectivo NFL-NFLPA. Tal como sucede en la generalidad de ligas, también en esta, aunque de forma más limitada, se produce cada vez más acentuadamente el fenómeno de concentración de rentas alrededor de las superestrellas, los jugadores más cotizados de la Liga, que lógicamente pertenecen a este grupo de deportistas sujetos a menores límites retributivos, en este caso, los propios del sistema de *salary cap*. Los 25 jugadores mejor retribuidos de la NFL se situaban en 2002 entre 14 y 7 millones de dólares por temporada (salvedad hecha de Michael Strahan, que percibió 20 millones), mientras que el salario medio fue de 506.000 dólares y el mínimo de 225.000 dólares. En 2003, los salarios de los *top 25*, se situaban entre 15 y 7 millones de dólares, el medio fue de 550.000 dólares y el mínimo nuevamente de 225.000.

Fuente: <http://asp.usatoday.com/sports/football/nfl/salaries/top25.aspx?year=2002> (para 2003, =2003).

Por tanto, si bien se trata de una Liga con un equilibrio importante entre equipos, con una ratio de 2 a 1 en lo que se refiere al gasto salarial, sin embargo el reparto interno entre el colectivo de jugadores comienza a tomar la inercia típica de las demás Ligas, lo cual debe alertar a los Sindicatos en el sentido de reflexionar sobre las causas y consecuencias de la segmentación y en su caso las medidas a adoptar para frenarla. Sobre esto último, y a la vista de los limitados incrementos anuales en la escala de salarios mínimos, no parece que la estrategia sindical se oriente por la utilización del Convenio como instrumento reequilibrador.

desde antiguo en el deporte: el mantenimiento de los talentos deportivos señaladamente claves para el desarrollo del proyecto deportivo de la entidad (jugadores franquicia)²²⁷, y la preservación de los deportistas que vienen evolucionando y formándose desde sus inicios profesionales en el Club (jugadores transición)²²⁸. En virtud de estas disposiciones el Convenio otorga ciertas facultades a los Clubes para preservar o mantener en sus filas a estos jugadores franquicia y transición, respectivamente los jugadores más difícilmente sustituibles y los que mayor proyección apuntan.

6. Límites a la contratación en las temporadas sin topes salariales

Y como cláusula de cierre de un mercado intervenido en cuanto a la movilidad laboral, no debe obviarse una última previsión, de aplicación en las temporadas en que no operan los límites salariales, que pretende reequilibrar el potencial deportivo de los Clubes, pero que al tiempo restringe las opciones de los agentes que han podido escapar a todas las limitaciones ya expuestas. Se trata de las reglas de contratación de agentes libres que se imponen a los equipos mejor clasificados durante la temporada anterior, a cuyo tenor, los cuatro mejores equipos de la temporada anterior no podrán contratar agentes libres sin restricciones, con la salvedad de aquellos que hubieran finalizado contrato con el propio Club o, también, en caso de que el Club hubiera perdido a alguno de sus jugadores por acceder a la condición de agentes libres, si bien en este último supuesto la remuneración del nuevo jugador no podrá superar la abonada a quien dejó la empresa como agente libre.

Asimismo, los siguientes cuatro clasificados podrán contratar agentes libres, pero con límites económicos: no más de un jugador que supere 1.5 millones de dólares anuales de salario en la primera temporada, e ilimitado número de jugadores siempre que no superen 1 millón de dólares anuales de salario durante la primera temporada (en ambos casos el incremento

²²⁷ El Convenio, artículo 20, permite que cada Club designe para cada temporada un jugador franquicia, incluso distinto, sujeto a un régimen de agente libre restringido en los términos que a continuación se señalan: si en la temporada en que finaliza su contrato mantiene la consideración de jugador franquicia, el Club podrá obtener una compensación consistente en dos primeras rondas siempre que le ofrezca renovar proponiéndole al menos un salario equivalente al de la media de los cinco jugadores de su mismo puesto mejor pagados durante la temporada que finaliza, si tal oferta no se produce, el jugador adquiere la condición de agente libre sin ningún tipo de restricción, disponiendo de absoluta libertad para negociar con otro Club.

²²⁸ A estos efectos, cada Club puede designar dos jugadores transición (e incluso puede nominar un tercero si renuncia a elegir al jugador franquicia), respecto de los cuales el Club se reserva el derecho de tanteo o *right of first refusal* a la finalización de su contrato, siempre que previamente les realice una oferta contractual que contenga un salario equivalente al menos a la media de los diez jugadores mejor pagados de la temporada anterior, que ocupen el mismo puesto que él (artículo 20, Convenio Colectivo NFL-NFLPA). Como es de suponer, todas las comprobaciones y cálculos necesarios se llevan a cabo a partir de las estadísticas, rankings y datos elaborados y publicados por la propia Liga.

máximo durante cada una de las siguientes temporadas podrá ser del 30%)²²⁹.

C. Distribución de rentas: los límites salariales

1. Función de los límites: reparto de rentas industriales y fijación del room o crédito disponible para salarios

La NFL, al igual que la NBA, ha articulado el sistema de límites salariales en su Convenio Colectivo como institución básica para intentar lograr el máximo equilibrio financiero y competitivo posible entre sus franquicias²³⁰, sumando a este instrumento otro de gran importancia en esa misma dirección, el reparto solidario de los ingresos obtenidos por el conjunto de las franquicias²³¹.

²²⁹ Estas previsiones reciben el nombre de *Final Eight Plan*, en los términos del artículo 21 del Convenio Colectivo NFL-NFLPA.

²³⁰ Art. 24 Convenio Colectivo NFL-NFLPA.

²³¹ Ambos mecanismos, incluso por encima de las reglas limitadoras de la movilidad de los jugadores, han contribuido eficazmente a que no se produjera la temida concentración de talentos deportivos en los equipos grandes, y han propiciado el mantenimiento de una segmentación aceptable en el potencial financiero de los equipos. Así, por ejemplo, la media de ingresos por derechos de retransmisión televisiva durante el período 1990-1996, que constituye el 55% del presupuesto de las franquicias, fue de 37 millones de dólares anuales, obteniendo el equipo con mayores ingresos 39.7 millones y el que menos 34.8 millones. Trasladado a los presupuestos destinados a retribuciones, en el año 1997, el equipo con gasto salarial más elevado invirtió en las nóminas de sus jugadores 49 millones de dólares (Oakland), mientras que el gasto menor fue de 26 millones (Carolina). En el año 1999, New England Patriots presentó el presupuesto salarial más elevado con 56 millones y, curiosamente, Oakland el menor con 40 millones (J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, cit. Anexos, Tabla 4.3.).

Y en la década de los 2000, estos serían los datos, según el diario USA Today (<http://asp.usatoday.com/sports/football/nfl/salaries>):

Año	Equipo mayor gasto (millones de dólares)	Equipo menor gasto (millones de dólares)
2000	58 (Arizona, Pittsburgh, St. Louis y Tampa Bay)	42 (San Francisco)
2001	*102 (Denver)	47 (Minnesota)
2002	85 (Pittsburgh y Atlanta)	43 (Minnesota)
2003	95 (New Orleans)	53 (Cleveland)

* Incremento excepcional debido a que se trataba de una temporada no sujeta al sistema de límite salarial.

²³² Sobre el límite salarial de la NFL puede consultarse el estudio en detalle de A. W. HELLER, "Creating a win-win situation through collective bargaining: the NFL salary cap", en *The sports lawyers journal*, Sports Lawyers Association, nº1 vol. 7, 2000.

En este caso el *salary cap* de la NFL²³² se define por comparación con el de la NBA como rígido (*hard cap*), al no contener las excepciones que permiten superar ampliamente los topes en el sistema flexible de la Liga de baloncesto (*soft cap*).

También como sucede en la NBA, el Convenio fija un límite máximo de participación de los jugadores sobre determinadas rentas de la NFL previamente definidas (*defined gross revenues*, DGR)²³³, en realidad sobre las más importantes²³⁴. En concreto durante los años 1998-2001, se pactó una participación máxima del 63% en el DGR y a partir de aquí, por ejemplo, el año 2002 tiene fijado un límite de participación del 63.5% y el año 2003 y sucesivos del 64%²³⁵. Asimismo se fija una garantía mínima de participación de los deportistas respecto de los ingresos, cifrada en el 58% del DGR que, en caso de no

²³³ Los ingresos de los que participan los jugadores (DGR) son los siguientes, según el vigente Convenio entre la NFL y la NFLPA, art. 24. 1 (a):

1-Ingresos por entradas de partidos de pretemporada, temporada regular y post-temporada obtenidos por todos los equipos de la NFL.

2-Ingresos por palcos de lujo y asientos preferentes sometidos a distribución solidaria entre los equipos de la NFL. Hay que dejar constancia de que algunos ingresos de los palcos de lujo y asientos preferentes no son objeto del reparto entre equipos, sino que son privativos de las franquicias según las normas de reparto fijadas por la NFL al margen del Convenio Colectivo.

3-Ingresos por la venta centralizada de los derechos audiovisuales. En este apartado se incluyen los procedentes de las televisiones locales, estatales o por retransmisión internacional por cualquier medio de difusión (cable, TV de pago, satélite, radio, incluso en diferido dentro de las 72 horas siguientes a la disputa del encuentro).

4-Todo ingreso procedente de la venta de cualquier derecho propiedad de la NFL o de sus empresas filiales (por ejemplo NFL Films, NFL Properties o NFL Attractions). En este apartado resulta relevante la cesión para la explotación centralizada, por ejemplo, a través de merchandising de las marcas de todas las franquicias de la NFL, o la explotación de la página Internet de la NFL.

Quedan excluidos de las rentas definidas (del DGR) los siguientes ingresos, todos ellos privativos de cada franquicia:

Ingresos provinientes de las concesiones en los estadios, parking, venta de programas de cada partido, publicidad local, publicidad en boletines o revistas de la franquicia, acuerdos con sponsors locales, los obtenidos por traspasos de jugadores, donaciones o cánones recibidos de la NFL por la expansión de la Liga o por venta de franquicia.

Finalmente, quedan también excluidos del DGR los fondos destinados por la Liga a programas de desarrollo del *football* base. Estos fondos son gestionados por una administración conjunta de Liga y Sindicato y su cuantía es la siguiente para los sucesivos años: para 2002, 20 millones de dólares y para 2003, 22.5 millones de dólares.

²³⁴ P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., pág.88, cifra los ingresos comprendidos en el DGR de la NFL en el 95% de los globales de toda la Liga y por todos los conceptos.

²³⁵ En concreto estos límites porcentuales se han concretado en los siguientes topes por equipo (en dólares):

Año	Salary cap
2004	80
2003	75
2002	71

http://www.usatoday.com/sports/football/nfl/2003-12-11-notes_x.htm

alcanzarse, sería complementada a final de temporada por el conjunto de franquicias de la NFL²³⁶.

Incluso se prevé un sistema de reajuste y elevación de los porcentajes mínimos para los siguientes años en caso de que la participación decaiga por debajo de un umbral. Así, si la participación de 2002 resulta inferior al 58%, esto es, si los Clubes en su conjunto no pagan a sus jugadores esa cantidad mínima respecto de los ingresos globales de la Liga, además de la obligación de la NFL de completar hasta ese porcentaje mínimo absoluto, el umbral mínimo se incrementaría hasta el 60% para 2003²³⁷.

Dentro de ese límite máximo de participación en las rentas (por ejemplo en el 64% del DGR para 2004), se computan dos grandes apartados:

- las rentas o beneficios colectivamente negociados en el Convenio, que comprenden partidas específicas para el fondo de pensiones y planes de aseguramiento colectivo (vida, seguro médico y dental); pago de tasas de seguridad social, desempleo e invalidez; cantidades diarias para dietas y manutención durante la pretemporada y durante la temporada regular; gastos de viaje o gastos médicos y medicamentos o tratamientos para los casos de lesiones²³⁸.
- las rentas individuales negociadas contractualmente por cada jugador con su empresa, que alcanzarán como máximo la cuantía restante una vez deducido del límite máximo –el indicado 63.5% del DGR para 2002– las partidas colectivamente negociadas. En concreto, a cada franquicia le corresponderá una cuota equivalente o *room* del montante global destinado a salarios individuales; además, el Club a la hora de negociar los salarios individuales debe someterse a las condiciones salariales mínimas y respetar el salario mínimo regulado en el Convenio²³⁹.

Se trata en definitiva de fijar una especie de crédito máximo y mínimo, equivalente para todas las franquicias, y los equipos deben retribuir a sus jugadores dentro de este margen. El sistema encierra al menos dos finalidades para las partes, una abiertamente confesada por las franquicias –la igualdad del potencial deportivo de los equipos y por tanto la mejora del producto, que

Con todo, en la práctica el límite salarial puede verse rebasado, en ligeras cuantías si se compara con la NBA, debido a que frente al *salary cap* se computan los 51 salarios más altos de cada plantilla, no contabilizándose el resto, que en algunos casos se extiende hasta 80 jugadores, con salarios equivalentes al mínimo. Así, dentro de los limitados casos de exceso sobre el *cap*, en los más extremos se constata hasta entre 15 y el 20% de extralimitación, mientras que en la NBA son habituales desvíos hasta del 100 %.

²³⁶ Artículo 24, sección 3, del Convenio Colectivo NFL-NFLPA.

²³⁷ Artículo 24, sección 4.b, del Convenio Colectivo NFL-NFLPA.

²³⁸ En detalle, relación exhaustiva de beneficios colectivamente negociados que integran la renta disponible por los jugadores puede hallarse en el art. 24. 1. (b) del Convenio Colectivo NFL- NFLPA.

verá elevadas sus audiencias y sus ingresos–, y otra destacada por los deportistas pero no expresada por las empresas –la contención de los salarios–.

2. Los topes particulares de los rookies

En el marco de ese crédito salarial de negociación individual existe además una restricción añadida, que afecta a la masa salarial que puede destinarse a la contratación de jugadores de primer año o *rookies*, a los que se fija una participación específica en las rentas de la industria, con el objeto de contener los salarios de los “novatos” desde su ingreso en la Liga. Concretamente, se fija un porcentaje máximo en el conjunto de gasto de todas las franquicias del 3.5% del DGR²⁴⁰. Para determinar la cuota máxima de participación de cada franquicia dentro de ese porcentaje se procederá a un reparto ponderado en función del número de opciones, rondas y posición de que disponga cada franquicia en la selección anual de nuevos jugadores o *draft*, de manera que la cuota de cada entidad deportiva sobre ese 3.5% global es variable.

No obstante, cada franquicia podrá rebasar su cuota correspondiente destinada a los *rookies* en caso de que disponga de margen salarial de equipo suficiente para asumir el gasto, si bien es cierto que con una regla de cierre que impide que los salarios de los *rookies* se incrementen en más del 25% durante cada una de las siguientes temporadas²⁴¹. Por tanto, cabe reiterar la crítica efectuada a las organizaciones sindicales de deportistas en el sentido de priorizar los intereses de los jugadores veteranos, beneficiados en el reparto de rentas, en detrimento de los noveles.

3. Cargos contra el room y signing bonus

En cuanto a los ingresos de los jugadores que se computan con cargo al crédito, margen o *room* disponible, hay que subrayar que no todas las

²³⁹ El artículo 38 del vigente Convenio contiene el salario mínimo que corresponde a los jugadores de la NFL, y esa garantía varía en función del número de años de antigüedad de cada jugador. Así, para los años restantes de vigencia del Convenio estos son los umbrales mínimos (en dólares anuales) según la antigüedad de los jugadores (se excluyen los ya citados con anterioridad, *rookies* y jugadores con uno o dos años):

Año	3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 ó +
2004	455.000	535.000	660.000	760.000
2005	455.000	540.000	665.000	765.000
2006	460.000	545.000	670.000	770.000
2007	460.000	545.000	670.000	770.000

²⁴⁰ Artículo 18 del vigente Convenio Colectivo NFL-NFLPA.

²⁴¹ Artículo 17. 4 e) del Convenio Colectivo NFL-NFLPA.

percepciones derivadas del trabajo se computan, ni además lo aminoran necesariamente en la temporada en que tales cuantías se devengan.

El sentido del sistema es habilitar un margen o crédito máximo y mínimo contra el que corran los gastos salariales efectuados cada temporada, y por tanto, como regla general, las percepciones devengadas cada temporada sumarán contra el remanente o *room* disponible, pero como excepción más significativa se halla la prima por fichaje (*signing bonus*)²⁴².

Este concepto, devengado al momento de la contratación por el hecho de vincularse deportivamente con una entidad deportiva²⁴³ se ha convertido, en la práctica, en el montante salarial más significativo dentro de los contratos individuales de los jugadores comparado, por ejemplo, con el salario mensual²⁴⁴, y su cómputo contra el *room* no se produce de una sola vez en la temporada en que se contrata. Si así fuera, se trataría de una situación indeseada para los deportistas ya que posibilitaría la contratación de sólo unos pocos nuevos jugadores cada temporada y obstaculizaría en definitiva la movilidad de mercado²⁴⁵, por eso, al contrario, la prima de fichaje se distribuye proporcionalmente a lo largo de los años de vigencia del contrato, agotando la disponibilidad o *room* de varias temporadas.

Este sistema de cómputo diferido a lo largo de las temporadas de vigencia del contrato es uno de los factores que ha conducido en el caso de los jugadores más valorados, y por tanto con más elevada prima de fichaje, a la concertación de contratos de larga duración, sin los cuales las franquicias de *football* no podrían disponer de margen salarial suficiente para la

²⁴² Un estudio en profundidad sobre los contornos jurídicos de este concepto salarial en la Liga de *football*, en D. J. SIPUSIC, "Instant repay: upon further review, the NFLs misguised approach to the signing bonus should be overturned", en *The sports lawyers journal*, Vol. 8, nº 1, 2001, págs. 207-248.

²⁴³ Así, el *signing bonus* ha sido definido en la jurisprudencia de los EE.UU en términos equivalentes a la prima de fichaje propia del deporte profesional español, por ejemplo, en los casos *McGlasson v. Workmen's comp. Appeal Bd (Phila. Eagles Football Club)*, 557 A. 2d 841 (Pa. Commw. Ct. 1989) o *Station v. Workmen's comp. Appeal Bd (Pittsburg Steelers Sports Inc.)* 608 A 2d 625 (Pa. Commw. Ct. 1992),.

²⁴⁴ Este concepto salarial, *signing bonus*, representaba en 1989 el 12% de la masa salarial abonada a los jugadores de la NFL; sin embargo para 1999 su magnitud alcanzaba el 58% (D. J. SIPUSIC, "Instant repay: upon further review, the NFLs misguised approach to the signing bonus should be overturned", cit., pág. 219). Aumento que habría que poner en relación directa con la posibilidad de computar las cuantías abonadas frente al tope salarial de manera diferida, mientras que de ser abonadas como salario se contabilizarían en la temporada en que se pagaron, agotando mayor porcentaje del margen disponible para salarios y contrataciones.

²⁴⁵ Por ejemplo, Dallas Cowboys no hubiera podido contratar a Deion Sanders, su estrella, en 1995, con un contrato de 37 millones de dólares, ni a Troy Aikman en 1999 -20 millones en *signing bonus*-, ni los New York Giants a Michael Strahan en 2002 -20 millones anuales, de los que 15 computan como *signing bonus* en diversas anualidades-, si buena parte del mismo no se hubiera podido imputar en concepto de *signing bonus* de manera proporcional al *room* de las temporadas de vigencia del Convenio.

contratación. No obstante, para evitar que este prorrateo durante los años de contrato dé lugar a la celebración de contratos de imposible cumplimiento -por ejemplo, la contratación por veinte años cuando la media de actividad de los jugadores de la NFL no supera los cinco años- con el único objeto de hacer viable la operación frente al *room* disponible, el Convenio establece mecanismos de aceleración de la amortización de la prima de fichaje contra el *room*. Así, si se producen supuestos como la extinción del contrato, el traspaso a otra franquicia o la posterior renegociación del contrato reduciendo la vigencia inicial, se prevé el cómputo anticipado de las cantidades que quedarán pendientes para las sucesivas anualidades, contabilizándolas contra el *room* de la temporada en que se producen tales situaciones, o contra la inmediatamente posterior si se producen una vez finalizada la temporada²⁴⁶.

Habitualmente el uso de este mecanismo de prorrateo durante los años de vigencia del contrato presenta el máximo interés cuando se trata de la multimillonaria contratación de aquellos jugadores de referencia de cada entidad. A diferencia de lo que sucede en el *football*, en el baloncesto se prevé la excepción Larry Bird ya mencionada, según la cual la prima de fichaje de los jugadores franquicia o de referencia de la entidad no computa contra el *room* siempre que se acredite una antigüedad mínima de tales jugadores²⁴⁷. Sin embargo, en el caso de la NFL, siquiera de manera proporcional a los años de contrato se imputa al crédito de cada equipo, de manera que el gasto salarial se ajusta más a la realidad que en el caso de la NBA.

Como se ve, frente al sistema de excepciones o *soft cap* de la NBA, la NFL ha articulado un sistema de topes salariales sin excepciones o *hard cap*, donde las primas de fichaje de todos los jugadores computan contra el crédito, aunque en algunos casos de manera diferida en el tiempo.

4. Temporada sin límite salarial

No obstante, igual que en el caso de la NBA, el Convenio de la NFL cuenta con un año final en el que no es de aplicación el límite salarial²⁴⁸, pudiendo cada franquicia realizar el gasto salarial que le convenga o esté capacitado para realizar, teniendo en cuenta en cualquier caso que las cantidades de prima de fichaje siguen prorrateándose en los sucesivos años de vigencia de contrato y computando contra el crédito disponible las siguientes temporadas, salvo que un nuevo Convenio adoptara previsiones expresas sobre la materia o modificara el sistema. Con todo, este año sin límite salarial posibilita, en particular a las entidades dispuestas a realizar contrataciones a cualquier precio, que engrosen el capítulo de salarios mensuales de ese año

²⁴⁶ Art. 24, Sección 7 (b) ii, del Convenio Colectivo NFL-NFLPA.

²⁴⁷ Vid. nota nº 257.

²⁴⁸ Actualmente, tras la última revisión y ampliación del Convenio en 2001, el año sin límite será el último de vigencia del Convenio, temporada 2006-2007.

ilimitado²⁴⁹, contando siempre con las limitaciones establecidas sobre el número de agentes libres a contratar que ya se señalaron²⁵⁰.

Esta previsión de configurar un último año de vigencia del Convenio sin límites salariales es una conquista sindical y tiene la finalidad de forzar la negociación de un nuevo Convenio o, en su defecto, liberalizar el mercado en materia salarial. Finalizada la vigencia del Convenio, salvo pactos al respecto, inexistentes en este caso, las empresas están obligadas en ausencia de nuevo Convenio a mantener el *status quo* de la última anualidad²⁵¹, esto es, están obligadas a mantener un mercado sin límites salariales, lo cual perjudica notablemente a la gran mayoría de propietarios, con economías menos poderosas (p.ej. Brewers) que no podrán enfrentarse a las grandes potencias económicas (p. ej. Dallas) en el mercado de fichajes. Además, la libre concurrencia en dicho mercado provoca el indeseado efecto para los propietarios de elevar la cuantía de los salarios, al menos de los deportistas más cotizados. En definitiva, se trata de una previsión que incentiva la negociación colectiva, sobre todo en lo que respecta a los propietarios de potencial económico medio y pequeño.

No obstante, para evitar efectos desequilibrantes sobre la competición y estructura económica, se han fijado mecanismos correctores ante esa apertura del mercado durante el año –o años en defecto de nuevo Convenio– de no operatividad del límite salarial, concretamente a consecuencia del caso Deion Sanders. El mecanismo consiste en distribuir proporcionalmente parte del gasto correspondiente al año sin límite salarial –concretamente el 50% del salario correspondiente a ese año– entre los años de vigencia del contrato. De esta manera se pretende contener el gasto de la temporada ilimitada afectando al *room* o margen de gasto de las temporadas que tienen fijado tope salarial.

²⁴⁹ Este fue el subterfugio hallado por los 49ers para contratar los servicios de Deion Sanders, cuya prima de fichaje se halla dentro de los parámetros que hacen posible a la entidad respetar los límites del *cap* los sucesivos años, pero cuyos salarios del año sin límites se incrementaron en cuantías desorbitadas (D. J. SIPUSIC, "Instant repay: upon further review, the NFLs misguided approach to the signing bonus should be over-turned", cit., pág. 219).

²⁵⁰ Vid. sobre las reglas de mercado en el año sin límite salarial, epígrafe II.B.6 de este Capítulo.

²⁵¹ Ya se señaló al analizar el Convenio Colectivo del béisbol (en especial, vid. nota nº 195) que la doctrina jurisprudencial había consolidado una suerte de "ultraactividad", en términos de nuestra literatura jurídica, de la que, especialmente, los jugadores tratan de escapar puesto que de lo contrario quedarían vinculados por las restricciones hasta nuevo acuerdo que los empresarios tratarían de bloquear. Para ello se provoca que la "ultraactividad", la prórroga del *status quo*, tenga lugar sin que sean de aplicación las restricciones de mercado, en este caso los límites salariales, que habrán dejado de ser operativos durante el último año de vigencia inicial del Convenio, esto es, se provocaría la "antiultraactividad" en esta precisa materia.

²⁵² Robertson v. National Basketball Association, 72 F.R.D. 64 (SDNY 1976).

²⁵³ P.D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., pág. 117, cifra en 700.000 dólares de media por Club la cuantía de la deuda acumulada para la temporada 1983. Según J. QUIRK y R. D. FORT, *Pay Dirt*, cit., pág. 204, el volumen de pérdidas de la temporada 1979/1980 del conjunto de equipos de la NBA fue de 13 millones de dólares según una auditoría realizada por Arthur Andersen, y en la temporada 1980/1981, del total de 23 equipos que conformaban la NBA, 17 la finalizaron con pérdidas.

III. El Convenio Colectivo del Baloncesto

A. Problemas de la industria afrontados en el Convenio Colectivo

El superior incremento salarial al de los ingresos, experimentado a mediados de los años 70 con la implantación de la era *free-agency* en las grandes Ligas, y en especial en la NBA, abre un espacio de reflexión sobre el modo con el que afrontar las nuevas tendencias de mercado, que apuntaban claramente hacia una transferencia de las rentas desde los Clubes hacia los jugadores.

Las soluciones históricas de intervención directa y unilateral de las Ligas sobre el mercado de trabajo, tratando de evitar la concurrencia de la oferta y la demanda, habían sido desterradas por los Tribunales a partir de la Sentencia Robertson v. NBA en 1976²⁵², y la negociación colectiva, que se presentaba como el único método posible de establecimiento de acuerdos restrictivos de la competencia no fue capaz de invertir la dinámica inflacionaria del mercado laboral, provocada por los propios Clubes que con potenciales económicos dispares y su guerra de ofertas por los servicios de los jugadores dirigen al alza el mercado.

La negociación colectiva seguía manteniendo restricciones sobre la movilidad de los deportistas, como el *draft* –que contenía los salarios en el segmento de los *rookies*–, o el derecho de opción –que con dificultades trataba de preservar la continuidad de los mejores jugadores de cada equipo–, pero no eran lo suficientemente globales como para evitar la dinámica de mercado en la que los equipos grandes, con su mayor potencial económico, tenían capacidad para contratar a los mejores jugadores elevando así las exigencias del mercado para los equipos con menor potencial, a la vez que se perjudicaban entre ellos mismos ya que acababan pagando más de lo que son capaces.

En este punto, a principios de los años 80, un buen número de franquicias reconoce su situación de crisis financiera²⁵³; otras manifiestan su voluntad de traspasar gratuitamente la entidad a aquel sucesor que se hiciera cargo de las deudas acumuladas, e incluso otras se encuentran en venta por la escasa cuantía de sus beneficios²⁵⁴.

A partir de aquí la NBA abre con el Sindicato negociaciones para alcanzar los necesarios consensos conducentes a la articulación de mecanismos, englobados en el sistema denominado *salary cap* o de topes salariales, que doten de cierta estabilidad y racionalidad al sistema financiero de la Liga, deteniendo el incremento salarial.

²⁵⁴ J. A. MISHKIN, "Competitiveness in sports events: the salary cap", cit., pág. 4. El autor, ex-vicepresidente de la NBA, se reconoce como impulsor del *salary cap* en un contexto de grave crisis económica de los Clubes, nada comparable con su actual solvencia económica.

La estabilidad financiera general de la industria se trata de lograr a partir de una premisa básica, la de vincular los salarios de los deportistas a los ingresos obtenidos por la NBA, de manera que el volumen de las rentas percibidas por los jugadores de la Liga en conjunto, no exceda de un determinado nivel con relación a los ingresos globales de la NBA o, dicho de otra manera, la NBA tendrá unos límites globales presupuestarios destinados a salarios en función de los ingresos.

Al mismo tiempo, a través del *salary cap* se pretende reordenar el mercado y reducir la inflación fijando unas franjas de gasto máximo y mínimo homogéneas para todos los Clubes, con el objetivo de disminuir la superioridad de los equipos con gran potencial para hacerse con los servicios de los mejores deportistas, y congelar el flujo de mercado o, al menos, la cuantía de los salarios pagados.

Ciertamente la adopción de acuerdos de tal naturaleza encierra un componente anticompetitivo o de intervención restrictiva en el mercado, a priori contrario a las normas *antitrust*, motivo por el cual la NBA requirió la participación del Sindicato de jugadores en orden a incorporar el sistema en un Convenio Colectivo que protegiese las citadas previsiones del análisis de esa legislación.

Inicialmente el Sindicato, en el contexto de un mercado laboral con dificultades pero al alza durante los años anteriores, entiende que el establecimiento de límites artificiales a los salarios es contrario a la dinámica del libre mercado y a sus intereses. Pero finalmente, en el año 1983, accede al planteamiento de la NBA y se firma el primer Convenio Colectivo del deporte profes-

²⁵⁵ La participación de los jugadores no se produce respecto de todas las rentas obtenidas en el conjunto de la NBA, sino respecto de las prefijadas o definidas como susceptibles de participación-*Basketball Related Income* (BRI)-. En concreto, el BRI se define en el art. 7 del vigente Convenio Colectivo entre NBA y NBAPA como el conjunto de ingresos recibidos por la NBA, sus equipos y empresas (como NBA Properties Inc, que explota el merchandising de la NBA), de cualquier fuente presente o futura, siempre que deriven directa o indirectamente de la actividad profesional de los jugadores en partidos de la NBA o actividades conexas de la NBA, incrementadas en un millón de dólares. A modo ejemplificativo pero no exhaustivo, el Convenio fija como ingresos pertenecientes al BRI los procedentes de: entradas de la Liga regular -una vez liquidados los impuestos correspondientes-; derechos de retransmisión audiovisual, cualquiera que sea el medio de reproducción -internet, radio, televisión local, por cable, *pay per view*, satélite, etc-; ingresos de partidos de exhibición o no oficiales; ingresos por entradas de partidos de *playoff*; ingresos por ventas en tiendas de los pabellones o provenientes de concesiones; suites de lujo (40%) y parking de los pabellones; mascota; venta de bebidas (40%); sponsor y promociones; Ligas o campamentos de verano; *All-Star Game* o *Torneo Mc Donalds*, entre otros.

Se excluyen expresamente del BRI, y por tanto no computan para determinar la cantidad de renta a repartir con los jugadores, las cantidades procedentes de cesiones y transferencias de los servicios de los deportistas; tasas abonadas por los nuevos equipos en caso de expansión de la NBA; reembolsos de seguros; cuantías de las sanciones impuestas por la NBA a sus equipos o jugadores; cantidades derivadas de la construcción, remodelación de los pabellones o recalificación de los terrenos.

sional conteniendo este novedoso mecanismo de intervención sobre el mercado que se ha mantenido intacto en sus premisas básicas durante los últimos 21 años, si bien ha sido objeto de sucesivas matizaciones y revisiones, la última de ellas a consecuencia del conflicto colectivo mantenido entre NBA y NBAPA durante la temporada 1998-1999.

B. El *salary cap* de la NBA

I. Delimitación

Los ejes básicos del *salary cap* en la formulación vigente desde enero de 1999 hasta el término final del Convenio Colectivo, temporada 2003/2004 o, a elección de los empresarios, hasta 2004/2005, son los siguientes:

La NBA y la NBAPA destinan a los jugadores una parte de determinadas rentas obtenidas por la NBA y sus equipos definidas como "ingresos de referencia"²⁵⁵, correspondiendo a cada uno de los 29 equipos de la NBA una cuota equivalente de gasto máximo o *salary cap*²⁵⁶, si bien este tope esta sujeto a importantes excepciones²⁵⁷, motivo por el cual el sistema de *salary*

²⁵⁶ La evolución del límite salarial fijado para cada equipo desde la implantación del sistema ha sido la que sigue:

84-85	3.600.000	94-95	15.964.000
85-86	4.233.000	95-96	23.000.000
86-87	4.945.000	96-97	24.400.000
87-88	6.164.000	97-98	26.900.000
88-89	7.232.000	98-99	30.000.000
89-90	9.802.000	99-00	34.000.000
90-91	11.871.000	00-01	35.500.000
91-92	12.500.000	01-02	42.500.000
92-93	14.000.000	02-03	40.270.000
93-94	15.175.000	03-04	43.840.000
		04-05	43.870.000

Fuente: http://www.nba.com/news/cap_030715.html

²⁵⁷ Entre las excepciones más importantes que permiten superar el *salary cap* de cada equipo pueden señalarse las siguientes:

-Excepción para recontractar a agentes libres cualificados (*Qualifying free-agents*), más conocida como excepción Larry Bird. En este caso un equipo puede superar su tope salarial para recontractar a un jugador de la propia plantilla que al menos haya jugado con dicho equipo tres temporadas como agente libre, y el límite salarial para la recontractación se sitúa como máximo en un incremento del 12.5 % respecto de las retribuciones del contrato anterior. El origen de esta excepción tiene conexión directa con el jugador a quien debe su denominación popular, Larry Bird, cuya recontractación por los Celtics de Boston no hubiera sido posible si la NBA no hubiera permitido superar el tope salarial.

cap de la NBA está conceptuado como de tope blando o *soft cap* –frente al *hard cap* o tope duro de la NFL– que permite por tanto a los equipos rebasar el tope fijado en determinadas circunstancias.

2. Los problemas de las excepciones, en particular la Larry Bird

Precisamente en el centro del conflicto colectivo planteado por los empresarios durante la temporada 1998-1999, concretado en el cierre patronal que condujo a la suspensión de buena parte de la competición, se situaba a juicio de los empresarios el incremento inaceptable de la participación de los jugadores en las rentas de la industria, debido al sistema de *soft cap* articulado en la NBA, con la correspondiente disminución de sus beneficios hasta niveles de rentabilidad inasumibles. En concreto, por encima del umbral máximo del 53% sobre el *BRI* fijado en el Convenio Colectivo anterior, la masa salarial se había situado en el 58 % del *BRI*, fenómeno debido, principalmente a la excepción para recontractar a *free-agents* cualificados o excepción Larry Bird, en definitiva a la opción que tienen los Clubes para retener a sus super-

Para permitir el exceso se fijó esta regla, que se estableció como excepción cuasipersonal –como ya se señaló en nota nº 169, destinada para la figura de Larry Bird- dirigida a facilitar que los equipos mantuvieran a sus jugadores franquicia y más arraigados. Con el tiempo ha derivado en el instrumento más peligroso para la consecución de la estabilidad financiera y equilibrio económico entre Clubes; de hecho, básicamente por motivo de esta cláusula, prácticamente todos los equipos de la NBA se sitúan por encima del tope salarial. Quizás el ejemplo más claro lo constituya el contrato firmado por Michael Jordan con los Chicago Bulls para la temporada 1997-1998: mientras que el tope salarial por equipo se situaba en esa temporada en 26.9 millones de dólares, la renovación del contrato de Michael Jordan ascendió a 33 millones de dólares, esto es, una cantidad superior a todo el margen salarial disponible para un equipo completo.

- Excepción para recontractar a agentes libres simples (*Early qualifying free-agents*), en aplicación de la cual el Club puede superar el tope retributivo si se recontracta a un jugador que ha permanecido en la propia plantilla sin cambiar de equipo como *free-agent* durante dos años. El incremento salarial del jugador puede alcanzar un máximo del 175% respecto de la anterior temporada, o de la media salarial de la NBA si es ésta es superior.

- Excepción para recontractar a jugadores del propio equipo cuando no alcancen el mínimo número de años de los anteriores supuestos de permanencia en el equipo como agentes libres. En este caso se permite superar el tope salarial, si bien el máximo que el Club puede abonar al jugador en concepto salarial es el 120% de la retribución de la anterior temporada.

-Excepción por contratación para sustituir a un jugador incapacitado por lesión, que puede ser utilizada tan sólo para contratar a un jugador por temporada. En este caso, pese a que se carezca de margen salarial para contratar a otro jugador, el sistema del Convenio permite superar el tope cuando se trata de sustituir a un jugador que no podrá participar con su equipo el resto de la temporada, requiriéndose la autorización previa de la NBA a la vista de los informes médicos solicitados por la Liga. En caso de autorizarse la contratación, el importe de los salarios no puede exceder el 50% de la cuantía recibida por el jugador sustituido o el 108% del salario medio de la NBA durante la temporada anterior, si ésta cuantía es inferior. En caso de recuperación anticipada del jugador incapacitado debe ser incorporado al equipo, sin que ello afecte al sustituto.

estrellas o jugadores franquicia ofreciéndoles contratos que permiten elevar los costes salariales por encima del límite convencional.

Esta situación condujo a la denuncia del Convenio y a la adopción de medidas de presión ofensivas, caso del *lock-out*, con la finalidad de fijar mecanismos más restrictivos de control salarial. En concreto, el tema conflictivo central se situó por parte empresarial en la forma de contener el gasto salarial en el techo fijado, y en la medida en que la cláusula Larry Bird era una de las principales causantes de la extralimitación, su supresión fue uno de los objetivos perseguidos por la Liga. En frente y de manera decidida se situaron en particular los principales beneficiarios de la cláusula, las superestrellas de la NBA, con Michael Jordan y Patrick Ewing a la cabeza.

3. Su reformulación: la cuenta de garantía

El conflicto finalizó con la plasmación en el Convenio actualmente vigente de una solución de compromiso que permite la continuidad de la

-Excepción de salario medio o clase media. En este caso el Club puede contratar a cualquier agente libre sobrepasando el tope salarial, siempre que el salario pactado para el primer año de contrato no supere el 108% del salario medio de la temporada anterior o, en el caso de la temporada 2000-2001, 2.25 millones de dólares.

-Excepción del millón de dólares. Por encima del tope salarial todos los equipos disponen de un crédito de 1 millón de dólares (en la temporada 1998-1999), que se incrementa en las sucesivas temporadas a razón de 0.1 millón (por ejemplo, 1.2 millones para la 2000-2001, 1.3 millones para la 2001-2002, 1.4 millones para la 2002-2003 y 1.5 millones para la 2003-2004), aunque no se puede emplear durante dos temporadas sucesivas. Este crédito puede servir anualmente para incorporar a más de un jugador, aunque los contratos con arreglo a esta modalidad no pueden exceder de dos temporadas de duración; con todo, las cantidades que se imputan al crédito son las de la primera anualidad, y los de la segunda se afectan al margen del tope salarial ordinario.

-Excepción para contratar a *rookies*. En este caso, pese a que el Club carezca de margen salarial dentro de los límites, el Convenio posibilita superar el tope salarial para contratar al *rookie* o *rookies* elegidos por el Club en la primera ronda, y el salario se ajustará a la escala fijada para los jugadores "novatos". Así, el artículo 8 del Convenio Colectivo detalla la escala salarial correspondiente a los *rookies* de la primera ronda en función de su número en la selección y los años de contrato (por ejemplo, el salario a percibir por el *rookie* con el número 3 de la primera ronda del *draft* la temporada 2001-2002, caso del catalán Pau Gasol, sería de 2.475.700 dólares el primer año de contrato, 2.661.400 el segundo y 2.874.100 el tercero).

-Excepción de salario mínimo. El tope salarial puede ser superado si el Club ofrece al jugador el salario mínimo que le corresponda según su antigüedad. El contrato puede tener una duración máxima de 2 años y en el segundo año el salario también debe ajustarse a la cuantía del salario mínimo. A este supuesto se acogieron Los Angeles Lakers para contratar a Karl Malone en la temporada 2003-2004 o a Dennis Rodman en la temporada 1998-1999, cuando una vez alcanzado el tope salarial el Club no disponía de margen salarial para contratar a agentes libres como Malone o Rodman. Según la escala de salarios mínimos por antigüedad, con 10 años de servicios a Malone le correspondía 1.070.000 dólares anuales y a Rodman, por la misma condición, 1 millón.

cláusula Larry Bird, pero que al mismo tiempo fija cuantías salariales máximas²⁵⁸.

Además el nuevo Convenio suma una nueva cautela para tratar de contener el gasto. Se trata de un mecanismo para poner límite al exceso sobre el tope salarial, una vez que a través de las excepciones se ha superado la barrera del *salary cap*, pues se pretende que ese exceso no sea ilimitado sino que tenga un techo, de manera que en el conjunto de la Liga nunca se puede rebasar un umbral o garantía absoluta denominada *escrow threshold*²⁵⁹. De esta forma el gasto salarial máximo o, lo que es lo mismo, la participación en la renta de la industria de los jugadores deberá cifrarse en una cuantía que se mueva entre el tope salarial o *salary cap* y la garantía absoluta o *escrow threshold*.

El cumplimiento del límite absoluto se sustenta con una cuenta de garantía, *escrow account*, que funciona como un mecanismo de saldos favorables o desfavorables de las partes, de la siguiente forma: cada temporada se retiene en la cuenta de garantía el 10% de los salarios de los jugadores de la NBA, y si a la finalización de la misma los salarios abonados por el conjunto de la NBA no superan el umbral absoluto o *escrow threshold*, se devolverán a los jugadores las cantidades retenidas; sin embargo, en el caso de que los salarios superen en conjunto el umbral máximo (por ejemplo, el 55% del BRI para la temporada 2003-2004), se reembolsará de la cuenta de garantía a los

²⁵⁸ Los salarios anuales máximos por jugador se fijan según los años de antigüedad y se concretan en una cantidad determinada o en un porcentaje sobre el tope salarial del equipo en caso de que esta cuantía sea superior, según la siguiente escala:

- Para los jugadores entre 0 y 6 años de antigüedad, el tope anual es del 25% del tope salarial (10.96 millones de dólares para 2003-2004).
- Entre 7 y 9 años de antigüedad, el salario máximo será del 30% del tope salarial (13.15 millones de dólares para 2003-2004).
- Para los jugadores con 10 o más años de experiencia el límite es del 35% del *salary cap* (15.3 millones de dólares para la temporada 2003-2004).

Ahora bien, en caso de que se firme un contrato plurianual estos límites máximos se refieren al primer año de contrato, ya que en los sucesivos años cabe la posibilidad de incrementar la cuantía salarial en un porcentaje del 105% respecto del anterior salario.

Finalmente, cabe incrementar estos límites salariales máximos a través del mecanismo de diferir el pago del salario a un momento posterior a la finalización del contrato, de manera que esas cuantías no se imputan y no rebasan el tope salarial individual, si bien las cantidades diferidas no pueden superar el 30% del salario pactado para la temporada. Así, y a modo de ejemplo, en el caso de un jugador con 10 años o más de antigüedad, el Club podría abonarle por un año de contrato, sobre el límite salarial de 14 millones, la cantidad máxima diferida de 4.2 millones (30%) a la finalización de su contrato.

De acuerdo con estos límites salariales máximos por jugador, durante la vigencia de este Convenio no podrían producirse contrataciones como la de Michael Jordan, que en una temporada percibió 33 millones de dólares, o la de Kevin Garnett que firmó con los Minnesota Timberwolves en 1997 un contrato de 6 años a razón de 21 millones de dólares por temporada (P. C. WEILER, *Leveling the playing field*, cit., págs.106-107).

propietarios la cantidad abonada en exceso, reduciéndose así la participación industrial de los jugadores al nivel pactado.

Y en el supuesto de que la cuenta de garantía conformada por el 10% no fuera suficiente para rembolsar a los Clubes el exceso de salarios sobre el porcentaje del BRI pactado, serían los propios Clubes quienes compensarían la extralimitación, costeadando proporcionalmente a modo de tasa sobre el exceso las cantidades restantes²⁶⁰. Se trataría de una penalización similar a la que supone la *luxury tax* en la MLB para los equipos que rebasen determinado gasto, y de hecho este exceso se ha producido en las últimas temporadas, a pesar de las nuevas reglas²⁶¹, de manera que puede estar produciéndose por medio de esta regla una transición del eje en que se fundamentaba el reparto de rentas, el límite o *salary cap*, a un sistema de penalización por el exceso de gasto.

²⁵⁹ Así el umbral absoluto, que no rige los dos primeros años, se fija para las temporadas 2001-2002, 2002-2003 y 2003-2004 en el 55% del BRI, y en el 57% para la temporada 2004-2005 en caso de que los propietarios decidieran prorrogar el Convenio Colectivo (Artículo 7 del Convenio Colectivo NBA-NBPA).

²⁶⁰ Un supuesto, a modo de ejemplo de aplicación de esta sección 12 del artículo 7 del Convenio Colectivo que regula la garantía absoluta, podría ser el siguiente:

Para la temporada 2000-2001 si el BRI (ingresos definidos de la NBA) fuera de 2 billones (estadounidenses, equivalentes a millardos españoles) de dólares, la participación máxima prevista para los jugadores en el conjunto de la NBA es del 55% (esto es, 1.1 billón). Suponiendo que los salarios reales hayan alcanzado 1.3 billones, la cuenta de garantía contará con un fondo conjunto de 0.13 billones (el 10%). Lógicamente los 0.13 billones no alcanzan para reducir la masa salarial a los 1.1 billones que corresponde a los jugadores, ya que la diferencia entre salarios reales y pacto de participación máximo es de 0.2 billones. La diferencia entre 0.20 y 0.13 billones la deberán sufragar los propios empresarios de manera proporcional, gravando a aquellos que superaron la cuota de gasto que les correspondía con la diferencia respecto de la efectivamente realizada. El cómputo se realiza como sigue: el límite en el que el gasto es cero para los propietarios sería el de la suma entre los salarios pactados (55% del BRI, en el ejemplo 1.1 billones) y el 10% de la cuenta de garantía (0.13 billones), esto es, en conjunto 1.23 billones e individualizadamente para cada propietario una cuota de 1/29, en concreto 42.41 millones. Pues bien, cualquier propietario que supere esa cifra máxima esta generando un gasto para la NBA que tendrá que asumir particularmente. Se trata de una forma de intentar equilibrar el gasto salarial y de socializar los costes generados en función del gasto de cada cual.

²⁶¹ En la temporada 2001-2002, el límite salarial fue de 42.5 millones por equipo (cantidad rebasada por 27 de los 29 equipos de la NBA, todos excepto Detroit y L.A. Clippers), conformando un *salary cap* global de 1.232 millones de dólares. Por su parte, el umbral absoluto o *escrow threshold*, 55% del BRI ascendió a 1.411. Sin embargo los salarios reales superaron límites relativos y absolutos, ya que la nómina global fue de 1.475 millones de dólares; el exceso sobre el límite absoluto se pudo rembolsar a los equipos mediante el 10% de fondo retenido a los jugadores para ajustar sus salarios al 55%. Igualmente, en la temporada 2003-2004, 25 de los 29 equipos rebasaron el cap de 43.48 millones de dólares y en el conjunto de la Liga se superó el límite de 1217 millones, elevándose el gasto salarial hasta 1552 millones, por tanto, por encima del límite absoluto de 1456 (55%). Sin embargo, el 10% retenido a los jugadores fue suficiente para reequilibrar el exceso. Fuente: www.usatoday.com/sports/nba/stories/2001-2002-salaries-was.htm, (para 2003-2004, /2003-2004-salaries-was.htm).

En definitiva, el conjunto de reglas articuladas dentro del sistema del *salary cap* pretende contener el gasto de las franquicias en niveles de equilibrio entre ingresos y gastos, pero es evidente también que los límites establecidos a las ganancias de los deportistas frenan la transferencia de rentas de la industria hacia este colectivo, al establecer unos niveles máximos. El volumen conjunto de ingresos de los jugadores no puede rebasar los topes absolutos indicados, y tal como se señalaba, los propios jugadores contribuirán a restituir los excesos salariales hasta determinado nivel, a partir del cual los propietarios penalizarán proporcionalmente a los equipos con mayor gasto.

4. Participación mínima en las rentas de la industria y el fracaso del Convenio Colectivo en la redistribución interna

Por otro lado, siendo concreta y determinada la masa salarial global máxima de la que disponen los deportistas –obviamente, el 100% de los ingresos–, ello conduce a considerar en qué medida el Convenio ha previsto por un lado una garantía global mínima de rentas para el colectivo, y por otro lado, si existen normas que introduzcan dentro del conjunto de los jugadores mecanismos solidarios de redistribución de la masa salarial que les corresponde.

En lo que hace a la primera cuestión, el Convenio, en su art. 7, contiene bajo la denominación de “salario mínimo por equipo” la garantía de una participación mínima en las rentas de la industria²⁶².

Y en lo que respecta a la segunda cuestión, es innegable que el colectivo de deportistas profesionales no se ha caracterizado precisamente por profundizar en el análisis y establecimiento de mecanismos correctores de la enorme segmentación salarial que este modelo de mercado laboral provoca²⁶³. Los Sindicatos se han esforzado poco por redistribuir de manera más igualitaria los ingresos de sus asociados, y si bien es cierto que tal vez se presenta complicado reorientar la desenfundada tendencia de mercado de ofertas multimillonarias a las superestrellas que acaparan el grueso de los ingresos de la masa salarial común, no es menos cierto que la industria no sería posible sin

²⁶² En concreto, el art. 7.2.b del Convenio Colectivo NBA-NBPA obliga a que los equipos destinen a salarios como mínimo el 75% del tope salarial de que disponen (32.880.000 dólares para la temporada 2003-2004) y, en el caso de que al cierre del ejercicio no se hubiera comprometido dicho gasto salarial, deberá abonarse el defecto a los jugadores de la plantilla.

²⁶³ Sólo un centenar de jugadores de alrededor de 500 se sitúan por encima del salario medio. En la mayoría de equipos, los dos o tres jugadores con más talento acaparan rentas equivalentes al resto del equipo, compuesto por una media de quince jugadores

(Fuente: www.usatoday.com/sports/nba/stories/2001-2002-salaries.htm).

Precisamente la concentración salarial en las grandes estrellas provoca, como en las demás Ligas, una distribución desequilibrada, tal vez más entendible en este deporte que en otros por la gran influencia de los rendimientos individuales en el resultado conjunto, pero que en cualquier caso encierra una incitación a una profunda reflexión sindical sobre el particular.

la participación de los jugadores más fácilmente sustituibles, que precisamente por esta condición carecen de un poder de presión salarial relevante.

Sin embargo, y pese a que detener la inercia de polarización de ingresos a favor de las superestrellas es difícil porque exige actuar sobre condicionantes de mercado externos, aunque influenciados a través de la acción concertada, donde sí existe posibilidad de reordenar internamente la masa salarial global es en el seno del Sindicato. No obstante, todavía es un camino a explorar y recorrer por el conjunto de Sindicatos de deportistas.

En la actualidad, el Convenio acoge, en su artículo 7, una fórmula clásica de redistribución interna, la del salario mínimo²⁶⁴, que sirve para articular un cierto reparto de rentas entre los propios deportistas; tal vez un reajuste más proporcionado de este mismo mecanismo pudiera ser un elemento básico para la redistribución más igualitaria de la masa salarial. A este respecto, debe hacerse referencia a la masa destinada a beneficios sociales y planes de pensiones, la cual actúa también como factor redistributivo, ya que de las rentas globales de la industria de que se apropian los deportistas una parte se destina a tal objeto y no a salarios, y su posterior asignación no depende de factores de mercado ni salariales sino que responde a criterios de antigüedad.

5. La movilidad laboral de los jugadores en la NBA

Introducción: tipos de trabajadores en el vigente convenio del baloncesto

Al margen del sistema de *salary cap*, el mercado laboral de la Liga NBA se rige por otras serie de instituciones ya clásicas en el mundo del deporte de EE.UU y que afectan a la movilidad laboral, casi siempre en el ingreso y en los primeros años de profesión de los jugadores, remitiendo las restricciones en los últimos años de carrera deportiva. En definitiva, el colectivo de baloncestistas queda segmentado en diversos grupos sujetos a regímenes diversos en cuanto a sus posibilidades de adecuación de valor de mercado, contraste

²⁶⁴ El Anexo C del Convenio Colectivo NBA-NBPA fija los salarios mínimos correspondientes a cada anualidad dependiendo de la antigüedad del jugador, con arreglo a la siguiente escala:

Antigüedad	1998-99	1999-2000	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04
0	287.500	301.875	316.969	332.817	349.458	366.931
1	350.000	385.000	423.500	465.850	512.435	563.679
2	425.000	460.000	498.500	540.850	587.435	638.679
3	450.000	485.000	523.500	565.850	612.435	663.179
4	475.000	510.000	548.500	590.850	637.435	668.679
5	537.500	572.000	611.000	653.350	699.935	751.679
6	600.000	635.000	673.500	715.580	762.435	813.179
7	662.500	697.500	736.000	778.350	824.935	876.679
8	725.000	760.000	798.500	840.850	887.435	938.679
9	850.000	885.000	923.500	965.850	1.000.000	1.000.000
10 ó más	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.030.000	1.070.000

que pretende ser obviado al máximo por los empleadores puesto que habitualmente, y a pesar de los topes salariales, se traducirá en inflación salarial.

Según el vigente Convenio pueden distinguirse tres grandes grupos entre el colectivo de jugadores, adoptando como referencia el factor de la movilidad laboral: los jugadores de primer año o *rookies* y los jugadores libres, subdivididos a su vez entre los sometidos a restricciones y los completamente libres.

6. Los rookies o jugadores que firman su primer contrato

El ingreso en la NBA se produce anualmente a través del ya reiterado sistema de *draft* o elección. Durante la vigencia del actual Convenio el número de rondas será de dos, de manera que ingresarán a través del *draft* no más de 58 nuevos jugadores (2 x 29, número de equipos existentes en la actualidad) de entre todos los deportistas inscritos con el objetivo de iniciar su carrera profesional en la NBA²⁶⁵.

La elección le asegura a la franquicia, siempre que realice al jugador una oferta contractual²⁶⁶ ajustada a las condiciones salariales mínimas del Convenio²⁶⁷, los derechos de contratación exclusiva con el jugador hasta la celebración de un nuevo *draft* el siguiente año. Como se vió, el *draft* limita de manera decisiva, imponiendo prácticamente empleador, la libertad contractual del jugador, de manera que el horizonte del deportista es el de celebrar un contrato con el equipo que lo seleccionó, condicionando su salario a la baja por los términos del Convenio, salvo en el caso de los que apuntan mayor proyección, o quedar relegado al ostracismo durante un año en lo que respecta a la NBA, pues puede desarrollar su profesión en otra Liga diferente, bien sea en una Liga comercial estadounidense o en otra europea.

Por una segunda vez, si no hubiera contratado, al año siguiente el ingreso del jugador se sujetará nuevamente al *draft* y si fuera elegido resultarían aplicables las mismas reglas restrictivas señaladas con anterioridad. Sólo en el caso de que se frustrara nuevamente la contratación alcanzaría en la NBA el jugador la condición de agente libre y podría contratar sin restricciones con cualquier equipo, pero después de haber agotado, por tanto, dos temporadas sin haber trabajado en la NBA²⁶⁸.

²⁶⁵ Artículo 10 del Convenio Colectivo NBA-NBPA.

²⁶⁶ En el supuesto de que una vez elegido el jugador no reciba oferta contractual formal por parte del Club obtiene la condición de agente libre, autorizado por tanto para contratar con cualquier equipo sin ningún tipo de restricciones (Artículo 10 del Convenio Colectivo NBA-NBPA).

²⁶⁷ El Convenio Colectivo, Anexo B, detalla para cada puesto de la primera ronda del *draft* (jugadores elegidos del 1 al 29 puestos) el salario concreto que debe ofrecerles la franquicia que los eligió; a partir del puesto 30 las ofertas salariales deberán respetar únicamente el salario mínimo detallado con anterioridad.

²⁶⁸ Ambas cuestiones reguladas en el art. 10 del Convenio Colectivo NBA-NBPA.

²⁶⁹ Arts. 8 y 9 del Convenio Colectivo NBA-NBAPA.

Este carácter de monopsonio del sistema de ingreso persigue contener los salarios en el acceso al mercado de trabajo creando una asimetría entre oferta y demanda: existirá una sola oferta de empleo para cada jugador.

En caso de que esta propuesta llegue a efecto y se celebre la contratación, el vínculo tendrá una duración mínima de tres años y una máxima de siete años²⁶⁹, quedando delimitados por el texto convencional los salarios de las tres primeras temporadas en función del puesto en que fuera elegido el jugador –si se tratara de un jugador elegido en primera ronda–, e incluso se establecen para los siguientes años los incrementos salariales máximos que pueden acordarse, en los términos expuestos al explicar el sistema de *salary cap*.

7. Los jugadores o agentes libres con restricciones

En un segundo estadio, pero sin alcanzar la plena libertad contractual a la finalización de su compromiso anterior, se encuentran los jugadores calificados como agentes libres con restricciones.

Según el artículo 11, sección 5, del Convenio Colectivo, engrosan esta categoría aquellos jugadores que a la terminación de su contrato cuenten con menos de cuatro años de antigüedad en la NBA y su Club les ofrezca un nuevo contrato sujeto a determinadas condiciones salariales, derivadas de los mínimos convencionales, lo que sitúa al jugador sujeto al mecanismo de igualación de la oferta (*right of first refusal*); si el Club no le dirige tal oferta al jugador, este pasará a la categoría de agente libre sin restricciones.

Esta sujeción implica en lo fundamental que el jugador podrá recibir una y sólo una oferta oficial de un nuevo equipo²⁷⁰, de la que se dará traslado a su anterior equipo el cual adquiere el derecho exclusivo de contratar al jugador en caso de igualar los términos principales de la propuesta contractual del Club oferente, y segundo, si el antiguo Club ejerciese ese derecho de igualación estaría obligado a celebrar contrato, en los términos igualados y en plazo de 15 días.

En el caso de no ejercerse tal derecho, sería el nuevo Club el que quedaría obligado a contratar con el jugador, sin que esta circunstancia genere ningún derecho de compensación a favor del antiguo Club, a diferencia de lo que sucede en el sistema convencional de la NFL²⁷¹.

²⁷⁰ En la oferta del nuevo equipo que, habrá de extenderse como mínimo a dos temporadas, deberá utilizarse el formato oficial del Convenio, en el que constan los términos principales de la propuesta contractual, a saber: compensación salarial, que incluye conceptos como la prima de fichaje o cantidad por la firma del contrato, mensualidades, cantidades diferidas o premios por resultados deportivos; igualmente deberán hacerse constar las condiciones no principales, que no deben ser igualadas por el anterior Club pero que son vinculantes para el nuevo en caso de que el anterior no iguale la oferta. Si los términos de las ofertas presentan alguna controversia en cuanto a su comparación, será resuelta por la comisión arbitral del Convenio (Artículo 11 del Convenio Colectivo NBA-NBPA).

²⁷¹ Vid. Parte Primera, Cap. Cuarto, II B.

8. Los jugadores o agentes libres sin restricciones

Finalmente el grupo de jugadores no clasificado en los anteriores grupos constituye el conjunto de los que tienen plena libertad contractual a la finalización de su contrato y reciben la denominación de agentes libres sin restricciones, aunque el *salary cap* descrito actúa como restricción indirecta²⁷².

IV.- El Convenio Colectivo del Hockey

A. Planteamiento

Los términos del acuerdo alcanzado tras el *lock-out* de la temporada 1994-1995, inicialmente válidos hasta el 15 de septiembre de 2000, fueron objeto de prórroga por cuatro años más, hasta septiembre de 2004.

Al igual que en el resto de las Ligas, la libertad de movimientos en el mercado de trabajo es objeto de restricciones a través de mecanismos que pretenden contener los niveles salariales, especialmente durante los primeros años de profesión, lo que en la práctica se traduce en la eliminación del poder negociador de los jugadores, habida cuenta que la media de vida profesional en la NHL no supera los cinco años.

En concreto, en el vigente Convenio se combinan diversos sistemas restrictivos, que aplicados a distintos grupos de jugadores según su antigüedad en la NHL encierran la finalidad apuntada: *reserve system*; límites salariales para jugadores de reciente ingreso; *right of first refusal*; arbitraje salarial y el salario mínimo de Convenio, son la base de la estructura económico-laboral de la Liga. Esto es, el Convenio de la NHL contiene un compendio de los mecanismos de otras Ligas, adaptados a su especificidad y a la correlación de fuerzas entre empresarios y Sindicato.

B. Régimen jurídico de los diversos grupos de jugadores

1. *Rookies*

El *reserve system*, según señala el art. 9.1 del Convenio, vincula forzadamente a los jugadores elegidos en el *draft*²⁷³ con las franquicias que los

²⁷² Art. 11.1.a del Convenio Colectivo NBA-NBPA.

²⁷³ El *draft* o selección de nuevos jugadores permitirá el ingreso en la NHL de deportistas de al menos 18 años de edad, y constará durante la vigencia del actual Convenio de nueve rondas de selección por cada Club, en vez de las once permitidas por el anterior Convenio, si bien a estas rondas ordinarias se sumaría una única opción de selección adicional para cada Club vez cuando no llegue a celebrar contrato con alguno de los jugadores seleccionados en las rondas ordinarias (artículo 8.3 del Convenio Colectivo NHL-NHLPA); esta reducción continúa lejos de satisfacer las seis rondas pretendidas por el Sindicato durante las negociaciones iniciadas en 1992.

seleccionen, durante un número variable de temporadas en función de la edad de ingreso en la Liga. Así, para los jugadores que ingresan en la edad de 24 años o superior, esa vinculación forzosa no puede extenderse por más de un año; en el caso de deportistas que accedan entre 22 y 23 años, la permanencia obligada con el Club que lo elige a través de este primer contrato será de al menos dos años, y aquellos que suscriban su primer contrato entre los 18 y 21 años podrán ser obligados a permanecer hasta tres temporadas²⁷⁴. Mientras rige este primer contrato de ingreso en la NHL, los jugadores sujetos a este régimen reciben la clasificación de jugadores del Grupo I.

Durante este período inicial de permanencia forzosa que impide la movilidad y el contraste de mercado del jugador, las retribuciones máximas vienen fijadas en una escala²⁷⁵. Así, por vez primera en la Liga de hockey se establecen topes salariales, aunque sea sólo con relación a los novatos y durante los primeros años de su carrera profesional.

Precisamente la extensión de topes salariales al conjunto del mercado de trabajo del hockey profesional fue el objetivo básico perseguido por el cierre patronal de la temporada 1994-1995, que finalizó con la concertación de este Convenio.

²⁷⁴ Estos períodos de duración inicial pueden ser objeto de prórroga en el caso de los jugadores de entre 18 ó 19 años que no ofrezcan la aportación deportiva prevista. En concreto, si durante la primera temporada no disputaran al menos 10 encuentros de Liga, el Club podrá extender el vínculo durante una temporada más (serían por tanto cuatro), o incluso, en el caso de los jugadores de 18 años, esta misma regla podría extenderse a la segunda temporada y si en esta tampoco disputara ese mínimo de 10 partidos, podría extenderse por otra más [así, podrían totalizarse hasta cinco años para los jugadores que ingresan a los 18 años, Artículo 9.1.c (i) y (ii) del vigente Convenio Colectivo NHL-NHLPA. Esta previsión ha de conectarse con la contenida en el artículo 16.1 del Convenio, que fija en 82 el número máximo de partidos de la Liga regular que deberá disputar un mismo equipo, al margen por tanto de los que con posterioridad pudieran corresponderle en caso de clasificarse para los *playoff*, que pueden extenderse hasta otros 28 partidos más, habida cuenta de que consistirá en cuatro rondas al mejor de siete partidos.

²⁷⁵ Según el año de ingreso en la NHL, estas son las retribuciones máximas (en dólares) que podrá percibir un jugador del grupo I anualmente, durante el período de vigencia de este primer contrato de acuerdo con el artículo 9.3 a):

1995	850.000	2000	1.075.000
1996	875.000	2001	1.130.000
1997	925.000	2002	1.185.000
1998	975.000	2003	1.240.000
1999	1.025.000	2004	1.295.000

Con arreglo al artículo 9.6 del Convenio, se excluyen del cómputo sobre los citados límites las cuantías que el jugador perciba en concepto de *bonus* o primas por sus actuaciones deportivas.

Decididamente, se satisface el interés empresarial en desterrar casos como el del *rookie* Paul Kariya que firmó en el año 1995, previamente a la conclusión del Convenio, un contrato de tres años por una cuantía global de 6.5 millones de dólares, cifra implantable para los futuros novatos a la luz de la tabla transcrita.

2. Agentes libres con restricciones

a) Régimen jurídico

Además, otra categoría de jugadores, los del Grupo II, ven condicionada su libertad contractual y por tanto sus posibilidades de ajustar el valor de su prestación. Se trata del conjunto de deportistas que eufemísticamente reciben el apelativo de “agentes libres con restricciones”, y que está conformado por el colectivo de quienes hayan cumplido su primer contrato de ingreso en la NHL, lo que les permite abandonar el Grupo I, y no hayan alcanzado aún la condición de agente libre sin restricciones.

Su capacidad de movimientos está condicionada por las facultades otorgadas en el Convenio a favor de su antiguo Club, que podrá beneficiarse bien del *right of first refusal* o bien de la compensación en forma de turno de *draft*, de manera que en el primer caso el jugador se verá obligado a continuar su prestación deportiva para el empleador de origen, y en el segundo caso la compensación que recae sobre un nuevo empleador puede condicionar la contratación.

b) *Right of first refusal*

Concretamente, en el *right of first refusal* la opción empresarial consiste en seguir manteniendo los servicios del deportista siempre que iguale las ofertas salariales formales que pueda recibir el jugador que finaliza su contrato por parte de otros Clubes²⁷⁶. A tal efecto se habilita un plazo anual para que los jugadores de Grupo II notifiquen a sus anteriores Clubes las ofertas formales recibidas, y estos dispondrán de un plazo de siete días para decidir si igualan dicha oferta, en cuyo caso estará obligado a celebrar contrato de trabajo con el deportista en esos términos ofertados, quedándole además vedada la facultad de traspasar al jugador durante un año desde el ejercicio de esta opción.

Si declina el *right of first refusal*, el Club podrá acogerse al mecanismo subsidiario de compensación, que desde el punto de vista empresarial se justifica como paliativo por quedar privado de los servicios de un jugador, apreciación discutible ya que en su origen histórico la compensación de carácter económico, tal como sucedió en la Liga de *football* con la *Rozelle Rule*, constituyó una institución simplemente disuasoria de la contratación.

²⁷⁶ El artículo 10.3 del Convenio Colectivo regula este mecanismo, exigiendo al jugador que dirija una copia del documento de oferta contractual firmado por él mismo y por el que le ha realizado la oferta al antiguo Club para que conozca los términos básicos de la propuesta, las retribuciones en forma de salario y prima de fichaje, excluyéndose a efectos de comparación otro tipo de compensaciones basadas en el rendimiento deportivo, en especie, seguros u otros factores contractuales como la duración del contrato, el proyecto deportivo, etc.

En sus actuales términos, el artículo 10.5 del Convenio establece una escala determinando el número y rango de los turnos de *draft* con los que el nuevo equipo debe compensar al anterior, en función de la cuantía de la oferta que haya provocado el cambio de empresario. Así, si la oferta fue inferior a 400.000 dólares se entiende que las habilidades deportivas del deportista no son de un nivel tan considerable que genere derecho a compensación; a partir de aquí, se establece un rango que oscila entre la mínima, para ofertas entre 400.000 y 550.000 dólares, consistente en la cesión del turno de elección en la tercera ronda del *draft*, hasta la máxima, cuando la oferta contractual hubiera superado 1.7 millones de dólares, supuesto que daría lugar a una compensación consistente en tres turnos de primera ronda a ceder en sucesivos años²⁷⁷.

Como única condición para dar origen a esta opción empresarial entre *right of first refusal* y compensación, se obliga al Club a que oferte al jugador que finalizó su relación laboral un nuevo contrato en determinadas condiciones ajustada a los umbrales mínimos del art. 10.2.ii A y B²⁷⁸; lógicamente si el jugador no recibe propuesta contractual alguna de su anterior Club alcanzará la condición de agente libre y podrá contratar sin ningún tipo de limitación.

Se trata por tanto de mostrar la existencia de un verdadero interés protegido y merecedor bien de un derecho a igualar ofertas externas en la fase posterior, bien en caso de que el Club no pueda o no quiera competir con tales ofertas, de un derecho a ser compensado con turnos de *draft*.

²⁷⁷ La escala completa de compensaciones que contiene el art. 10.5 del Convenio NHL-NHLPA es la siguiente:

Oferta (en dólares)	Compensación
Hasta 400.000	No se abonará compensación
Entre 400.000 y 550.000	Un turno en tercera ronda
Entre 550.000 y 650.000	Un turno en segunda ronda
Entre 650.000 y 800.000	Un turno en primera ronda
Entre 800.000 y 1 millón	Un turno en primera ronda y uno en tercera
Entre 1 millón y 1.2 millones	Un turno en primera ronda y uno en segunda
Entre 1.2 y 1.4 millones	Dos turnos en primera ronda
Entre 1.4 y 1.7 millones	Dos turnos en primera ronda y uno en segunda ronda
A partir de 1.7 millones	Tres turnos en primera ronda. Además, en este tramo, por cada millón de dólares adicional, se compensará con un turno más en primera ronda, hasta un máximo de cinco.

²⁷⁸ Si el jugador hubiera percibido durante su último año de contrato retribuciones iguales o inferiores a la media salarial de la NHL, la oferta deberá alcanzar al menos el 110% del anterior salario, y para el caso de los jugadores de 26 años o más esa cuantía deberá representar al menos 400.000 dólares para el año 1998, incrementándose anualmente este umbral mínimo en una suma equivalente al crecimiento porcentual del salario medio de la Liga.

En el caso de que sus retribuciones hubieran superado la media de la NHL, la oferta deberá ser como mínimo equivalente al salario percibido durante la temporada anterior, garantizando para los jugadores de 26 o más años el señalado umbral mínimo de 400.000 dólares con los incrementos indicados en el caso anterior a partir del año 1998 (arts. 10.2.ii A y B del vigente Convenio Colectivo NHL-NHLPA).

Supuesto que el jugador no tuviera expectativas de recibir ofertas externas, podría prorrogar su relación con el Club anterior aceptando esa propuesta, o incluso, negociando una mejora sobre esa que activa las garantías del Club mencionadas.

c) Arbitraje salarial

i) Concepto

En este punto es el que el jugador del Grupo II, agente libre con restricciones, recibe la oferta de su Club de origen, el artículo 12 del Convenio Colectivo hace entrar en juego a una nueva institución, el arbitraje salarial, que supone un mecanismo dirigido en cierta medida a equilibrar la ausencia de poder negociador de aquellos jugadores que finalizado su contrato carezcan de ofertas externas y cuya única opción consiste en aceptar la propuesta de su anterior Club en los términos del Convenio, sin capacidad de forzar mejoras sustanciales en sus condiciones. Siendo este el contexto, el Convenio posibilita que determinados deportistas de este grupo II, en ausencia de acuerdo salarial entre las partes, acudan a un tercero imparcial que fijará una cuantía ajustada al valor de mercado de sus prestaciones.

ii) Requisitos

Según el art. 12.1 del Convenio podrán acceder a esta fórmula arbitral aquellos deportistas del Grupo II que acrediten una experiencia mínima, variable de acuerdo con su edad de ingreso en la NHL. Así, a los jugadores que accedieron a la NHL con edades entre 18 y 20 años se les exige un mínimo de cinco años de profesionalismo para que puedan convocar a su Club para la fijación del salario ante el árbitro; a quienes ingresaron con 21 años de edad, cuatro; quienes lo hicieron entre los 22 y 23, tres; los que ingresaron con 24 años deberán esperar sólo 2 años y, finalmente, a quienes accedieron a la NHL con 25 o más años les será suficiente con acreditar un año de experiencia en la Liga para poder solicitar el arbitraje salarial.

iii) Plazo

El Convenio fija un período anual de un mes, entre el 15 de julio y el 15 de agosto, durante el cual deberán instruirse y resolverse todos los procedimientos arbitrales planteados, cada uno a través de un árbitro seleccionado de entre el colectivo de ocho miembros de la Academia Nacional de Árbitros, elegidos de forma conjunta entre Liga y Sindicato adscritos al sistema arbitral convenido.

iv) Procedimiento

El procedimiento es contradictorio, interviniendo tanto jugador y Club como Liga y Sindicato, exponiendo los fundamentos de su postura sobre el

asunto controvertido previamente entregada al árbitro con al menos 48 horas de antelación a sus comparecencias; al Club le cabe solicitar la fijación de los términos salariales de hasta dos temporadas.

v) Criterios de determinación del salario

En el artículo 12.5.f.ii del Convenio se determinan los criterios en que pueda basarse la postura de cada parte, que son los relativos al rendimiento deportivo del jugador contenidos en las estadísticas oficiales que elabora la Liga durante la anterior o anteriores temporadas, referidas al número de partidos disputados, minutos jugados, rendimiento ofensivo y defensivo; las lesiones y enfermedades padecidas; los años de experiencia del jugador; la contribución global a los resultados del equipo, incluso comparada con las de otros jugadores cuya situación se entiende equivalente; especiales capacidades de liderazgo o de repercusión pública no contradictoria con el cumplimiento de sus obligaciones como jugador, y el salario de otros jugadores cuya situación se entienda similar. Estos elementos de juicio, algunos de ellos difícilmente objetivables –cuestiones como el liderazgo, repercusión pública, aportación al equipo, son de difícil traducción económica –fundamentarán la convicción arbitral y su laudo final.

En sentido contrario, el artículo 12.5.f.iii del Convenio, excluye expresamente la posibilidad de alegar razonamientos sustentados sobre los siguientes elementos: contratos anteriores del jugador previos a que este formara parte del colectivo de jugadores del Grupo II; cuantía del contrato ofrecido por el Club para garantizar su futuro derecho de igualación o de compensación²⁷⁹; términos de cualquiera otra oferta o negociación mantenida entre las partes con anterioridad; testimonios, videos, comentarios de prensa o material similar y situación financiera del Club o de la Liga.

vi) Resolución

A la vista de todos los elementos de juicio válidamente alegados el árbitro, en un plazo de 48 horas, emitirá una resolución razonada en la que a diferencia del arbitraje salarial del béisbol podrá disentir de las peticiones de las partes: no estará por tanto sujeto a elegir entre las ofertas presentadas, sino que podrá determinar la cuantía salarial que a su juicio se ajuste al valor de mercado de la prestación deportiva.

En cualquier caso y definitivamente, el arbitraje salarial viene a fijar los términos retributivos que el Club que pretenda prorrogar los servicios del jugador debe respetar. A partir de aquí, si la entidad entiende que la cuantía salarial rebasa los límites de su interés por el deportista y siempre que, como mínimo, la fijada por el árbitro sea superior a 550.000 dólares, podrá comu-

²⁷⁹ Oferta contractual en los términos del art. 10.2.ii A y B del Convenio Colectivo NHL-NHLPA ya citados.

nicar al jugador su renuncia a la celebración del correspondiente contrato. En este caso el jugador pasaría a integrar la categoría de los agentes libres sin restricciones, no sujeto por tanto a los procedimientos de igualación o de compensación.

3. Agentes libres sin restricciones

Esta última categoría de los agentes libres sin restricciones, regulada en el artículo 10.1 del Convenio, es la única que goza de total libertad para contratar con cualquier entidad y está integrada fundamentalmente por los jugadores cuyo contrato haya expirado y teniendo al menos 31 años de edad acrediten cuatro años de experiencia en la NHL, evidencia significativa de los mecanismos altamente restrictivos de esta Liga en lo que hace a la movilidad laboral de los jugadores. Cabe, además, significar que en este aspecto el vigente Convenio representa un retroceso en comparación con el anterior, suscrito en 1992, que situaba esa edad mínima para acceder a la condición de agente libre en los 30 años, culminando un proceso de progresiva liberalización iniciada a partir de las previsiones que fijaban en 33 años esa edad en el Convenio Colectivo de 1982.

Además a este grupo de los agentes libres se añaden, como ya se ha señalado los jugadores del Grupo II que hayan sometido la fijación de su salario al sistema arbitral, sin que finalmente el Club se haya interesado por su contratación, así como aquellos jugadores seleccionados en el *draft* de ingreso a la NHL que no hubieran alcanzado acuerdos con los Clubes a los que fueron adscritos en la selección, siempre que sus Clubes-electores no los inscriban en la lista de jugadores reservados, en cuyo caso daría derecho al Club a mantener la facultad exclusiva de contratar al jugador hasta un año después de su selección en el *draft*, e incluso dos si finalizado el primero no se alcanza acuerdo contractual pero el Club realiza una oferta de buena fe en los términos del Convenio²⁸⁰.

En caso de no inscribir al jugador en la lista de reserva o en ausencia de ofertas tras el primer año sin que se alcance un acuerdo, o finalizado el segundo año en el que se mantienen derechos exclusivos de contratación, el jugador adquiere por fin la condición de agente libre.

C. Salario mínimo

Finalmente debe hacerse mención del suelo mínimo en materia económica que rige el mercado, el salario mínimo, que se fija en el artículo 11.5 en

²⁸⁰ La oferta de buena fe debe contener según el artículo 8.6.b del Convenio al menos una propuesta salarial equivalente al mínimo convencional que se fija en el artículo 11.5 y que se concreta en al menos 150.000 dólares por año para la temporada 98-99 y siguientes. Asimismo la oferta contractual para conceptuarse realizada como de buena fe debe conceder al menos un plazo de 30 días para que el jugador responda.

150.000 dólares anuales a partir de 2000-2001 hasta la finalización de la vigencia del acuerdo²⁸¹.

D. Negociación del nuevo convenio y cancelación de la Temporada 2004-2005.

A la finalización de la vigencia inicial del acuerdo colectivo en septiembre de 2004 siguió un periodo de negociaciones, infructuoso, durante el cual la parte empresarial, la NHL, insistió en el establecimiento de topes salariales máximos para cada equipo (cifrado en 40 millones de dólares), fijando así una participación máxima de los deportistas en las rentas de la industria, pero de carácter rígido, no vinculado a los ingresos de la Liga, al contrario de lo que sucede en otras. La NHL, previendo las dificultades a las que se enfrentaría su propuesta, inició ya desde comienzos de 2004 la campaña a favor de la instauración de los límites salariales con la presentación de un extenso estudio económico sobre el estado financiero de la Liga²⁸². En este trabajo, centrado en los resultados económicos de la temporada 2002-2003, se concluía que las pérdidas de dicha campaña ascendían a más de 200 millones de dólares para el conjunto de las franquicias, derivadas de los altos costes salariales, cifrados en alrededor del 75% de los ingresos totales y que, por tanto, era urgente adoptar medidas en orden a equilibrar la participación en las rentas. Obviamente el mecanismo propuesto para esta reordenación, la implantación de un sistema de límites salariales rígido, fue rechazado de plano por el sindicato NHLPA. A partir de aquí, la Liga, como medida de presión, en octubre de 2004, antes de iniciarse la temporada 2004-2005, decretó el cierre patronal, que se extendió hasta la cancelación definitiva de la temporada el 16 de febrero de 2005. Durante este periodo de más de cuatro meses las partes intercambiaron propuestas sin alcanzar acuerdos. Tal vez la más significativa de ellas fue la realizada por el sindicato en un documento de 9 de diciembre de 2004²⁸³, en el que consciente de las dificultades económicas de la Liga, aceptan entre otros extremos:

- La reducción salarial del 24% en todos los contratos vigentes, lo cual representaría un ahorro estimado para los propietarios de más 500 millones de dólares hasta el año 2007.
- La reducción en ese mismo porcentaje de los salarios garantizados a los jugadores de nuevo acceso y en las ofertas calificadas a

²⁸¹ Durante esta temporada el salario medio alcanzó 1.4 millones de dólares por temporada, mientras que la mediana se situó en alrededor de 800.000 dólares.

Fuente: www.nhlpa.com/content/theplayers/comp_amount.asp

Estos datos deberían dar lugar a que el Sindicato se replantease el fracaso de la función redistributiva de mínimos del Convenio, y ajustar la tabla salarial para que cumpla esa función.

²⁸² El texto íntegro de este estudio, denominado "Informe Levitt", presentado el 4 de febrero de 2004, puede obtenerse en la página web de la nhl, www.nhlcbnews.com/main.html

²⁸³ El texto íntegro de la oferta del sindicato NHLPA puede obtenerse en www.nhlpa.com

realizar a quienes finalizan contrato, con un ahorro estimado de más de 600 millones de dólares en seis años.

- Esta deflación del mercado en el 24% afectaría también a los términos comparativos empleados por la partes en los litigios retributivos sometidos a arbitraje salarial.
- La implantación de una tasa sobre el exceso de gasto de cada equipo (*luxury tax*), a partir de un umbral entre 45 y 60 millones de dólares, a fijar por acuerdo entre las partes, con una tasa de penalización a negociar a partir de un 20%
- Establecimiento de un sistema de reparto de ingresos (*revenue sharing*) entre empresas con la finalidad de equilibrar potenciales económicos. El objetivo sería reducir a menos del 30% la segmentación económica entre los equipos más ricos y los más pobres de la Liga, y los repartos se incrementarían o reducirían en función del ensanchamiento o acercamiento a dicho porcentaje.

Sin embargo, la NHL, firme en sus pretensiones de fijar límites salariales rígidos por equipo, realizó una última contraoferta²⁸⁴, elevando hasta 42 millones de dólares el tope por equipo durante todo el periodo de vigencia del convenio, seis años, ofreciendo a cambio el mantenimiento de los contratos vigentes, la elevación de los salarios mínimos en un 62%, hasta 300.000 dólares anuales, la reducción de la edad de agente libre hasta los 30 años (o incluso hasta los 28, en algunos supuestos), y el establecimiento de una tasa sobre el exceso de gasto a voluntad del sindicato. La negativa sindical a esta propuesta abocó finalmente a la declaración de cancelación de la temporada 2004-2005. Con todo, los matices del desacuerdo permiten vislumbrar un rápido entendimiento, ya que en última instancia el sindicato llegó a aceptar el establecimiento de límites salariales indirectos, en términos de participación de rentas en la industria, cifrada en el 55%.

De este modo, los acercamientos habidos hacen prever una solución al conflicto que incluso pudiera derivar en una reprogramación de un campeonato abreviado para 2005.

²⁸⁴ Esta propuesta de la NHL de 2 de febrero de 2005, y en general todo el proceso negociador, pueden seguirse a través de la sección relativa a la negociación colectiva, contenida en la web de la nhl, www.nhl.com.

Capítulo Quinto.- La lección estadounidense. Reconstruir la industria desde sus cimientos: el equilibrio económico entre las franquicias y el papel de la negociación colectiva en el nuevo paradigma

El análisis detallado de los perfiles actuales de la negociación colectiva permite afirmar que ha traducido en términos de distribución de rentas, mediante los mecanismos que inciden sobre el mercado de trabajo y las relaciones entre las empresas participantes, los equilibrios de poder y de intereses alcanzados entre empresarios y Sindicatos.

Los Convenios fijan un punto de encuentro entre dos modelos de entender el mercado, que representan dos paradigmas distintos de redistribución de las rentas: por un lado, el preferido por las empresas, en el que las restricciones de mercado son rigurosas, anulando el contraste en el mercado de los jugadores y la competencia por sus servicios; la decisión final sobre las transferencias corresponde a los propios equipos, los cuales ingresan directamente las compensaciones minorando los niveles salariales de los jugadores; por otro lado, el promovido por los jugadores, en el que la libertad de contratación sin restricciones permite trabajar para la entidad que más valore su prestación en un mercado libre, y aproxima la masa salarial de los deportistas a su participación en la generación de ingresos, si bien, en ausencia de mecanismos correctores de redistribución entre estos, el mercado libre provoca el perverso efecto de concentrar las rentas en las “superestrellas”²⁸⁵.

Por tanto, la negociación colectiva hay que valorarla como positiva en la medida que es un instrumento de composición de intereses contrapuestos en el reparto de rentas y la evolución histórica hace presagiar que continuará, como mínimo, ejerciendo satisfactoriamente esa misma función.

Ahora bien, en el conjunto de las Ligas –salvo en la NFL– existen tres líneas de tendencia preocupantes y presentes en todas las etapas históricas, en las que la negociación colectiva no ha actuado con acierto, o al menos, no

²⁸⁵ Un ejemplo paradigmático de uno y otro modelo puede ser la contratación de la estrella de la NHL Wayne Gretzky, en primer lugar por Los Angeles Kings en 1989 y posteriormente por los New York Rangers en 1996. En el primer caso, Gretzky provenía de los Oilers de Edmonton y por su edad estaba sujeto al *reserve system* de la NHL, de manera que cualquier eventual transferencia dependía del acuerdo económico entre Los Angeles Kings y los Oilers. El traspaso se acordó a cambio de una compensación de los Kings a los Oilers por un montante de 15 millones de dólares que fueron a engrosar la cuenta del propietario de los Oilers, minorando por tanto los salarios de Gretzky pues ese desembolso lo realizó el Club para contar con sus servicios y a él no le llegó ese dinero. En el segundo caso, una vez finalizado el contrato con los Kings y convertido en agente libre por motivo de edad, Gretzky contrata libremente por los Rangers, sin que estos deban abonar compensación alguna a los Kings, lo cual permite incrementar de manera astronómica sus retribuciones (casi 7 millones de dólares anuales), hasta cantidades inviables en caso de condicionarse su contratación a una compensación acordada con el Club de origen (P. C. WEILER, *Leveling the playing field*, cit., pág. 176).

ha sabido reconducir suficientemente: el aumento del desequilibrio competitivo; el carácter inflacionario del sistema en lo que hace al mercado de deportistas, situando la rentabilidad de las franquicias de pequeños mercados en niveles bajos o deficitarios, y la segmentación salarial, cada vez más acentuada.

A la hora de explicar estos déficits cabe apuntar que el verdadero problema estructural del mercado proviene del gran diferencial económico existente entre equipos poderosos y débiles, o, en la terminología de la literatura estadounidense, equipos de grandes mercados y de pequeños mercados.

Ni la limitación de la movilidad laboral a través de las restricciones, ni por supuesto el libre mercado, son sistemas eficaces por sí mismos para evitar las transferencias de deportistas que, concentrados en los equipos más poderosos económicamente, reducen la competitividad y el interés del producto deportivo. Mientras el diferencial económico entre franquicias sea acentuado –incluso se acrecienta, como ha sucedido durante los últimos años– las transferencias de talentos, la concentración de los mismos y la desigualdad deportiva se mantendrán, y ello impedirá la mejora del producto, cuando no provocará incluso su empobrecimiento.

Asimismo, este diferencial obliga a los equipos pequeños a optar entre concurrir en un mercado de trabajo que fija cifras por encima de sus posibilidades, con el riesgo económico que ello supone, o eludir esa guerra de un mercado que manejan los poderosos, alejando cualquier expectativa de alinear un equipo competitivo y lograr el éxito deportivo, de lo cual también se resentirá en sus ingresos, en su estabilidad económica y contradice su propia existencia como equipo deportivo²⁸⁶.

Finalmente un mercado desequilibrado tiende a elevar la cotización de los jugadores con más talento, situando su precio de mercado en cotas inalcanzables para los equipos modestos, a fin de que desistan de su contratación, y así se produce una segmentación tan importante como la constatada en anteriores páginas entre el colectivo de jugadores.

²⁸⁶ En el caso del béisbol la Liga ha advertido de su grave situación económica, con deudas acumuladas de más de 2000 millones de dólares en el período 1995-1999. Precisamente en este período, en contraste con estas cifras, las grandes franquicias de la MLB como los Yankees de New York, Cleveland o Colorado declaran beneficios de más de 100 millones de dólares en conjunto. Estos datos contenidos en *The Report of the independent members of the Commissioners Blue Ribbon Panel on Baseball Economics*, cit., Cuadro 17 y Tabla 30, deben ser interpretados con cautela especialmente en lo que hace al endeudamiento, ya que comprenden operaciones contables tan discutibles como el cómputo de gastos de los astronómicos salarios de los propietarios de las franquicias; en otros casos minoran los ingresos televisivos por debajo de su valor de mercado, por intereses particulares de propietarios simultáneamente de cadenas televisivas y franquicias, caso del magnate Ted Turner, etc. Pero en cualquier caso, aunque en cuantía más reducida que la declarada, parece que no cabe discutir la situación deficitaria de las franquicias más pequeñas, a pesar del incremento anual cercano al 20% de los ingresos globales en el conjunto de la Liga durante el quinquenio analizado en el informe.

Es la segmentación económica entre Clubes, y no el hecho de la liberalización del mercado –como pretendieron los propietarios durante años–, la que acarrea un desequilibrio creciente en el aspecto deportivo con consecuencias negativas para el desarrollo del deporte profesional²⁸⁷, si bien es evidente que en un mercado segmentado la liberalización del mercado es un factor que no hace sino ahondar en los desequilibrios deportivos y económicos. En todo caso, los datos apuntan a que por encima del carácter más o menos liberalizado del mercado laboral es en las competiciones con un mayor desequilibrio financiero donde se produce la acumulación más acentuada de deportistas en los equipos financieramente grandes. Estos adquieren más talentos deportivos, ganan más campeonatos y la relación entre nóminas o inversión salarial y victorias es superior. Y al contrario, es en aquella Liga, la NFL, en la que las medidas de reparto económico son más profundas y los límites de gasto más rígidos, donde el equilibrio competitivo es superior²⁸⁸.

El desequilibrio financiero de las Ligas proviene sobre todo de la ausencia de criterios suficientemente solidarios en el reparto de los ingresos

²⁸⁷ En realidad, es el hecho de que los New York Knicks o Portland Trail Blazers dispongan para 2002 de 85 millones dólares para salarios y L.A. Clippers de 33 lo que desequilibra el mercado. No puede tratar de detenerse sólo a través de topes salariales, tasas sobre el exceso y restricciones a la movilidad la pretensión de los primeros por hacerse con los servicios de los deportistas más cotizados. Lo mismo en el caso de la MLB donde los Yankees de New York disponen de 125 millones para salarios y Tampa Bay de 34. Fuente: www.usatoday.com

²⁸⁸ Especialmente en la NFL, donde la dispersión de potencial económico (y salarios) entre entidades es menor (1.12 de coeficiente), la competitividad es superior y la relación entre nómina y victorias menor (0.29). En el otro extremo se sitúan la NHL y la NBA, con coeficientes de dispersión de potencial económico mayor (3.93 y 2.51 respectivamente) y relación más directa entre salarios y victorias (0.69 y 0.67 respectivamente). Para analizar en detalle los índices económicos y parámetros deportivos empleados en estas conclusiones pueden consultarse, entre otros, J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, cit., Anexo 4.10.y sobre la MLB en particular los interesantes anexos del informe *The Report of the independent members of the Commissioners Blue Ribbon Panel on Baseball Economics*, cit.

Pese a todo, el nivel de equilibrio competitivo -aunque mejorable- ha sido lo suficientemente importante como para mantener el interés de los aficionados por esta industria y atraer hacia ella enormes recursos económicos, especialmente en las últimas décadas a través de los grandes contratos de televisión.

Esta rigidez en los límites no supone que en este modelo los jugadores vean disminuída su participación en las rentas, al contrario, históricamente ha sido la Liga con el porcentaje de apropiación por los jugadores más alto. Lo que implica este modelo es una fórmula de gasto parejo por parte de todos los equipos, previa distribución igualitaria del grueso de los ingresos.

La inexistencia en el mercado de franquicias netamente superiores impide la guerra de ofertas que eleven artificialmente los salarios de las superestrellas y, además, en el escaso margen en que estos desequilibrios pudieran suceder las diferencias quedan mitigadas por efecto de los topes salariales rígidos. Sin embargo, la masa salarial que corresponde a los jugadores no se ve afectada, pactándose un porcentaje sobre el total de ingresos, que se distribuye de una forma más solidaria que en el resto de Ligas: precisamente esta es una de las funciones centrales que corresponde a la negociación colectiva en la ordenación del marco económico y de mercado de la NFL.

de retransmisiones televisivas y taquilla, cada vez más importantes²⁸⁹, salvo en el caso de la NFL, donde los efectos de la generosa socialización de ingresos redundan en beneficio del conjunto de la industria²⁹⁰.

En la NFL los ingresos por taquilla de cada partido son distribuidos al 60%-40% entre equipo propietario y visitante, mientras que en las dos conferencias que componen la MLB el reparto, actualmente inexistente, fue exiguo desde 1950 hasta 1996, pese a la tradición anterior de reparto igualitario, y ni en la NBA ni en la NHL se reparten los ingresos por taquilla.

En cuanto a los ingresos por derechos televisivos, todas las Ligas reparten en pie de igualdad las cantidades derivadas de los contratos con operadores nacionales y reservan a cada equipo los ingresos provenientes de las ventas a televisiones locales; lógicamente la mayor o menor relevancia de estos últimos contratos locales influirá de manera importante en la segmentación económica. En general, los ingresos por este concepto desde hace unos años están ganando en importancia en todas las Ligas, salvo en la NFL, en la que juegan un papel residual, lo que influye en el mantenimiento de un nivel de ingresos más equilibrado entre todas las franquicias, teniendo en cuenta la redistribución igualitaria de los derechos televisivos estatales y el importante grado en que se comparten los ingresos por taquilla (60-40)²⁹¹.

Así, salvo en la NFL por las razones apuntadas, la dispersión de ingresos por este capítulo es notable. Por ejemplo, en la secuencia de 7 tempo-

²⁸⁹ Especialmente los ingresos por derechos de retransmisión televisiva se han convertido en la fuente principal de financiación del deporte profesional. En 1996, estos ingresos representaban el 55% de la financiación de la NFL, el 38% de la MLB, el 37% de la NBA y un porcentaje menor, el 15%, para la NHL (J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, cit. págs. 27-47). El desarrollo de la tecnología (cable, Tv digital, o en un futuro internet y la telefonía móvil) y de la demanda televisiva ha multiplicado la oferta, que en buena medida se ha venido a cubrir a través de las retransmisiones deportivas, que a su vez se han convertido en un exitoso producto televisivo con una alta cotización. De ahí la creciente interrelación entre empresas audiovisuales y franquicias deportivas, que incluso han pasado a ser controladas por grupos mediáticos interesados en dominar desde su interior el producto televisivo, y sobre todo, su precio, condicionando en su beneficio la negociación de los contratos televisivos por parte de las Ligas. En este orden de cosas pueden citarse ejemplos significativos de esta integración vertical, que si bien ha tenido el efecto beneficioso de allegar nuevos recursos al deporte profesional puede someterlo a los exclusivos intereses televisivos, llegando a modificar incluso las reglas deportivas para adaptarlas a ese otro negocio (ejemplo ya clásico a este respecto, el de la adaptación de los tiempos muertos de los partidos de baloncesto a las curvas de audiencia televisiva; en extenso desarrollando estas ideas sobre la incidencia de los medios de comunicación en el desarrollo de la industria del deporte profesional, P. D. STAUDOHAR, *Playing for dollars*, cit., págs. 178-180).

²⁹⁰ Hay que resaltar una vez más la filosofía de partida de esta Liga, en la que existe una conciencia asentada de la mutua necesidad de todos los equipos para el desarrollo de la industria y de la importancia de un producto equilibrado para el progreso económico conjunto e individual.

²⁹¹ Sobre datos económicos relativos a los ingresos de las Ligas pueden consultarse los anexos contenidos en J. QUIRK y R. FORT, *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, cit.

radas que median desde el año 1990 al 1996, la recaudación media anual obtenida por retransmisiones televisivas en la MLB por el equipo con más ingresos multiplicaba casi por cuatro la obtenida por el equipo con menos ingresos²⁹²; en el caso de la NBA, casi se triplicaba la segmentación entre mayor y menor recaudador²⁹³ y en la NHL, la dispersión también ha sido prácticamente de 1 a 3²⁹⁴. Es significativo, por las conclusiones globales que permite extraer, el equilibrio de reparto que se produce en la NFL, donde el equipo con mayores ingresos mediáticos en la secuencia analizada supera apenas en un 10% lo allegado por la franquicia que obtuvo menores ingresos²⁹⁵, siendo en conjunto la Liga que mayor afluencia de dinero ha obtenido por esta vía en los últimos años.

Lógicamente, además del reparto poco solidario de ingresos, el asentamiento de las franquicias en áreas poblacionales desiguales²⁹⁶ –con potencialidades muy distintas para generar ingresos por asistencia a los partidos, *merchandising* y TV local–, y las reglas establecidas por las Ligas que impiden la expansión de nuevas franquicias en dichas zonas garantizando el monopolio de las respectivas ciudades para cada franquicia influyen decisivamente²⁹⁷.

Estos condicionantes, sin descartar otros –como la posición de las autoridades locales ante los contratos de alquiler de los estadios públicos, la financiación de sus remodelaciones, etc.– da lugar a la creación de grandes y

²⁹² New York Yankees con 59.3 millones de dólares frente a Milwaukee con 15.8 millones de dólares.

²⁹³ Los Angeles Lakers con 27.1 millones de dólares frente a Sacramento Kings con 10.9 millones.

²⁹⁴ Boston con 10 millones de dólares frente a Hartford con 3.3 millones.

²⁹⁵ Chicago con 39.7 millones de dólares frente a Atlanta con 35.9 millones.

²⁹⁶ La capacidad de generar ingresos en grandes mercados como New York (alrededor de 20 millones de habitantes), Los Angeles (15 millones), Chicago (8.5 millones), Washington-Baltimore (7 millones), San Francisco-Oakland (6.5 millones), Philadelphia (6 millones), Boston (5.5 millones) dista mucho de la potencialidad de pequeños mercados como Orlando, Charlotte, Salt Lake City, San Antonio, Sacramento o Milwaukee, ciudades todas ellas con áreas poblacionales que no superan 1.5 millones de habitantes, y ello aunque en los grandes mercados concurren habitualmente franquicias de diversas Ligas (por ejemplo, en ciudades como Los Angeles o San Francisco se acumulan hasta 6 equipos de las cuatro grandes Ligas -MLB, NFL, NBA y NHL- y en New York hasta 9 -con tres equipos de la NHL-), pues tal volumen de población permite absorber esa oferta sin problema.

²⁹⁷ En lo que hace al conjunto de ingresos locales las diferencias entre los grandes equipos de la MLB (Yankees New York, Cleveland, Baltimore, Atlanta o Colorado) y los pequeños (Montreal, Minnesota, Pittsburg o Kansas) se han incrementado de forma importante en el quinquenio 1995-1999, analizado por el Informe *The Report of the Independent...* cit., pág. 2. Mientras que en un caso el incremento medio ha sido de 54 millones de dólares durante 1995-1999, en el otro ha sido de 8 millones, lo que deja al descubierto que los ingresos locales son una causa principal del aumento de la segmentación, debido al potencial dispar de las grandes y pequeñas áreas.

pequeños mercados con capacidad para generar volúmenes de ingresos por taquilla y TV local de magnitudes muy distintas²⁹⁸.

Y a este desequilibrio financiero le corresponde, más que a la liberalización o restricción de la movilidad de contratación de los deportistas, la responsabilidad de la reducción del equilibrio deportivo. Los equipos con grandes ingresos son los dominadores del mercado de jugadores; en un escenario con restricciones se hacen con los mejores talentos convenciendo con grandes ofertas a los propietarios, y en un mercado libre son los que fijan la dinámica de los precios con su capacidad de ofertar salarios más altos, cada vez más desbocada con la afluencia de los nuevos contratos televisivos millonarios. Los equipos con potenciales inferiores deberán igualar con recursos de los que realmente no disponen esos umbrales salariales para contratar a los jugadores con más talento, reduciendo los márgenes de beneficio empresarial o bordeando el déficit económico, o en su caso deberán renunciar a la batalla de ofertas y consolidarse como equipos sin aspiraciones deportivas²⁹⁹.

Frente a este modelo se ha reivindicado en la doctrina estadounidense que, debe profundizarse en la creación de un paradigma aún más equilibrado en lo deportivo, capaz de producir un espectáculo más exitoso como negocio y ese proceso debe llevarse a cabo desde la negociación colectiva, porque todos los elementos de reordenación de la estructura económica afectan finalmente en especial a las condiciones salariales. En definitiva, ese equilibrio pasa por la homogeneidad entre franquicias, a cuyo efecto en algunos casos se ha propuesto la partición de los grandes mercados, abriéndolos a nuevas empresas para que se redimensione el potencial de los poderosos, y según otras opiniones se propone la profundización en los instrumentos de reparto de ingresos.

En este contexto, diversos expertos han planteado la posibilidad de que las transferencias que den estabilidad financiera a los Clubes menos poderosos deben provenir, en una industria que genera enormes ingresos y beneficios empresariales, de una redistribución más adecuada y solidaria de

²⁹⁸ Según L. HEADLEY y E. GUSTAFSON, "Increased revenue-sharing for MLB" en *Stee-rike four*, cit., pág. 119, el problema del desequilibrio "es la existencia de equipos en mercados tan pequeños que no soportan financieramente los equipos", y sugiere que la solución sería "el movimiento de franquicias o la expansión de la Liga en los grandes mercados".

²⁹⁹ Bien es cierto que la naturaleza incontrolable del deporte ofrece situaciones excepcionales en las que jugadores sin gran cotización y accesibles en el mercado para equipos pequeños puedan realizar progresiones inesperadas en su carrera deportiva, o que el trabajo colectivo supla la concentración de talentos de otros equipos, etc. Pero como tendencia de largo plazo o en secuencias históricas amplias, los equipos como mayores recursos económicos finalmente alcanzan un mayor porcentaje de éxito deportivo, y, a la inversa, sin recursos económicos importantes hay escasas posibilidades de éxito deportivo. El caso paradigmático puede ser el de los Florida Marlins que después de ganar la Liga de la MLB en 1997 invirtiendo 54 millones de dólares en salarios, redujeron su nómina a 10 millones porque traspasaron a sus mejores jugadores al no poder aguantar la presión salarial del mercado y fueron el peor equipo de la Liga (P. C. WEILER, *Leveling the playing field*, cit. pág.188).

beneficios entre los propios empresarios, sin que la solución del equilibrio financiero se sustente en la contención de los salarios³⁰⁰ ni hiciera falta incidir sobre la movilidad del mercado³⁰¹. Así, por ejemplo, en el caso de la NFL es innecesaria la constricción de la movilidad porque hay un reparto profundo que equilibra los poderes financieros y los flujos de deportistas³⁰².

Y en cualquier caso, junto a estas medidas de equilibrio de la disponibilidad financiera se proponen sistemas de equilibrio en el gasto –por abajo y por arriba– que necesariamente deberían diseñarse en los Convenios Colectivos, al igual que las garantías de participación en un porcentaje determinado en las rentas de la industria.

Es obvio, por tanto, que el papel de la negociación colectiva seguirá siendo central en el marco de las Ligas de EE.UU.

³⁰⁰ Así, por ejemplo, J. L. FIZEL en "Free-agency and competitive balance", cit., pág. 71, señala que la solución del equilibrio financiero entre entidades pasa o bien por la transferencia económica desde los jugadores a los equipos pequeños mediante sistemas de control como el *salary cap* o el *reserve system*, o por la redistribución de grandes equipos a pequeños, incluso flexibilizando la movilidad de las pequeñas franquicias a grandes áreas, rompiendo los monopolios geográficos.

³⁰¹ J. QUIRK, "Salary cap and luxury tax" en *Stee-rike four*, cit., pág. 108, pone el acento sobre la necesidad de expansión de las Ligas y acceso a los grandes mercados de un mayor número de franquicias como la clave de la reordenación del mercado, lejos de asentarlo sobre nuevas restricciones de la libertad contractual de los deportistas; en el mismo sentido de equilibrar financieramente a las franquicias mediante la creación de mercados de talla similar se posiciona B. JOHNSON, "Why baseballs antitrust exemption must go", cit., pág. 141.

³⁰² Idem, pág. 140.

CRONOGRAMA

	MLB	NFL	NBA	NHL
1967		Convenio Colectivo (en adelante CC) sobre pensiones, asistencia médica, seguros y duración de la temporada (82 partidos)		NHL
1968	CC sobre pensiones y salarios mínimos (10.000 dólares por temporada)	Primer CC NFL		
1969			Acuerdo informal que prevé arbitraje salarial de Comisionado.	
1970	CC incorporando cláusula de interpretación arbitral del mismo		Caso Nassau Sports, declara ilegalidad sistema restricciones unilaterales de la NHL.	
1972				
1973	CC incorpora sistema de arbitraje salarial			
1975	Decisión arbitral de Peter Seitz en casos Messersmith y McNally limitando la prórroga indefinida del reserve system a una temporada		Caso Robertson, declara ilicitud del sistema de restricciones unilaterales (draft, reserve system, etc.)	Primer CC que incorpora arbitraje salarial externo y establece compensación por pérdida de free-agent, fijada de acuerdo entre clubes o señalada por un árbitro.
1976	CC incorpora cláusulas sobre grados de movilidad laboral: free-agent a partir de 6 años, de 2 a 6 años arbitraje salarial	Caso McKey declara ilicitud de restricciones unilaterales (en particular Rozelle Rule)	CC 1976-1982 regula right of first refusal y elimina compensación por pérdida de free-agents	
1977		CC con sistema consensuado de compensaciones por pérdida de free-agents, siguiendo parámetros objetivos como el salario.		
1981	Huelga de 50 días previa a suscripción CC 1981-1984, que incorpora sistema de compensación por pérdida de free-agents, consistente en compensar con jugadores de plantilla del nuevo club.			
1982			CC 1982-1985 con baremo objetivo, según salarios, para compensar pérdida de free-agents. Free-agency con 33 años.	
1983		CC 1983-1987. Términos similares al anterior. Surge Liga rival a la NFL, la USFL operativa entre 1983-1987, y abre una pugna que da lugar a inflación salarial.	CC 1983-1987 con implantación salary cap.	

... / ...

... / ...

	MLB	NFL	NBA	NHL
1985	CC 1985-1990. Eleva de 2 a 3 años el mínimo para acceder a arbitraje salarial, cambio de compensación por pérdida de free-agent (turno de draft en vez de jugadores de plantilla), fondo de pensiones 18% de ingresos de TV. Años 1985 y 1986 Acuerdo colosario para no contratación de free-agent por otros equipos, con condena de los Tribunales en 1990 a la MLB de 280 millones de dólares			NHL
1986			CC que reduce a 31 años la edad para alcanzar la condición de free agent.	
1987		Huelga de 24 días previa concertación de CC 1987-1993, sin modificación sustancial respecto anterior.		
1988		CC 1988-1994, se mantiene el salary cap pero con la inclusión de la importante excepción Larry Bird.		
1990	CC 1990-1993, sin modificaciones sustanciales.			
1992			Huelga de diez días precede a firma del CC que reduce a 30 años edad para alcanzar la condición de free-agent y de 12 a 11 las rondas del draft.	
1993		CC con implantación por primera vez del salary cap en la NFL		
1994	Huelga de 232 que afecta a temporadas 1994-1995, suspendiéndose las competiciones.		Lock-out de 103 días con la pretensión de fijar límites salariales, que se salda sin resultados, y con la firma de un CC hasta 2000 con reducción de rondas del draft de 11 a 9. Prorrogado hasta 2004.	
1995		CC 1995-2001 con inclusión de nuevas excepciones al salary cap de menor relevancia.		
1997	CC 1997-2001, prorrogado hasta 2006.	Pretensión empresarial de eliminación de la cláusula Larry Bird, huelga 1997 con suspensión de parte de la temporada, y acuerdo del vigente CC hasta 2005.		
1998		Prórroga del CC hasta 2005, y en 2001 el acuerdo se extiende hasta 2007.		

PARTE SEGUNDA: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DEPORTE PROFESIONAL ESPAÑOL

Capítulo Primero.- Introducción: sobre la caracterización del mercado deportivo, del producto deportivo y los intereses en juego

I.- Caracterización del espectáculo deportivo como producto económico

En general, el espectáculo deportivo por equipos, a diferencia de otros entretenimientos, como el cine o el teatro, es un producto necesariamente elaborado de forma conjunta por diversas entidades deportivas. Así, la Warner no necesita a United Pictures para crear y comercializar sus películas, mientras que el Real Madrid o el Barcelona requieren de otros competidores para poder ofrecer la Liga de fútbol.

Además, constituye un interés común de los participantes en una misma competición que la oferta deportiva dirigida a los aficionados sea lo más atractiva o interesante posible, lo que depende fundamentalmente de un factor: que se desarrolle con un cierto grado de incertidumbre en cuanto al resultado. Parece obvio que un torneo deportivo cuyo resultado es conocido anticipadamente presenta poco interés para los aficionados, consecuencia a la que sigue la inviabilidad financiera de la competición y a la larga la desaparición de las entidades deportivas. Sin embargo, cuando en la última jornada de la competición varios equipos se disputan el título de liga se consigue el máximo interés, lo contrario de lo que ocurre si a diez partidos de la finalización se conoce el ganador. Y de la mano de ese interés de los aficionados normalmente se producirá el incremento en asistentes a los partidos, en telespectadores, radioyentes, venta de diarios deportivos, inserciones publicitarias, etc. En definitiva el desarrollo económico del espectáculo deportivo dependerá en buena medida del nivel de incertidumbre y de competitividad que ofrezca el producto.

³⁰³ La dispersión o segmentación económica entre entidades deportivas ofrece en nuestro entorno un supuesto de primer orden que es la liga española de fútbol (LNFP) donde, por ejemplo, en la temporada 2002/2003 compitieron elaborando un mismo producto el Real Madrid con 293 millones de euros de presupuesto o el F.C. Barcelona con 170 millones y el Recreativo de Huelva con un presupuesto de alrededor de 12 millones de euros (Fuente: Guía Liga Marca 2003 y Liga 2002-2003 As).

Esta segmentación se atenúa en el caso de la Liga ACB, en cuyo seno, en la temporada 1999/2000, Real Madrid y Barcelona contaban con presupuestos de alrededor de 1.200 millones de pesetas, mientras que el Fuenlabrada se situaría en el otro extremo con 300 millones de pesetas. Además en este caso otro grupo de siete entidades contaban con presupuestos de entre 600 a 1.000 millones de pesetas (Fuente: http://personal.redestb.es/arana/not_acb.htm).

En cuanto a la liga ASOBAL, la dispersión se sitúa entre los 1.5 millones de euros de una entidad puntera como Portland San Antonio y 424.000 euros de un modesto como el Cangas (Fuente: páginas web de cada una de las entidades).

Sin embargo esta producción conjunta, el torneo deportivo, se elabora en nuestro entorno en un proceso cooperativo necesario entre entidades con un potencial económico desigual; es evidente que en estas competiciones, empresas deportivas de grandes recursos compiten con otras de capacidad mucho menor³⁰³. Habitualmente, esta distinta disponibilidad financiera provocará la contratación de los mejores jugadores –deseosos de incrementar sus retribuciones– por parte del equipo con más recursos; y esta desigualdad en el potencial deportivo será además mayor cuanto más acentuada sea la segmentación económica entre los equipos participantes. La consecuencia final de esta desigualdad deportiva no es otra que la disminución en el grado de incertidumbre e interés de la competición; de manera que, a principio de cada temporada, es bastante previsible el grupo de entidades que podrán disputar la victoria final y cuales están excluidas de toda opción al título. En efecto, si se toman secuencias temporales amplias –temporadas– y no jornadas o resultados en particular, no cabe duda de la existencia de una importante conexión entre potencial económico, potencial deportivo y resultados.

No extraña por ello, que desde los orígenes de las primeras competiciones deportivas, la generalidad de las entidades participantes –salvo las más poderosas económicamente– hayan insistido en la necesidad de adoptar medidas que atenuaran la disparidad de potencial entre quienes elaboran un mismo producto deportivo; que hayan insistido en la idea de buscar sistemas para equilibrar las prestaciones de los equipos y en definitiva la competición.

Y no cabe duda de que el elemento determinante de la calidad de la prestación de los equipos es el deportista. Del talento de los deportistas, de la conjunción de los mismos y de la posibilidad de que trabajen consolidando un proyecto deportivo dependerá el rendimiento último del equipo. No se descubre nada afirmando que cuanto mayor talento deportivo se acumule en un equipo, mayores serán sus opciones de éxito.

Por tanto, desde el punto de vista de los organizadores de las competiciones, el mercado de trabajo se convierte en el elemento clave a controlar o sobre el que intervenir para equilibrar las prestaciones de los distintos equipos y elaborar un producto competitivo e interesante.

De esta manera se explica que históricamente las entidades deportivas subrayen una y otra vez la necesidad de adoptar medidas que restrinjan la concurrencia libre entre clubes con desigual potencial en el mercado de la contratación de deportistas. Un mercado liberalizado, donde los clubes con mayores recursos contrataran a los deportistas más desequilibrantes o talentosos, sería perjudicial para los intereses de la generalidad de las entidades. Esta especificidad del mercado deportivo justifica, desde el punto de vista de los empleadores, la introducción de limitaciones en la competencia por la contratación, singularidad que paradójicamente contrasta notablemente con el principio básico de la economía clásica, fundamento del capitalismo, que es la interdicción de obstáculos al libre mercado.

En el otro extremo de la escena, desde la óptica de los deportistas, la restricción a la concurrencia entre empresas en el mercado de trabajo significa limitar su movilidad, con lo que se impide su permanente valoración en el mercado, la fijación del precio real de sus servicios de acuerdo con las continuas oscilaciones propias de un mercado tan sensible como éste. Abocan al deportista a un mercado sujeto a monopsonio. No sorprende, por ello, la histórica oposición de los deportistas y de sus Sindicatos al establecimiento de límites a la movilidad, a la obstaculización de la libre oferta de sus servicios en el mercado deportivo. Para los deportistas, en última instancia, la atenuación de los mecanismos de mercado no provocan sino la reducción de las rentas que podrían alcanzar en caso de abrirse éste a la libre concurrencia de oferta y demanda de servicios deportivos; en definitiva, para ellos se trata de mecanismos para deprimir los salarios.

II.- El mercado deportivo: intereses de jugadores y entidades deportivas

A. La inversión respecto de las relaciones laborales comunes

Es curioso observar, y ello ofrece una muestra de las peculiaridades del mercado de trabajo deportivo, la inversión de intereses y de posiciones que se produce respecto de cualquier actividad productiva común, en lo que se refiere a la función y a la regulación del mercado de trabajo pretendidas por las partes.

En el marco de las relaciones laborales comunes, es sabido que desde los inicios del sistema productivo capitalista, los trabajadores han buscado en la intervención pública y en la organización colectiva una forma de enfrentar las desequilibradas condiciones de contratación a las que conduce el libre mercado.

En efecto, en el sistema de producción surgido a partir de la revolución industrial, la contratación individual entre empresario y trabajador situaba a este último en una situación de desventaja, a merced de la voluntad del empresario como única fuente real del contenido del contrato de trabajo. De ahí el interés básico de la clase trabajadora en organizarse y conquistar de los poderes públicos un grado de intervención sobre el mercado de trabajo, que garantizase una cierta normativa protectora de las condiciones de vida y de trabajo. En respuesta a esta exigencia de intervención pública surge el ordenamiento laboral, compensación de la debilidad contractual del trabajador en la relación de trabajo asalariado³⁰⁴, que fue complementada por la acción

³⁰⁴ Caracterizando así el desequilibrio contractual en la relación individual de mercado y sobre los fines del Derecho del Trabajo, A. MARTÍN VALVERDE et al, *Derecho del trabajo*, Tecnos 10ª Ed., 2001, págs. 58-61. Sobre el origen del ordenamiento laboral, la clásica obra referencial de M. C. PALOMEQUE LÓPEZ, *Derecho del trabajo e ideología*, Ed. Tecnos, 3ª Ed.

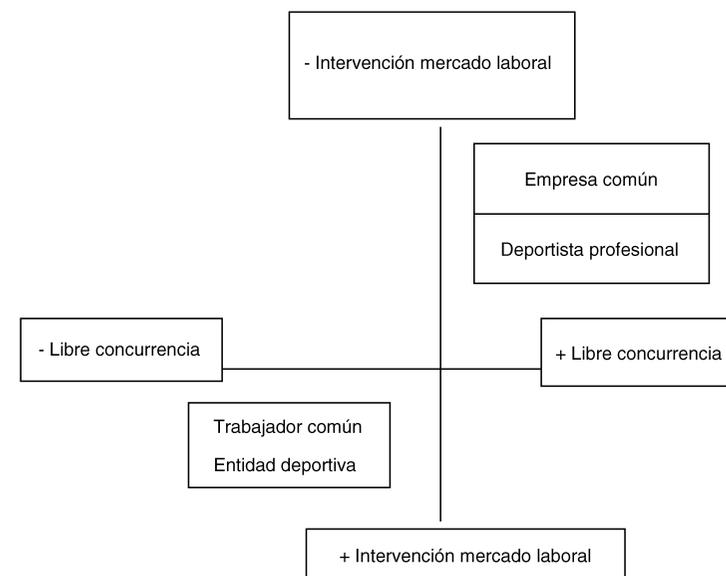
concertada de los propios trabajadores, en torno a organizaciones obreras, cuya finalidad era la de reequilibrar el desigual poder de cada individuo, sometiendo las condiciones de trabajo individualmente pactadas a los mínimos de autodefensa colectivamente acordados.

Sin embargo, frente a estas dinámicas intervencionistas, en el marco del mercado deportivo ha sido norma la lucha de los deportistas por la liberación de restricciones impuestas heterónomamente. En superior medida por parte de los deportistas con mayor talento, cuya prestación es más difícil de sustituir, porque su cotización se incrementa en la medida en que se liberaliza el mercado deportivo.

En el otro lado, desde la perspectiva empresarial, en el conjunto de las actividades productivas el capital siempre ha perseguido la liberalización de todos los mercados, incluido el de trabajo, y la actual época neoliberal no es una excepción. La clase empresarial ha promovido la flexibilización de las condiciones de trabajo y la reducción de los estándares de derechos laborales incluso a escala planetaria, bajo el dogma de la competitividad³⁰⁵. Las propuestas liberalizadoras, acogidas con agrado desde el mundo empresarial, han entendido históricamente que las garantías mínimas estatales y la actividad de los sindicatos eran intervenciones negativas para el mercado, interferencias sobre el libre juego de la oferta y de la demanda, atentatorias a la libertad de industria.

Nuevamente, en el marco del mercado deportivo estas reflexiones requieren ser repensadas. Así, desde su óptica, las entidades deportivas, como ya se ha indicado, precisan por las peculiaridades de su producto de una intervención sobre el mercado de trabajo deportivo que restrinja el juego de la libre competencia, si bien, como en el caso de los deportistas, con más talento, también en el caso de las grandes entidades deportivas, con mayores posibilidades financieras, existe un cierto interés en disponer de mercados abiertos.

Expresado de forma gráfica, aún a riesgo de ser considerado el esquema como simplista, las posiciones ante la competencia y la intervención en el mercado de trabajo pueden resumirse así en un sentido general:



B. La fragmentación interna de los colectivos

Sin embargo, si se profundiza en los verdaderos intereses de los participantes en el mercado de trabajo deportivo las posiciones son más complejas.

En el lado de las entidades deportivas, cabe afirmar, en la línea de lo expuesto, que a la gran mayoría de ellas, con un potencial económico mediano y modesto, conviene la conformación de un mercado de trabajo con un nivel de competencia limitado; un mercado que no les fuerce a participar en verdaderas guerras de ofertas por la contratación de los jugadores. No les interesa un mercado inflacionista, donde los grandes equipos fijen los umbrales salariales precisos para culminar las contrataciones, donde pretender un cierto nivel deportivo obligue a realizar inversiones más allá de sus posibilidades, más aún, cuando el actual sistema de competiciones abiertas, con ascensos y descensos, no concede la oportunidad de amortizar sus contrataciones y desarrollar un proyecto deportivo, factor que genera una incertidumbre económica a la que sigue como consecuencia las conocidas crisis financieras de SADs y clubes.

Estos intereses son opuestos a los de las grandes SADs y clubes, con importante capacidad financiera. Para estos, un mercado en libre competencia, no intervenido, sin restricciones, constituye una vía expedita para traducir su poder económico en nivel deportivo. Su potencial les permite fijar los niveles salariales en unos umbrales inalcanzables para el resto de entidades, salvo que comprometan su viabilidad.

Por otra parte, este potencial deportivo en la mayoría de las ocasiones y en secuencias a medio y largo plazo se traduce en éxitos en las competi-

2002. El TC, Sentencia 3/1983, también ha caracterizado el ordenamiento laboral como "compensador de una desigualdad originaria entre trabajador y empresario, que tiene su fundamento no sólo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula, que es de dependencia y subordinación de uno respecto de otro".

³⁰⁵ Un interesante análisis sobre la evolución de este proceso y los retos que al respecto tiene planteados la clase trabajadora puede encontrarse en A. RECIO, "Globalización y sindicatos: cuales son los retos" en *Gaceta Sindical* nº 2, junio, 2002.

ciones, lo cual posibilita multiplicar la capacidad de obtener recursos, de manera que la segmentación, es decir, el margen que separa las posibilidades económicas entre unos y otros, se incrementa consolidando la hegemonía de las potencias deportivas.

En lo que hace a los deportistas profesionales, a primera vista no cabe duda de que como colectivo su objetivo principal será alcanzar en el mercado de trabajo un reparto de renta lo más favorable posible para sus intereses, esto es, la mayor parte posible de los ingresos que generen las entidades deportivas. Habida cuenta de que a diferencia de la industria estadounidense, en el caso del deporte de nuestro entorno la obtención de beneficios no es hasta la fecha un objetivo prioritario, sino que el modelo se caracteriza por maximizar los éxitos deportivos e invertir en reforzar las plantillas de deportistas, cabe colegir que excluidos los gastos de explotación y otros de índole menor, el grueso de las rentas van dirigidas a conformar la masa salarial. En definitiva, el propio modelo dirige hacia los deportistas el conjunto de rentas disponibles, de manera que ese objetivo apuntado es una consecuencia directa, hasta la actualidad, del sistema económico del deporte espectáculo.

Siendo así que la masa salarial global a destinar a los deportistas no variará sustancialmente en un mercado más o menos intervenido, sí conviene detenerse sobre el diferente reparto dentro del colectivo de deportistas a que dan lugar los distintos modelos. Así, cuanto más libre de restricciones se encuentre el mercado, más favorecerá la disputa por la contratación de los jugadores con mayor talento, por los que las entidades estarán dispuestas a pagar superiores cantidades; sin embargo, esta disputa será menor y se destinarán cantidades correlativamente inferiores a la retribución de los jugadores más fácilmente intercambiables, por lo que la segmentación entre los ingresos de los deportistas se incrementaría más en la medida en que mayor liberalización acogiese el mercado. En definitiva, este es el escenario ideal de las grandes estrellas, que concentran una buena parte de la masa salarial dirigida a los jugadores.

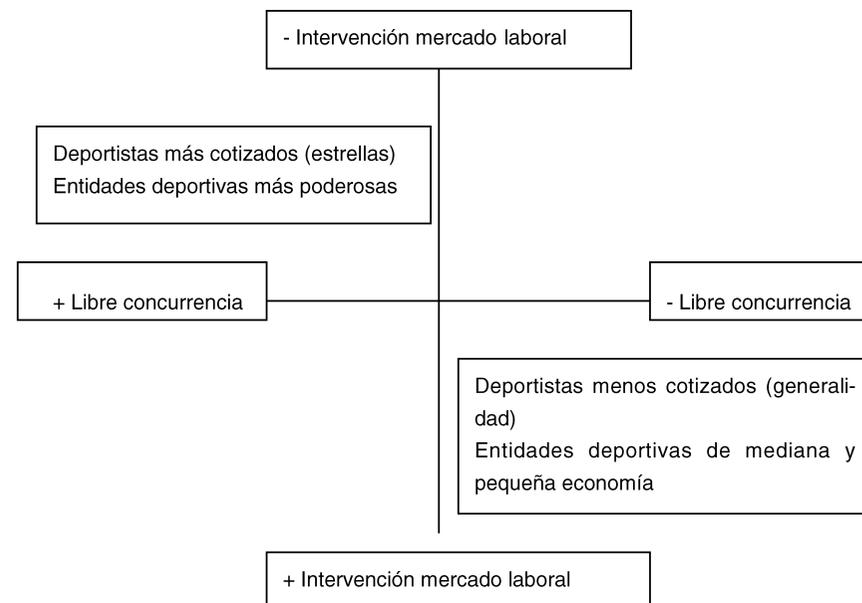
Esto no quiere decir que el interés general del resto de los deportistas requiera la intervención del mercado de trabajo en los términos unilaterales en que se ha producido históricamente, ni que los mecanismos empleados hayan sido beneficiosos para ellos. Al contrario, esas instituciones sirvieron para limitar, sobre todo y ante todo, la movilidad de estos deportistas menos desequilibrantes y por lo habitual menos cotizados, porque en el caso de los que ofrecían unos servicios más cotizados, las restricciones unilaterales fueron solventadas a través de los acuerdos de transferencia entre clubes. En este caso las rentas de estos jugadores con mayor talento eran minoradas en la parte de la indemnización por transferencia que se abonaba de un club a otro.

Esto es, en el sistema de restricciones unilaterales (derecho de retención, derecho de opción) los jugadores con más talento se veían perjudicados en su valor de mercado, pero los menos determinantes carecían de posibilidad de ofertar sus servicios.

En realidad, el escenario más beneficioso para la generalidad de los deportistas sería aquel en el que se redujeran los niveles de dispersión salarial aludidos, es decir, aquel en el que la masa salarial disponible se distribuyera según unos criterios más igualitarios, lo que sin duda requiere una intervención en el mercado de trabajo, basada en el acuerdo colectivo y por tanto diferente de la puesta en práctica hasta la fecha. Se trataría de determinar unas bases salariales mínimas muy superiores a las contempladas en los actuales convenios colectivos, lo que implícitamente supondría reducir los niveles salariales de las estrellas y en consecuencia una *ratio* máxima de segmentación mucho más razonable que la actual, sin que ello suponga en ningún caso anular el estímulo de los deportistas por alcanzar su máximo nivel.

Este análisis de los distintos intereses en juego en el mercado deportivo, permite advertir conexiones más complejas de las inicialmente apuntadas. Ni el colectivo de entidades deportivas que producen las Ligas, ni el de deportistas de cada competición, ni siquiera los miembros de cada Sindicato de deportistas profesionales, son portadores de intereses homogéneos, como ya ha advertido la doctrina. E incluso pueden existir importantes puntos de conexión de intereses entre los bloques mayoritarios de cada uno de los grupos teóricamente antagonistas, que den lugar a nuevas alianzas y que a su vez alumbren un nuevo paradigma de mercado de trabajo deportivo y una verdadera industria del deporte profesional asentada sobre principios comerciales.

Estas conexiones de intereses en el mercado laboral, en función de los factores de mayor o menor intervención de mercado y libre concurrencia, pueden representarse esquemáticamente de esta manera:



Desde los comienzos de las competiciones con participación de deportistas profesionales, estos diferentes intereses en juego han sido institucionalizados mediante reglas deportivas y normas jurídico-públicas –estas últimas a partir de la confirmación de que el deporte es un sector social, con especificidades, pero sujeto a las normas emanadas de los poderes normativos públicos–. Tales reglas y normas estructuradoras de las competiciones son un reflejo de las posiciones de poder de cada colectivo citado, y su análisis interesa especialmente para trazar la evolución del mercado de trabajo hasta su actual configuración, ininteligible sin la exposición de esta evolución, por lo que se abordará a continuación un sintético repaso de la regulación de este mercado desde su origen.

Capítulo Segundo.- El modelo de deporte espectáculo vigente: centralidad de la limitación de la movilidad laboral de los deportistas

I.- Origen del modelo: el mercado intervenido mediante las restricciones unilaterales contenidas en las normativas federativas y el subsiguiente vínculo indefinido a voluntad de los clubes

A. Potencial económico y potencial deportivo

Las propias preclaras mentes que dieron carta de naturaleza al profesionalismo en los principios del segundo cuarto del siglo XX³⁰⁶ y los comentaristas de la época fueron los primeros en advertir la problemática que el mercado del deporte profesional encerraba.

En efecto desde el mismo origen de las competiciones, por ejemplo la Liga española de fútbol, enfrentaban a clubes de muy diverso potencial económico³⁰⁷, tal como sucede en la actualidad³⁰⁸.

Los clubes, de titularidad social y sin ánimo de lucro, se ubicaban algunos alrededor de grandes ciudades (caso de Real Madrid, Barcelona, Español o Atlético de Madrid) y otros en localidades de, comparativamente,

³⁰⁶ El 30 de junio de 1926 la RFEF aprobó el primer Reglamento que contemplaba la participación de jugadores profesionales de fútbol en las competiciones organizadas por la Federación y sus asociaciones regionales. El texto íntegro del documento puede consultarse en el valioso trabajo histórico elaborado por F. MARTIALAY, *Implantación del profesionalismo y nacimiento de la liga*, Real Federación Española del Fútbol, 1996, págs.127-136.

³⁰⁷ Tal como recoge F. MARTIALAY, *Implantación del profesionalismo...*, cit. pág. 169, un comentarista de la época de apodo “Tellagorri” plasmaba en el diario bilbaino “Excelsior” durante el verano 1929, uno de los elementos clave para el análisis del mercado del deporte profesional, en un artículo titulado “Un problema mal planteado”:

“¿Cómo va a ser el mismo sueldo máximo para un jugador que actúe en el Arenas o en el Real Unión, pongamos por caso y para el que juegue por el Barcelona o por el Real Madrid? En Ibaiondo o en Gal nunca podrá un jugador cobrar lo que en Chamartín o en Las Corts. Un as lleva a las taquillas en estos últimos campos muchos miles de duros mientras que en Getxo o en Irún no llevará por muy as que sea, más que unos miles de reales”.

³⁰⁸ Los datos son concluyentes a la hora de reflejar la disparidad financiera entre entidades deportivas. Por un lado clubes como Real Madrid y Barcelona, radicados en las áreas poblacionales y mediáticas más importantes, ostentan la hegemonía económica, al punto de que el presupuesto del Real Madrid para 2002/2003 es equivalente a la suma del de los 12 equipos con menores recursos de la Liga. Igualmente, entre ambas entidades suman un potencial equivalente para 2002/2003 al de 16 equipos (todos menos ellos mismos, Valencia y Deportivo de La Coruña).

La dispersión de potencial económico ha ido acrecentándose en el tiempo y como ejemplo sirvan los siguientes datos. La segmentación entre los equipos con mayor y menor

reducida población, como Irún o Getxo. La dimensión dispar del área de población en que se ubicaba el club, los aforos desiguales de los campos y las masas de seguidores de dimensiones tan heterogéneas, afectaban sin duda al potencial de captación de recursos, por aquella época limitados a los ingresos por taquillas y aportaciones de los socios u otras liberalidades de aficionados o empresarios.

Este movimiento deportivo por su propia filosofía asociativa, sin ánimo de lucro, y a diferencia del deporte estadounidense que fue entendido desde su origen como un negocio de sus promotores, destinaba todos sus recursos económicos al desarrollo y mejora constante de las plantillas deportivas, habitualmente representativas de una ciudad o municipio. Esta característica, la anteposición de los resultados deportivos a la obtención de beneficio económico, es propia del movimiento deportivo europeo y singularmente importante para cualquier análisis, por lo que más adelante se volverá sobre ella y los elementos íntimamente conexos: el modelo de titularidad de las entidades deportivas y de desarrollo económico del deporte.

En este contexto, los equipos con mayor potencial económico acapararían a los mejores jugadores –deseosos de incrementar sus retribuciones– y concentrarían los éxitos deportivos³⁰⁹.

En consecuencia las entidades deportivas entendieron que de no adoptarse algún tipo de medida, de no intervenir de alguna manera sobre el funcionamiento de la estructura económica y del mercado, tal carencia de equilibrio afectaría al desarrollo de las competiciones provocando el desinterés de los aficionados, al desaparecer la incertidumbre sobre el resultado ya mencionada.

presupuestos de la liga de fútbol fue de 1 a 11 en la temporada 96/97, de 1 a 15 en la 2001/2002 y de 1 a 26 en la 2002/2003. En cifras absolutas la diferencia en millones de pesetas fue la siguiente:

Temporada	Club/SAD mayor presupuesto (millones ptas.)	Club/SAD menor presupuesto (millones ptas.)	Diferencia total /segmentación
2004/2005	Real Madrid 50000 m	Getafe 2000 m	48000/25 a 1
2003/2004	Real Madrid 49000 m	Murcia 1200 m	47800/ 40 a 1
2002/2003	Real Madrid 48000 m.	Recre 1826 m.	46174/ 26 a 1
2001/2002	Real Madrid 30000 m.	Rayo Vallecano 2000 m.	28000/ 15 a 1
2000/2001	Barcelona 17762 m.	Osasuna 1721 m.	16041/ 10 a 1
1999/2000	Real Madrid 18000 m.	Sevilla 1800 m.	16200/ 10 a 1
1998/1999	Real Madrid 18000 m.	Alavés 1900 m.	16100/9 a 1
1996/1997	Barcelona 9930 m.	Extremadura 880 m.	9050/ 11 a 1

Fuente: Elaboración propia basada en datos Guía Liga Marca de sucesivas temporadas.

³⁰⁹ Sorprende la vigencia del artículo de opinión de 1929 del citado "Tellagorri" en "Excelsior" cuando señala que "el jugador será para el club que este dispuesto a pagar una mayor cantidad, para el que pujan más. Que será siempre el más rico... los clubs más ricos son los más fuertes, los que acaparan ases y copas y campeonatos." (F. MARTIALAY, *Implantación del profesionalismo...*, cit., pág. 169).

Este análisis era ampliamente compartido por el conjunto de competiciones de nuestro entorno, e incluso desde antes de adoptarse en la Liga española de fútbol ya estaba asumido en la Liga inglesa³¹⁰.

Esa relación entre estos dos elementos principales de la estructura de la competición, a saber, el potencial económico y los resultados deportivos, que ya se advertía desde aquellas tempranas fechas, después ha sido constatable a lo largo del tiempo³¹¹; el caso de la liga española de fútbol es un supuesto de máxima segmentación entre unos pocos clubes (Real Madrid y Barcelona) y el resto, fenómeno especialmente subrayado por los estudios econométricos llevados a cabo a nivel europeo³¹².

³¹⁰ Así, S. DOBSON y J. GODDARD, *The Economics of football*, Cambridge University Press, 2001, pág. 90, señalan que desde los primeros días del profesionalismo, aceptado en Inglaterra en 1885, existió una importante preocupación por impedir que los clubes con mayores recursos adquirieran a los jugadores con más talento, lo cual ocurriría si el mercado de trabajo operara libre de restricciones. En efecto, dentro de la misma competición la capacidad de generar grandes ingresos y por tanto de conformar poderosos equipos, era propia de clubes de ciudades con varios millones de habitantes (por ejemplo Arsenal, Chelsea, Everton, Tottenham, Liverpool, Manchester United o Leeds United), algo inalcanzable para los clubes ubicados en ciudades que, en el mejor de los casos, llegaban a poco más de 200.000 habitantes (Derby County, Ipswich Town, Luton Town, Norwich City, Leicester City, Nottingham Forest, Coventry City, Stoke City, Sunderland, o Wolverhampton Wanderers).

³¹¹ Un repaso de los diversos historiales de éxitos deportivos muestra a las claras la concentración de éxitos deportivos en las entidades con mayor potencial económico. Por ejemplo tomando como referencia el conjunto de los 71 campeonatos de liga española celebrados a lo largo de la historia, el Real Madrid, con 28 títulos de Liga y el Barcelona con 16, acaparan el 62% de triunfos de la máxima competición de fútbol. Si a ello se suma el palmarés de la otra entidad de la capital del estado español, el Atlético de Madrid, el porcentaje de campeonatos obtenidos por los equipos de las grandes ciudades y mayor potencial asciende al 75%.

Si se toman referencias históricas más cercanas y se confronta la relación entre la clasificación por presupuesto y la clasificación deportiva, se confirma este vínculo presupuesto-resultado, que se acentúa cuanto mayor es la dispersión económica.

Entidad	2003/04		2002/03		2001/02		2000/01		1999/2000		1998/99		1996/97	
	P	Res	P	Res	P	Res	P	Res	P	Res	P	Res	P	Res
R. Madrid	1	4	1	1	1	3	1	1	1	5	1	2	2	1
Barcelona	2	2	2	6	2	4	2	4	2	2	2	1	1	2
Valencia	3	1	3	5	3	1	3	5	4	3	5	4	3	10
Deportivo	4	3	4	3	4	2	4	2	5	1	4	6	4	3
At. Madrid	5	7	5	12					3	19	3	14		

³¹² S. DOBSON y J. GODDARD, *The Economics of football*, op. cit. pág. 31, a partir de diversos cálculos econométricos (básicamente medición de la dispersión económica y de los resultados deportivos) concluyen que la liga española es la más desigual de las cinco grandes ligas europeas, entendida la desigualdad como relación entre concentración de potencial económico y concentración de éxitos deportivos. En una banda entre 0 y 1, -donde 0 significaría máxima igualdad y 1 máxima desigualdad- la Liga francesa sería la más equilibrada con un coeficiente de 0.34, le seguiría de cerca la alemana con 0.39, la italiana con 0.49, la inglesa con 0.52, y a distancia la española llegaría hasta un valor de 0.79.

Esta secuencia lógica capacidad financiera-éxito deportivo, es más estrecha cuanto mayor es la dispersión del potencial económico entre entidades, y al contrario, si esta segmentación no es muy acentuada, caso de los equipos de la zona media y baja de la tabla, la relación no es tan directa. De ahí que, por ejemplo, los puestos en competición de UEFA y los de descenso de categoría sean más disputados, porque la segmentación entre el resto de equipos es menor; mientras tanto, el campeonato de Liga, ha estado reservado históricamente a los equipos situados entre los cinco presupuestos más altos, con la excepción de Athletic de Bilbao y Real Sociedad en los años 80. Planteamiento que se confirma en el caso de la Liga ACB.

B. Los primeros Reglamentos Federativos

La solución al problema originario de desequilibrio entre entidades se trató de alcanzar a través de la intervención sobre el mercado laboral mediante las reglamentaciones federativas. En efecto, aquellos pioneros promotores partían *grossa modo* del siguiente planteamiento, acogido hasta nuestros días: si la desigualdad financiera entre clubes generaba movimientos en el mercado de los mejores jugadores hacia las entidades económicamente más poderosas, la solución se encontraba en abortar esos desplazamientos y consiguiendo ese mercado. A tal objetivo se dirigieron históricamente los preceptos, que bajo distintas denominaciones, –derecho de opción, derecho de retención...–, tratando de mantener a los deportistas vinculados a sus equipos de origen, otorgaban a los clubes el derecho de prorrogar unilateralmente los vínculos contractuales que les unían a sus deportistas.

Ello se concretaba a través de reglas federativas unilateralmente impuestas, en forma de contratos-tipo de adhesión, normados externamente mediante preceptos detallados en los Reglamentos federativos, que en cuanto a su contenido eran de difícil o nulo acomodo a las reglas jurídico-públicas de índole laboral³¹³.

Tal vez el antecedente más remoto que pueda encontrarse en el deporte profesional español³¹⁴ sea el del anteriormente citado Reglamento de 30 de junio de 1926, que dedicaba su art. 21 a preceptuar una cláusula con la mencionada funcionalidad restrictiva de la movilidad de mercado de los jugadores: “Los clubs tienen la facultad de retener para sí, privativamente, a los jugadores, a quienes se comprometerán a pagar como mínimo un semanal que será en cada región según el aforo del campo de máxima cabida en relación con la cantidad anual que se fija en la siguiente escala:

Hasta 5.000 personas	1.200 pts
De 5.000 a 10.000 personas	2.400 pts
De 10.000 a 15.000 idem	3.600 pts
De 15.000 a 20.000 idem	4.800 pts
De 20.000 personas en adelante	6000 pts

La propia Federación en una Circular aclaratoria fechada en 1927, definía este mecanismo al que denominaba *retención*, como un derecho “sobre

el jugador que ya poseía esta temporada, para evitar que se vaya a otro, en atención a que de otra manera no sería estable la vida de los clubs ni la potencialidad y cohesión de los equipos”. En contrapartida, “cuando se retiene a un jugador –lo cual implica para este una limitación de su libertad– el club tiene que garantizarle un mínimo decoroso que se fija en el Reglamento”.

La normativa federativa descrita fue sustituida por el “Reglamento de jugadores profesionales y amateurs” de 1930, que tan solo modificaba las condiciones económicas a percibir por el jugador que veía prorrogado su contrato. El tenor de su art. 73 era el siguiente: “Al finalizar una temporada, los clubs tendrán derecho a retener e inscribir para la siguiente a sus jugadores profesionales, con arreglo a las condiciones que se expresan a continuación, según el tipo anual de retribución que resulte de la semanal que tenga asignada en su contrato:

- 1º Si el tipo anual es inferior a 2.600 pts, el jugador podrá exigir un aumento hasta la expresada cantidad.
- 2º Cuando dicho tipo sea igual o mayor de 2.600 y menor de 5.200, el jugador podrá exigir un aumento del 10% el primer año, 20% al segundo, 30% al tercero y 40% al cuarto, hasta llegar, en cualquiera de ellos a un máximo de 5.200 pts.

³¹³ Para estudiar con profundidad la inadecuación de las reglas federativas a los principios laborales básicos, cfr. J. CABRERA BAZÁN, *El contrato de trabajo deportivo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1961.

³¹⁴ En el resto de competiciones europeas también desde sus inicios se adoptaron sistemas equivalentes. Así, en Inglaterra, desde 1885, se instituyeron dos mecanismos que actuaban para alcanzar la misma finalidad de eliminar la movilidad en el mercado de los jugadores: *retain system* (derecho de retención) y *maximum wage* (tope salarial -individual-). El *retain system* permitía a los clubes renovar unilateralmente el contrato de los deportistas sujetos a su disciplina y reservaba además a las entidades el derecho a inscribirlos en la federación como pertenecientes al club, incluso en caso de que el jugador se negase a firmar su nuevo contrato. De esta manera, por un lado, el club se garantizaba la vinculación del deportista por el tiempo que deseara, y por otro lado, asumía una posición de predominio ante cualquier entidad que tuviera interés en la contratación del deportista: sólo una indemnización suficiente por parte del nuevo club facilitaría la autorización para abandonar el originario. Adicionalmente, cualquier ambición por parte del deportista por contratar con otro equipo quedaba condicionada mediante la fijación de un umbral salarial máximo, objetivo del *maximum wage*. En concreto, originalmente este tope se situó en 4 libras semanales, que se elevaron a 8 en el año 1922 (en la época el salario medio de un trabajador manual inglés de la industria se situaba en 2.65 libras semanales) y a 20 libras semanales en el año 1958 (el trabajador manual percibía un salario medio de 12.83 libras semanales).

Igualmente en Francia, desde la aceptación del profesionalismo en 1932, se impuso la restricción absoluta de la movilidad laboral de los deportistas, que se mantenían vinculados a su club hasta cumplir los 35 años. Esta eliminación de toda libertad contractual, que impedía el juego de la oferta y de la demanda, llegó a desincentivar la dedicación profesional de los deportistas franceses hasta el punto que los clubes importaron numerosos jugadores extranjeros, en especial procedentes de las colonias francesas. Hasta 329 jugadores extranjeros jugaron en la primera división francesa entre 1932 y 1939 (S. DOBSON y J. GODDARD, *The Economics of football*, págs. 90 y ss).

- 3º En todos los demás casos, cuando el tipo de contrato sea igual o superior a 5.200 pts, los clubs podrán retener a sus jugadores siempre que les garanticen, como mínimo anual, el que tenían asignado en dicho contrato”.

Como en el caso inglés³¹⁵, también las reglas federativas españolas establecían límites salariales individuales, que servían para desincentivar las ambiciones de los deportistas de cambiar de equipo. El Reglamento de 1930, en su artículo 49, fijó ese tope salarial en 200 pesetas semanales y determinadas cuantías máximas en concepto de primas³¹⁶. Así las cosas, como se ve, los límites salariales no son monopolio de las ligas estadounidenses ni novedosos en el mercado deportivo europeo.

Estos reglamentos que trataban de establecer un férreo control de los clubes sobre el mercado de trabajo fueron sucesivamente sustituidos por otros que, a través de distintas figuras, consolidaron este predominio de las entidades deportivas sobre los intereses de los deportistas. Por tanto la intervención restrictiva unilateral sobre la movilidad laboral era —y sigue siendo³¹⁷— el eje básico del equilibrio deportivo y financiero de las competiciones desde la óptica empresarial, y esta visión e intereses continuaron imponiéndose.

Así, por ejemplo, el Reglamento de Jugadores y Entrenadores de 1961³¹⁸, plasmó esta restricción de la movilidad mediante la figura del *derecho de opción* regulada en el artículo 99 de su texto. Según este derecho, el club con el que el jugador tuviera suscrita licencia “podrá contratarlo e inscribirlo de nuevo por un año más y así sucesivamente, siempre que conceda al jugador la misma cantidad que otro le ofrezca dentro del máximo autorizado en tales circunstancias” al finalizar su compromiso contractual. Estas cuan-

³¹⁵ Cfr. nota nº 314.

³¹⁶ El citado artículo 49 contempla la posibilidad de pactar primas con los siguientes límites máximos: “en partidos de competiciones regionales 50 pts por partido ganado y 25 pts por partido empatado y en partidos de competición nacional, 100 y 50 respectivamente”. Con posterioridad, también el Reglamento de jugadores y entrenadores de 1961, contemplaba tales límites salariales individuales, en cuantías dependientes de dos variables: la categoría en que actuaba el club y el número de habitantes de la ciudad. Así, para primera división estos eran los límites según el artículo 69 del Reglamento: 3.000 pts mensuales en poblaciones de más de 500.000 habitantes; 2.500 en las de 100.000 a 500.000 y 2.000 en las de menos de 100.000.

³¹⁷ A modo de ejemplo de la pervivencia de Reglamentaciones de esta índole pueden citarse las “Normas Reguladoras de las Competiciones”, de la Liga Nacional de Fútbol Sala para la Temporada 2003/2004, en cuyo art. 3. e. se regulan los “Derechos de opción, tanteo y formación” que intervienen el mercado de trabajo del sector restrictivamente y afectan a la movilidad laboral de los trabajadores de manera unilateral. Así, a título ilustrativo, las entidades que contraten a un deportista sujeto al derecho de opción deberán abonar, a la anterior empleadora que quedó privada de los servicios del jugador, una indemnización que puede oscilar entre los 3.000 y los 9.000 euros.

³¹⁸ Este reglamento es objeto de extenso comentario y de transcripción íntegra en la ya clásica obra de J. CABRERA BAZÁN, *El contrato de trabajo deportivo*, cit.

tías máximas que cualquier otro club podía ofrecer se fijan en el art. 100 del propio reglamento³¹⁹.

La justificación que amparaba tal restricción de mercado no era otra que “las razones técnicas y de exigencias de orden específicamente deportivas, conducentes a mantener la unidad y necesaria cohesión de los equipos”.³²⁰ Términos similares a los que desde el origen de las competiciones han servido para fundamentar la necesidad de estas medidas que pretendían conservar la composición de las plantillas, como garantía del interés de la competición y en un intento de evitar que los equipos más poderosos económicamente acaparasen a los jugadores con mayor talento.

Reglas como las citadas, otorgaban “una posición de privilegio en el contrato a la parte que ya es privilegiada de por sí, con notoria desigualdad y perjuicio del trabajador, que se ve imposibilitado de oponerse a las sucesivas reconducciones de su contrato” —al tiempo que se caracterizaban— “por un desaforado sentido de protección hacia los clubs”³²¹, y no cabe dudar de que satisfacían un interés básico de las entidades deportivas puesto de relieve con mucho acierto por la doctrina: la estabilidad de la relación contractual con el deportista como elemento clave de la estabilidad del mercado. Adicionalmente, y no se trata de un cuestión menor, estas reglas se caracterizaban también por configurarse como un sistema de autodefensa de la generalidad de los clubes frente a los más poderosos financieramente. Así, este poder unilateral de determinar la duración del contrato constituye un expediente destinado a restringir la concurrencia entre clubes, ordenando el mercado de trabajo deportivo, evitando una situación de concurrencia permanente que desembocaría en una guerra sin cuartel promovida sobre todo por los equipos más poderosos frente a quienes lo son menos³²².

A intentar consolidar estos intereses de la generalidad de los clubes frente a los más potentes económicamente, a costa de la libertad contractual de los deportistas, contribuyeron los factores que a continuación se analizan.

³¹⁹ Según divisiones las ofertas ascendían a las siguientes cuantías máximas:

Jugadores de 1ª con categoría de internacionales (al menos 3 partidos)	150.000 pts anuales
Resto de jugadores de 1ª	125.000 ptas. anuales
Segunda división	100.000 ptas. anuales
Tercera división	70.000 ptas. anuales
Primera regional	50.000 ptas. anuales

En caso de que la oferta proviniera de un club de superior categoría los límites serían los correspondientes al de la categoría del ofertante (Reglamento de Jugadores y Entrenadores de 1961, art. 100.)

³²⁰ Reglamento de Jugadores y Entrenadores de 1961, art.99.

³²¹ J. CABRERA BAZÁN, *El contrato de trabajo deportivo*, pág. 162.

³²² En este sentido J. LEAL AMADO, *Vinculação versus liberdade. O processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Ed. Coimbra, 2002, págs.111-112.

C. Factores extrajurídicos en la consolidación del sistema

1. El blindaje de las restricciones unilaterales acordadas en el marco federativo respecto de las normas jurídico-públicas

La doctrina ha puesto de relieve en muchas ocasiones la histórica tendencia del sector deportivo a constituir un ordenamiento jurídico propio, ajeno a las normas públicas³²³. Esta orientación fue alimentada durante esta etapa de constitución y primeros años de las competiciones deportivas, en el mejor de los casos por la despreocupación de los poderes públicos por el fenómeno deportivo, y en el peor por el reforzamiento desde las instancias políticas del aislamiento del mundo deportivo respecto de las normas del ordenamiento jurídico aplicables al conjunto de las actividades sociales, hasta el punto de otorgar carta de naturaleza a aquellas reglas federativas que impedían a los deportistas, a modo de cierre del sistema normativo del deporte, acudir a los Tribunales ordinarios para la defensa de sus derechos laborales³²⁴.

De esta forma el resultado no pudo ser otro que la preeminencia de las reglas de la organización privada deportiva en lo que hace al mercado de trabajo, siendo la imagen del entramado “al menos en apariencia de una

³²³ Sobre la relación entre reglamentaciones deportivas y ordenamiento jurídico, I. AGIRREAZKUENAGA, *Intervención pública en el deporte*, Ed. Civitas, 1998; M. BASSOLS COMA, “La administración deportiva: evolución y posible configuración”, RAP, nº85, 1978; J. BERMEJO VERA, “El marco jurídico del deporte en España”, RAP, nº110, 1986 y del mismo autor, “Constitución y ordenamiento deportivo”, REDA, nº63, 1989; L.M. CAZORLA PRIETO, *Derecho del deporte*, Ed. Tecnos, 1992; M.C. GONZÁLEZ GRIMALDO, “Las vías de garantía y la exclusión jurisdiccional en el ordenamiento jurídico deportivo”, RAP, nº71, 1973 y G. REAL FERRER, *Derecho público del deporte*, Ed. Civitas, 1991;

³²⁴ Durante el régimen franquista la Delegación Nacional de Educación Física y Deportes avaló las reglas federativas de exclusión jurisdiccional limitando terminantemente, tal como señala M.C. GONZÁLEZ GRIMALDO, *El ordenamiento jurídico del deporte*, Ed. Civitas, 1974, pág.163, la posibilidad de acudir en última instancia a otro poder o disciplina distinta a fin de resolver diferencias. Así, el art. 76 del Estatuto Orgánico de la Delegación Nacional de Deportes de 1945 señalaba que “queda rigurosamente prohibido a todo deportista... acudir, para resolver sus problemas, a otra disciplina o poder distintos del de la delegación nacional ... Todo deportista ... que no observara esta prohibición perderá su condición de tal y será automáticamente descalificado”. Esta previsión situaba por tanto a la propia Delegación Nacional como última instancia revisora de las resoluciones federativas, con exclusión del derecho a la revisión jurisdiccional.

El esquema se completa con las previsiones en el mismo sentido contenidas en los reglamentos federativos. Sirvan como ejemplo de este tipo de cláusulas de exclusión jurisdiccional, el artículo 79 del Reglamento de Jugadores y Entrenadores de fútbol vigente en 1961 que obligaba a consignar en los correspondientes contratos de trabajo el sometimiento expreso de ambas partes a las decisiones de las autoridades federativas para la resolución de cualquier cuestión derivada del contrato de trabajo, o el artículo 41 de los Estatutos de la Federación Española de Balonmano vigentes en 1974, que señalaba que “queda prohibido a todo jugador...acudir para resolver sus diferencias a otra disciplina o poder distinto del de la FEBM y en general del de la DNEFy D”.

rigidez y estanqueidad perfectas –no pareciendo– que haya fisuras y prueba de ello es que en treinta años de existencia escasísimas han sido las reclamaciones planteadas ante los tribunales³²⁵.

En consecuencia, aún tratándose de restricciones de difícil acomodo a Derecho, el aislamiento de las estructuras deportivas respecto del ordenamiento y en concreto de principios jurídico-laborales básicos impidió la aplicación de las normas tuitivas del Derecho del Trabajo³²⁶. Asimismo, este aislamiento de lo jurídico evitó que hasta principios de los años 70, salvo en contadas excepciones, los Tribunales reconocieran los servicios profesionales desarrollados por los deportistas como propios de una relación de naturaleza laboral³²⁷.

2 Ausencia de contrapoder colectivo eficaz por parte de los deportistas

Como en cualquier otro sector productivo, la presencia de agentes sindicales representativos del colectivo de trabajadores implica la constitución de un contrapoder en el marco de relaciones laborales que aflora los intereses contrapuestos con más contundencia que cada individuo en particular, y sitúa los equilibrios de poder más allá de lo que cada trabajador por sí mismo alcanzaría.

Y de la misma manera, en el caso de los profesionales del fútbol desde los mismos orígenes de las competiciones no faltaron movimientos organizativos colectivos de carácter sindical, con un argumento central en su discurso: la eliminación del derecho de retención, implantado en el artículo 22 del Reglamento de 30 de junio 1926 de la Real Federación Española de Fútbol (Reglamento Cabot), objeto de sucesivas evoluciones como ya se ha señalado.

Pero incluso previamente, ante el rumor de la posible implantación de esta restricción a la movilidad de los deportistas, como señala F. MARTIALAY, “se dio la noticia que se había formado una *Sociedad Mutua de Jugadores de Foot-Ball* con la misión de defender los intereses de la clase ante la explotación de sus patronos³²⁸, y su reglamento fue aprobado en Barcelona en 1924.

³²⁵ Idem, pág.185.

³²⁶ Sustracción del conocimiento jurisdiccional que tal como relata en detalle M.C. GONZÁLEZ GRIMALDO, *El ordenamiento jurídico del deporte*, op. cit .pág. 171, se produce con contundente vulneración de los derechos básicos reconocidos en las normas franquistas fundamentales.

³²⁷ Entre estas excepciones cabe citar las sentencias del Tribunal Supremo referidas a la industria de la pelota profesional de 31 de mayo de 1932 (Ar. 3514), 24 de enero de 1936 (Ar. 162), 17 de febrero de 1940 (Ar.132) y 11 de octubre de 1941 (Ar. 1104).

³²⁸ F. MARTIALAY, *Implantación del profesionalismo y nacimiento de la liga*, cit. págs. 47-64, dedica un interesante apartado al análisis del movimiento sindical en los primeros días de la competición de fútbol.

No obstante, su trayectoria fue breve ya que en 1927 un nuevo Sindicato, la *Asociación Nacional de Trabajadores del Foot-Ball* tomó su relevo bajo el auspicio de la UGT³²⁹, y completando esta sucesión de organizaciones sindicales en 1929 se constituye la *Unión Nacional de Jugadores de Fútbol* con al menos cuarenta afiliados y una reivindicación evidente: la abolición del derecho de retención³³⁰.

Sin embargo, durante esta primera época de las competiciones que aquí se está describiendo, las reglas federativas trataron de abortar la conformación de semejante contrapoder³³¹, con el beneplácito de los poderes públicos durante el régimen franquista³³². Objetivo que fue alcanzado con éxito al menos si se atiende a los resultados, ya que el derecho de retención perduró durante medio siglo más, tanto tiempo como tardó en reaparecer un nuevo Sindicato que abordó la cuestión, en un nuevo contexto, esta vez con mejor fortuna.

D. Resultados de la aplicación de este modelo

Si bien es indiscutible que los mecanismos limitadores arbitrados quedaron bien asentados durante décadas, lo que cabe cuestionar es si sirvieron para alcanzar los objetivos planteados y cómo afectaron a los intereses representados en el mercado laboral.

Y la respuesta ha de ser negativa. Las instituciones descritas no evitaron ni la concentración de los mejores deportistas en los clubes más

³²⁹ Idem, pág. 48.

³³⁰ Idem, págs. 57-58.

³³¹ Para el caso del fútbol, el citado reglamento de 1930 que regulaba el profesionalismo obligaba en su artículo 55 a los deportistas a renunciar expresamente a pertenecer a Sindicatos, con el siguiente tenor literal: "El jugador declarará también comprometerse a no formar parte de Sociedades de clase opuestas a la disciplina de la Federación, bajo pena de perder la inscripción y no poder ser nuevamente inscrito por ningún club durante un término de dos a cinco años". Treinta años después esta previsión se mantiene casi en su literalidad en la versión aprobada en 1961, en el artículo 79: "el jugador declarará también comprometerse a no formar parte de sociedades de clase ajena a la disciplina deportiva de la Federación, bajo pena de suspensión durante un término de dos años".

³³² Por un lado, en la medida en que a la Delegación Nacional de Educación Física y Deportes correspondía la aprobación de los Estatutos y Reglamentos de las Federaciones, competencia atribuida en primer término por el artículo 4-b del Decreto de 22 de febrero de 1941 por el que se crea la Delegación Nacional de Deportes, y con posterioridad por el art. 20-m de la Ley 77/1961 sobre Educación Física. Y por otro lado, en virtud de las previsiones jurídico-sindicales totalitarias, negadoras de la existencia de un conflicto de intereses y de su plasmación en organizaciones representativas de clase; interpretando las relaciones de producción como un proceso armónico y obligando a la integración conjunta de empresarios y trabajadores en un único sindicato. Descripción exhaustiva del modelo sindical franquista en Informe del Grupo de Estudio, *La situación laboral y sindical en España*, OIT, Ginebra 1969; caracterizando el modelo franquista y sobre el tránsito hasta el actual, R. SASTRE IBARRECHE, *Derecho sindical y transición política*, Ed. Tecnos, 1987, y también, A. V. SEMPERE NAVARRO, *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo*, Akal, 1982.

ricos, ni la acumulación de éxitos por parte de los equipos más poderosos económicamente³³³.

En este caso, por encima de las reglas que trataban de controlar el mercado y eliminar la movilidad de los deportistas, los clubes de potencial económico más importante (en el caso del fútbol, Real Madrid y Barcelona), valiéndose de su poder financiero, a través de acuerdos económicos con los clubes de origen, lograban el traspaso de los jugadores con mayor talento deportivo y estas estrellas alcanzaban importantes incrementos retributivos. Con todo, tampoco estos deportistas contratados por los grandes clubes alcanzaban la cotización y los ingresos que en un mercado libre de restricciones hubieran obtenido porque buena parte de la inversión realizada por el nuevo club en su contratación iba a parar al club de origen como pago del acuerdo de traspaso, mientras que en un mercado liberalizado el total del desembolso iría destinado al propio deportista.

Para el resto de entidades, el hecho de la escasa funcionalidad de las restricciones supuso, en el aspecto deportivo, quedar relegadas a competir por posiciones secundarias, y para el conjunto de la competición una rebaja en su interés; a su vez, en el aspecto económico, provocó el inicio de una dispersión financiera creciente de las grandes potencias respecto del resto, que ha alimentado la desigualdad deportiva, creando un círculo vicioso. Tampoco la compensación obtenida por la pérdida de jugadores a modo de subsidio palió en lo sustancial ninguno de estos efectos, y en el peor de los casos alimentó la "guerra en el mercado de jugadores", esta vez entre clubes modestos.

Esta articulación institucional del mercado de trabajo, basada en la eliminación de la concurrencia a través de la restricción de la movilidad laboral, reflejaba sin duda la supremacía de las entidades deportivas sobre los depor-

³³³ Durante las aproximadamente cinco décadas de vigencia de los sistemas de restricciones unilateralmente impuestas (1930-1980) puede percibirse una tendencia hacia una mayor concentración de éxitos deportivos proporcional al desarrollo social y económico del espectáculo futbolístico, que atrajo más espectadores, aficionados e ingresos en las grandes urbes, Madrid y Barcelona. Los primeros años de existencia de la competición fueron los más igualados debido a diversos factores como el reducido número de participantes, que permitía una redistribución más homogénea de los talentos deportivos, el menor conocimiento del mercado de jugadores o el paréntesis de la guerra civil con sus repercusiones deportivas.

Así, a partir de los años 50, cuando el fútbol es ya un acontecimiento consolidado y seguido masivamente, se produce la concentración de victorias deportivas más contundente alrededor de las citadas capitales. De las 30 ligas disputadas entre 1950-1980, 28 fueron ganadas por clubes de las grandes áreas de población y recursos (taquillas, abonos, publicidad), esto es, de Madrid o de Barcelona (Real Madrid 18, At. Madrid 5 y Barcelona 5). Por tanto, parece obvio que las plantillas más competitivas se conformaron alrededor del poder económico superior de estos clubes, al tiempo que el aumento de número de equipos participantes en la competición (16 ó 18 entre 1950-1980) en comparación con la primera década (10 ó 12 clubes en 1930-1939) diluyó el número de talentos deportivos disponibles para el resto de competidores rebajando su potencial. Estos datos sobre la historia de los vencedores en la Liga española de fútbol pueden encontrarse en Guía Liga 2003, Marca.

tistas. La consecuencia directa de estos mecanismos era la práctica eliminación, para la generalidad de los deportistas, de la posibilidad de concurrir en el mercado de trabajo a ofertar sus servicios deportivos. Las citadas reglas reducían el potencial interés de las distintas entidades deportivas a un único empleador, su propio club, dando lugar a un mercado de trabajo en régimen de monopsonio.

La cuestión, no obstante, se planteaba en términos algo diferentes para los deportistas más desequilibrantes. En definitiva y pese a los intentos, sobre todo de los clubes modestos y de cantera, por conseguir lo contrario, el mercado de trabajo era permeable mediante el poder económico de los grandes clubes en especial en favor de los deportistas de mayor nivel, mientras que para la generalidad de jugadores la expectativa consistía en esperar a que en el mercado se produjera un efecto en cascada derivado de las compensaciones percibidas por el club que traspasaba a los grandes, y a su vez ellos pudieran ser contratados por estos clubes que hubieran mejorado su economía con el ingreso de la compensación pactada por el traspaso. En todo caso, la movilidad de estos deportistas, más fácilmente reemplazables unos por otros, era dependiente de la coyuntura económica de su propio club, de la presión ejercida sobre los dirigentes y de la necesidad de estos de adoptar tal decisión según la situación económica del club. Todos ellos factores ajenos al club demandante de los servicios del deportista y a este mismo.

En definitiva, sobre el tablero de intereses se perciben unos claros vencedores, las entidades más poderosas; otros moderadamente perjudicados, los deportistas con más talento, las estrellas; la generalidad de clubes, perjudicados de forma importante, pese a que supuestamente estas reglas les eran favorables y, finalmente, la generalidad de jugadores, sujetos a un mercado en monopsonio.

II.- La derogación de las restricciones unilaterales: del derecho de retención a los contratos de duración determinada

A. La huelga de futbolistas y el Acuerdo AFE-Clubs de 1979

La intervención sobre la movilidad laboral de los deportistas como fundamento del modelo de deporte espectáculo ha llegado hasta nuestros días, si bien cabe plantearse la intensidad de la restricción producida por los mecanismos vigentes en la actualidad.

En efecto, hasta 1981 sobrevivió para el conjunto de deportistas profesionales (jugadores de baloncesto y balonmano, ciclistas, pelotaris, etc.) el viejo sistema de los derechos de retención o derecho de opción ya mencionado, con la excepción de los futbolistas, quienes mediante la negociación colectiva anticiparon esa abolición en dos años.

Ya se ha apuntado que con arreglo a los derechos de retención o de opción, los clubes contaban con un derecho unilateral de prórroga del vínculo laboral del deportista, sin que éste, por otro lado, pudiera voluntariamente extinguir la relación ni durante su vigencia, esto es, en el transcurso del desarrollo del contrato, ni tampoco en caso de que la entidad deportiva ejecutara su potestad prorrogatoria a la finalización del período inicialmente pactado por su propia voluntad.

Tan sólo asumiendo la suspensión de la actividad durante un tiempo podría recuperar el deportista su capacidad de libre contratación³³⁴. Evidentemente las graves consecuencias de la inactividad en una profesión de corta duración como la de los deportistas profesionales era lo suficientemente disuasoria como para ejercer tal posibilidad.

Las opciones para someter el valor de la prestación del deportista a verdadero contraste del mercado –intervenido e irreal– eran nulas, y la única actualización de la cotización se producía cuando el club aplicaba los obligados incrementos reglamentarios para ejercer el derecho a prorrogar el contrato; por consiguiente, estaba ausente la posibilidad de un verdadero reajuste retributivo durante el desarrollo del contrato y también a la finalización del compromiso contractual inicial.

En este contexto, a partir de 1981 (1979 para los futbolistas) la movilidad laboral de los deportistas continúa siendo el resorte central sobre el que el mercado del deporte profesional se asienta, pero la formulación varía.

Como factor clave del cambio hay que apuntar, entre otros concurrentes, a las presiones sindicales, especialmente del Sindicato de futbolistas AFE³³⁵, y a la consiguiente negociación colectiva. Así, en el primer convenio colectivo suscrito en el marco del deporte profesional en 1979³³⁶ entre los clubes de fútbol de la 1ª y la 2ª división y la AFE, ya se apuntan las líneas maestras de esta evolución de las fórmulas de intervención sobre el mercado de trabajo.

A través del Convenio, y por tanto para los futbolistas cubiertos por su ámbito de aplicación³³⁷, desaparece el sistema de extensión contractual unila-

³³⁴ Dependiendo de las correspondientes reglamentaciones federativas el período durante el que no se reconocía derecho a ser inscrito por un nuevo club era variable, si bien habitualmente el período mínimo era de un año. A modo de ejemplo, la circular de la RFEF nº 22 de 1927 en su apartado 22, señala ese período anual.

³³⁵ La negociación del primer Acuerdo Colectivo de la historia del deporte profesional en el Estado español vino precedida de los procedimientos de conflicto colectivo abiertos por la AFE ante el Ministerio de Trabajo y de la huelga de futbolistas de 2 de marzo de 1979, que paralizó la competición durante una jornada.

³³⁶ Comentario de detalle sobre el acuerdo entre AFE y Clubs puede encontrarse en J.L. CARCELLER URIARTE y J.M. GUERRERO OSTOLAZA, *Manual de Derecho Deportivo. Fútbol*. 1981, págs. 111-170.

³³⁷ Si bien el acuerdo tenía vocación de ser aplicado a jugadores de 1ª, 2ª, 2ªB y 3ª, el artículo 1 del Convenio Colectivo contemplaba dentro de su ámbito de aplicación a todos los jugadores que “estén dedicados a la práctica del fútbol y siempre que los jugadores obtengan

teral –formulado en los derechos de retención, opción, etc.– y las posibles prórrogas contractuales se regulan en ese texto pactado en 1979, en función de la edad del futbolista, de manera que una vez terminado el contrato y las posibles prórrogas convenidas colectivamente, el jugador quedaba libre para contratar con el club que deseara³³⁸. No obstante, en compensación por la pérdida el club de origen mantiene frente al de destino el derecho a percibir una indemnización por promoción y formación³³⁹, a semejanza del *compensation system* detallado anteriormente al hilo de la regulación propia de algunas de las ligas de EE.UU. , y en el sobreentendido de que las relaciones económicas interclubes sobre la citada indemnización –desacuerdos, impagos, demoras, etc.–, no podían interferir en la actividad profesional del futbolista, según advierte el artículo 15 del Convenio.

Es cierto que el régimen de prórrogas del Convenio podía dar lugar a que los futbolistas continuaran ligados a sus Clubes durante aquellos años en

una remuneración por ello”. Definición que desde las actuales pautas interpretativas se observa como amplia e inusual, por ser comprensiva de todas las prestaciones futbolísticas en las que concurre una compensación salarial, sin determinación de la competición en que presten sus servicios, lo cual abarcaría a gran número de jugadores de categorías federativamente consideradas aficionadas.

³³⁸ J. L. CARCELLER URIARTE y J. M. GUERRERO OSTOLAZA, *Manual de Derecho Deportivo*, cit. pág. 137. Las prórrogas facultativas para el club se detallan en el artículo 10 del acuerdo de 1979 y tenían el siguiente alcance según la edad y procedencia:

a-A los jugadores que firmaran su primer contrato profesional con un club, procediendo de sus categorías inferiores, la entidad podría prorrogarle el contrato por un número de temporadas equivalente a su primer contrato, con un máximo de cuatro años. Así, por ejemplo, si un jugador firmara un contrato profesional de 4 temporadas a los 21 años, al terminar su contrato a los 25 el Club podría prorrogar su contrato sucesivamente por 4 años más, por lo que el jugador quedaría libre con 29 años.

b-A los jugadores cuyo contrato se terminara antes de cumplir los 26 años, el Club podría prorrogarles su contrato hasta 3 temporadas.

c-A los que terminaran su contrato con una edad comprendida entre 26 y 30 años, la prórroga máxima sería de 2 años.

d-Finalmente a quienes terminaran contrato después de los 30 años, el Club podría prorrogarle el contrato por una única temporada más.

En todos los casos en los que el Club ejerciera el derecho de prórroga reconocido en el convenio, quedaba obligado a revisar el salario a través de una fórmula, no fija, como había sido norma en las reglamentaciones federativas anteriores, sino variable. En concreto según el artículo 12 del convenio el incremento debía ser equivalente al IPC multiplicado por un coeficiente variable según la cuantía de las percepciones salariales del jugador durante el año anterior.

³³⁹ La fijación del importe de la indemnización se reservaba a las partes (art. 16 del Convenio Colectivo), si bien de no alcanzarse un acuerdo en el plazo de 30 días desde la contratación, se produciría la intervención de una comisión de la RFEF que siguiendo los criterios establecidos en el art. 19 del convenio determinaría la cuantía indemnizatoria: el importe total de la indemnización corresponde a la percepción total del jugador (media de los últimos dos años), multiplicada por un coeficiente según la edad del jugador; esta cantidad resultante podría ser reducida en función de unos porcentajes dependiendo de los años de permanencia en el club de origen.

que su cotización en el mercado hubiese sido más alta. En efecto, en caso de que los Clubes hicieran un uso estratégico de las posibilidades que el Convenio ofrecía, los futbolistas alcanzarían el derecho a contratar con el empleador elegido rondando los 28 ó 29 años, edades en las que, por lo general, la curva de cotización de mercado comienza a declinar.

Además, el hecho de que sobre el nuevo club pesara la obligación de indemnizar al anterior podía suponer, según los casos y las cuantías, un elemento que obstaculizara seriamente las posibilidades de encontrar un nuevo empleador.

La circunstancia de que el marco de fijación de la cuantía –acuerdo interclubes o determinación federativa– escapase al ámbito negocial y se situase en el terreno de lo federativo y de los clubes refleja el carácter transitorio de este Convenio; transición entre el antiguo sistema de determinación unilateral de las condiciones de la movilidad laboral y el nuevo paradigma de fijación pactada.

De todas formas, el hecho de abrir el ámbito de decisión sobre las prórrogas contractuales desde el escenario unilateral al espacio de la negociación colectiva representó un paso importante para los deportistas. Por un lado, significó el inicio de la ruptura con un sistema de decisión monopolístico y abría la cuestión a un marco concertado en el que la confrontación de intereses en juego fijaría el punto de equilibrio, y por otro lado generó confianza en la organización colectiva, conciencia de contrapoder, en este caso en la AFE.

B. El Reglamento de 1981

1. Una opción continuista en la regulación del deporte profesional

En 1981, el Gobierno español, que ya había incumplido el mandato que le dirigiera la LRL de 1976 para que regulara específicamente la relación laboral especial de los deportistas profesionales, desarrolla a nivel normativo por vez primera este contrato de trabajo mediante el Real Decreto 318/1981. Este marca el inicio de la intervención estatal en la materia, reservada hasta el momento a las instancias federativas y a la incipiente negociación colectiva en el caso del fútbol. Y ello da pie al menos a dos consideraciones.

Una, la más obvia y comentada reiteradamente por la doctrina, el desarrollo específico en sede normativa pública de una relación jurisprudencialmente reconocida como laboral³⁴⁰; regulación solicitada desde la Ley de

³⁴⁰ A partir de principios de los años 70, se inicia un cambio de orientación jurisprudencial que tiene en la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de junio de 1971, su referente principal -publicada en REDT nº 79, 1996, págs. 853-858, (caso Pipi Suarez)-, a la que dio continuidad también el Tribunal Supremo con la sentencia de 3 de noviembre de 1972 (RJ 5435), (caso Mendoza).

Relaciones Laborales de 1976³⁴¹ y con posterioridad por el Estatuto de los Trabajadores de 1980.

La otra, más interesante desde un punto de vista de opción de política deportiva, menos apuntada en los estudios sobre esta norma, es la decantación de los poderes públicos por la regulación del mercado laboral, de la movilidad de los deportistas, como eje central sobre el que vertebrar la estructura del deporte profesional español, perspectiva que aún no se ha superado.

Con esta afirmación quiere advertirse que, tal como se ha planteado en el capítulo relativo a las Ligas estadounidenses, son diversos los mecanismos sobre los que cabe incidir para contribuir a la elaboración del mejor producto deportivo, clave del éxito del deporte espectáculo, y el mercado laboral es sólo uno más entre ellos.

Sin embargo, el modelo emergente a partir del Estado constitucional, siguiendo las viejas pautas, no aborda alternativas a la intervención sobre la libertad de movimientos de los deportistas. Y eso cuando parecía urgente adoptar nuevas soluciones a la difícil situación económica que el modelo había generado a principios de los años 80, en el caso del fútbol en particular, ya que “la situación de los clubes profesionales de fútbol era de la más absoluta ruina económica”³⁴². Resultaban insuficientes la recaudación por abonados y taquillas, los ingresos garantizados para el conjunto de los clubes de fútbol con jugadores profesionales del 1% de los ingresos de las quinielas³⁴³, los crecientes ingresos en concepto de derechos de retransmisión televisiva de encuentros, e, incluso los extraordinarios derivados del Campeonato del Mundo de Fútbol de 1982³⁴⁴. Y este desequilibrio no tenía entre sus causas más importantes, “la

³⁴¹ En el contexto de las reglamentaciones federativas que otorgaban a los clubes el derecho de prórroga unilateral de los contratos de los deportistas, la Ley de Relaciones Laborales de 1976 representa un elemento de ruptura destacado. Tras reconocer el carácter laboral del trabajo de los deportistas profesionales, su artículo 15.1.e) lo incluía entre los contratos temporales, y según el art. 15.3, su prórroga un año más allá del plazo estipulado lo convertía en indefinido; sobre la materia cfr. M. CARDENAL CARRO, *Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*, cit., pág. 215, nota a pie nº 83. No sin razón, ateniéndonos a la regulación del sistema de prórrogas contractuales plasmado en el Convenio Colectivo de futbolistas de 1979, CARCELLER y GUERRERO, *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*, Ed. Hurtman, 1981, pág. 11, califican esta previsión de la LRL como progresista. Sin embargo el mandato de desarrollo específico de esta relación no se cumplió y fue nuevamente el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 2.1 d), el que plasmó la laboralidad de esta relación, ordenando nuevamente su desarrollo mediante normativa específica, y remitiendo en esta ocasión a las partes la ordenación de las prórrogas contractuales mediante acuerdo individual o colectivo.

³⁴² R. TEROL GÓMEZ, *Las ligas profesionales*, cit. págs. 280-281.

³⁴³ Durante los años 80-85, los ingresos correspondientes a este 1% de las quinielas se situaron en un promedio cercano a los 500 millones de pesetas anuales para el conjunto de la Liga (*Un gol al futuro. Claves del fútbol profesional para el siglo XXI*, Liga Nacional de Fútbol Profesional, Madrid, 2000, pág.15).

³⁴⁴ Tal como indica R. TEROL GÓMEZ, *Las ligas profesionales*, op. cit., pág. 281, en 1982 el conjunto de los clubes comenzó a percibir anualmente 500 millones de pesetas por la retransmisión televisiva de encuentros y el Mundial 82 dejó a los clubes una cantidad cercana a

ausencia de régimen de responsabilidad para los dirigentes que, salvo contadas excepciones, gastaban sin control y muy por encima de las posibilidades de sus clubes”³⁴⁵; más bien este elemento de carácter subjetivo o personal no hacía sino agravar una disfunción de naturaleza estructural o de modelo económico como se ha venido advirtiendo repetidamente.

Las sucesivas inyecciones financieras en el fútbol tan sólo sirvieron para generar una dinámica más agresiva en el mercado, donde los clubes contaban con mayores recursos con los que alimentar la inflacionaria “guerra” por los servicios de los futbolistas, siempre con las mismas consecuencias. Los equipos más ricos incorporaban a los mejores jugadores a sus filas abonando compensaciones y salarios más elevados y en cascada el resto de clubes actuaba de forma mimética, tratando de armar los equipos más competitivos posibles para no quedar relegados a la división inferior, si bien en muchos casos actuando al límite de sus recursos económicos o incluso sin contar con financiación con la que afrontar nuevas contrataciones, a la espera de que un golpe de suerte deportivo viniera a sanear la economía del club. En cualquier caso, los equipos poderosos seguían engrosando su palmarés y el resto pugnando por la supervivencia, cuando no sucumbiendo económica y/o deportivamente³⁴⁶.

Así las cosas, tanto la Ley 13/1980 del Deporte, como este RD 318/1981, dejaban pasar una oportunidad para reflexionar en profundidad sobre la situación económica del deporte profesional y su conexión con el mercado de trabajo deportivo; en ausencia de medidas procedentes desde el propio sector no aprovecharon la ocasión para adoptar remedios que atajaran en su raíz las disfunciones del modelo de mercado laboral en el que se soporaba el deporte espectáculo.

2. La libertad contractual en la nueva norma

El RD 318/1981, acogiendo la esencia del Convenio Colectivo del fútbol de 1979, interviene en la línea de abolir el derecho de retención o cualquier otro sistema equivalente, prohibiendo la imposición de la voluntad unilateral de las entidades sobre la duración de los contratos; imposición que contravenía principios jurídicos básicos, tal y como era corrientemente denunciado por la doctrina laboralista que entendía que tales mecanismos eran contrarios, en especial, al derecho al trabajo y a la libertad de elección de profesión u oficio consagrados en el artículo 35 de la Constitución.

los 2.000 millones de pesetas. Sin embargo para 1985 tan sólo la deuda con el Banco Hipotecario era de más de 1.300 millones de pesetas, y a ello habrían de sumarse las deudas con la Hacienda Pública y la Seguridad Social.

³⁴⁵ R. TEROL GÓMEZ, *Las ligas profesionales*, op. cit., pág. 281.

³⁴⁶ Como muestra de los efectos de esta estructura financiera carente de racionalidad, cabe citar las crisis sufridas por entidades deportivas como el Sestao, Burgos, Logroñes, Mérida, Murcia u Oviedo, que condujeron a su relegación de la competición profesional por motivos económicos.

Así, el RD 318/1981, en su artículo 3º, confirma la duración por tiempo cierto de los contratos de los deportistas profesionales –característica por otro lado nada novedosa y contenida en los propios reglamentos federativos que propiciaban la retención–, con la particularidad –esta sí trascendente– de que sus prórrogas se sustraían de la disposición unilateral de las entidades deportivas como era propio de las reglas federativas, trasladándose al ámbito de los pactos individuales o colectivos³⁴⁷: se relega por tanto la voluntad unilateral en favor de la voluntad concertada, y la decisión prorrogatoria deja por tanto de tener un omnímodo titular y pasa a ser compartida.

Cabe aquí advertir que el espacio abierto a los pactos se ofrece indistintamente respecto de los “individuales o colectivos”; esta alternativa obviamente marcará un grado de evolución respecto del anterior sistema de decisión unilateral para el colectivo de deportistas siempre que, como en el caso del fútbol, fueran capaces de alcanzar un Convenio sobre la materia. De no ser así, salvo en el caso de deportistas con un grado importante de poder negociador individual, los clubes a través de los pactos individuales podrían reproducir en muchas ocasiones acuerdos con contenidos equivalentes a los amparados por los antiguos reglamentos federativos, y de ahí que con acierto fuera apuntado entre la doctrina, el “amplio margen de actuación –quizás excesivo–” permitido “a la autonomía de la voluntad”³⁴⁸, especialmente cuando la organización de Sindicatos de deportistas era incipiente e incluso su función de contrapoder cuestionada y su imagen social cuando menos controvertida.

No obstante la liberalización, en línea con el convenio de futbolistas de 1979, no se producía sin tener en consideración los intereses de los clubes modestos y los efectos que la relativa apertura podría provocar sobre el mercado de trabajo; en particular sobre aquellos clubes que se dedicaban a formar deportistas con los que nutrir sus primeros equipos y en general sobre los modestos habitualmente obligados a negociar con los de mayores recursos el traspaso de sus mejores jugadores.

Y es que una apertura de esta naturaleza, que posibilitara la libre contratación de los deportistas que finalizan su contrato, daría lugar a la temida acumulación de los mejores deportistas por parte de los clubes más poderosos y a la desincentivación de la inversión en formación de los clubes de cantera y de los que no tienen otra estrategia de mercado que promover nuevos talentos en sus equipos inferiores.

³⁴⁷ En efecto, el sistema de prórrogas contractuales, para adecuarse a Derecho, debía ser objeto de acuerdo individual o colectivo, según la literalidad del derogado artículo 3 del RD 318/1981, que señalaba lo siguiente: “Duración del contrato. – Los contratos suscritos por los deportistas profesionales y sus clubs o entidades deportivas serán siempre por tiempo cierto, pudiendo establecerse por pacto colectivo o individual el sistema de prórrogas que se estime conveniente”.

³⁴⁸ J.L. CARCELLER URIARTE y J.M. GUERRERO OSTOLAZA, *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*, cit. pág.13.

Así las cosas, a los efectos de proteger en alguna medida los intereses de estos clubes y no entregarlos absolutamente a un mercado libre, el RD 318/1981 disponía que si a la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, el jugador contratara con otra entidad, la que sufriera la pérdida ostentaría un derecho a ser indemnizada por la preparación y formación del jugador a cargo de la nueva entidad contratante. Se trata de la denominada más adelante por el RD 1006/1985 compensación por formación y promoción, emparentable con el ya citado *compensation system* estadounidense, compensación que puede, por lo demás, ponerse en conexión con las indemnizaciones por transferencia, abolidas por la sentencia Bosman cuando se refieren a transacciones entre entidades pertenecientes a diferentes estados miembros de la Unión Europea por la contratación de jugadores a la finalización de sus contratos.

Por tanto la desvinculación será posible desde el punto de vista jurídico-laboral y el reparto de poder, anteriormente en manos del club de origen, se reformula abriéndose a la voluntad del jugador y a las circunstancias e intereses del nuevo club, que en definitiva evaluará la oportunidad de la contratación del deportista. Es sin duda un avance en las posibilidades de contrastar el valor de mercado de los deportistas, pero un avance matizado, en la medida en que los clubes adquirentes están condicionados por la “carga” que pesa sobre la contratación y también el deportista verá recortadas sus retribuciones en la parte que se destine a tal compensación, que en un mercado sin restricciones, al menos en una cierta cuantía, vendría a engrosar su salario.

Por ello, precisamente, la cuantía de la indemnización es sin duda un factor determinante del sistema. De tal cuantía indemnizatoria dependerá el grado de movilidad laboral y la flexibilidad o rigidez del mercado de trabajo, sin que desde luego, y como premisa desde el punto de vista del derecho al trabajo plasmado en el artículo 35 de la Constitución, fueran aceptables cuantías que condujeran a la obstaculización absoluta de la libre movilidad.

Precisamente el RD 318/ 1981 se refería al modo en que habría de determinarse la cuantía de la compensación: esta se estipulará por los clubes interesados y a falta de acuerdo, por un procedimiento arbitral fijado por la Federación correspondiente³⁴⁹. El RD 318/1981 no hace por tanto sino asumir para el conjunto de los deportistas profesionales el sistema indemnizatorio articulado en el convenio del fútbol de 1979; fórmula a la que cabe objetar su carácter de transitoriedad entre un modelo impuesto y uno concertado, en los mismos términos a los ya apuntados con anterioridad respecto del citado convenio.

³⁴⁹ Artículo 9 b) del Real Decreto 318/1981: “Extinción del contrato.- El contrato entre deportista y club o entidad deportiva se extinguirá por las siguientes causas:

b) Por expiración del tiempo convenido. Si a la terminación del contrato el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, el de procedencia tendrá derecho a una indemnización de preparación y formación, que correrá a cargo del nuevo club o entidad deportiva. La cuantía de esta indemnización se fijará por los clubes interesados y, en caso de no existir acuerdo, por un procedimiento arbitral fijado por la Federación correspondiente.”

En cualquier caso, el resultado en el mercado futbolístico de la combinación entre, por una lado, la incipiente flexibilización de la movilidad de mercado de los deportistas provocada por la abolición del derecho de retención, y, por otro lado la inyección financiera procedente de recursos que aparecen con alguna relevancia por vez primera, como las quinielas y los derechos de retransmisión televisiva, a los que se unieron los ingresos extraordinarios del Mundial 82, es el conocido desastre financiero del fútbol que condujo a la celebración en 1985 del primer Plan de Saneamiento. No se critica el progresivo ajuste de la regulación del trabajo de los deportistas a los principios jurídico-constitucionales, proceso obvio y que no podía quedar de lado, sino la incapacidad para reflexionar y reestructurar un mercado que, con la apertura, quedaba expuesto a la secuencia ya avanzada de *potencial económico desigual-guerras de ofertas-inflación salarial-crisis económica*, que llega hasta nuestros días, acentuándose cada vez más, cuanto mayores son los volúmenes económicos implicados en esa secuencia nefasta.

Este proceso de abolición del régimen de vinculación permanente sujeta a la voluntad unilateral de las entidades deportivas también se produce en el conjunto del deporte profesional de nuestro entorno, como se detalla en el siguiente epígrafe

C. La coetánea aparición de normas laborales en los países de nuestro entorno

1. Italia

En Italia, la Ley 91, de 4 de marzo de 1981, preveía la abolición del vínculo, en su artículo 16, bajo la significativa rúbrica de “Abolizione del vincolo sportivo”. Sin embargo, como en el caso español, la desaparición de este mecanismo anulador de la libertad de los deportistas tampoco abre las puertas de manera absoluta a la libre concurrencia en el mercado una vez finalizados los contratos de trabajo. La derogación del derecho de retención trae consigo, en el artículo 6 de la citada Ley, el establecimiento de un sistema compensatorio equivalente a la indemnización por formación española, que en el caso italiano es fijada por la correspondiente Federación deportiva.

A la finalización del contrato, por tanto, el deportista podrá contratar con un empleador distinto, a diferencia del régimen anterior, en el que la entidad podía impedir el nuevo vínculo. Sin embargo, de forma indirecta, las posibilidades de contratación quedan condicionadas, ya que el mercado es objeto de

³⁵⁰ Acerca de la regulación italiana pueden consultarse CARCELLER y GUERRERO, *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*, cit., págs. 43-45; J. LEAL AMADO, *Vinculacao versus liberdade*, cit., págs. 395-399; A. MALATOS, *Il calcio professionistico in Europa. Profili di diritto comparato*, Edizioni Cedam, Padova, 1989, págs. 95-98 y J. TROS DE YLARDUYA, *El pacto indemnizatorio en la extinción del contrato, sin justa causa, del deportista profesional*, Tesis doctoral, Universidad de Navarra, 2001, págs. 299-301.

restricción en virtud de la citada exigencia indemnizatoria: como en el caso español, la cuantía de la indemnización es el elemento clave a analizar de cara a concluir si las reformas introducidas por virtud de esta norma suponen un avance importante en la garantía de los derechos laborales de los deportistas, o si simplemente constituye una mejora más formal que real³⁵⁰.

2. Francia

En Francia, la abolición del derecho de retención en el fútbol vino de la mano de la movilización de los jugadores del sindicato francés de futbolistas UNFP, constituido en 1961: en 1968 fue derogada la reglamentación del Estatuto Profesional que concedía a los clubes la facultad de vincular a los jugadores hasta la edad de 35 años, en definitiva, por toda su vida deportiva, y a partir de aquí los contratos tendrán la duración determinada que convengan las partes (dos o tres años por término medio en la práctica). A la finalización del contrato, el deportista será libre para concertar un nuevo pacto con cualquier entidad sin que la anterior empleadora tenga derecho a indemnización alguna; tan sólo a la terminación del primer contrato profesional la empleadora mantiene un derecho a una indemnización por formación, fijada en base a parámetros objetivos, que contemplan como elementos de cálculo de la compensación el salario percibido por el jugador, el período de tiempo que prestó servicios en la entidad formadora y los gastos realizados en la formación profesional del deportista³⁵¹.

3. Inglaterra

En Inglaterra, a partir de las reglas de retención articuladas entre 1893 y 1908 (*retain y transfer system*), la movilidad del deportista dependía completamente de los acuerdos entre Club de origen y destino; en ausencia de pactos sobre traspaso, el jugador continuaba vinculado indefinidamente si tal era la voluntad de su empleador, ya que a la finalización de cada uno de sus contratos, habitualmente anuales, era suficiente con que el Club le ofreciera uno nuevo. A partir de la famosa sentencia *Eastham v. Newcastle FC Ltd.* de 1963, se pone en tela de juicio el entramado reglamentario, por limitar el derecho al trabajo y la libertad contractual, si bien su completa abolición no se produjo hasta 1978, en parte por la presión que ejerciera el Sindicato de futbolistas PFA.

Con el nuevo marco reglamentario cualquier jugador que finalizase su contrato dejaba de mantener vínculo alguno con su anterior empleador y podría contratar con otra entidad; eso sí, a cargo de ésta corría la obligación de indemnizar al club de origen en una cuantía pactada entre ambas y, en

³⁵¹ CARCELLER y GUERRERO, *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*, cit., pág. 43; S. DOBSON y J. GODDARD, *The Economics of football*, cit., págs.102-105; A. MALATOS, *Il calcio professionistico in Europa. Profili di diritto comparato*, cit. págs.103-105 y J. TROS DE YLARDUYA, *El pacto indemnizatorio en la extinción del contrato, sin justa causa, del deportista profesional*, cit., págs. 292-294.

defecto de acuerdo, fijada por un órgano paritario compuesto por representantes de clubes y de jugadores, *Football League Appeals Comite (FLAC)*, siempre y cuando el club de origen hubiera acreditado un interés en la renovación del jugador mediante el ofrecimiento de un nuevo contrato³⁵².

4. Alemania

En el caso alemán, sólo a partir de 1980 se limita el libre arbitrio de la entidad deportiva de origen para fijar la indemnización a pagar por la adquisición de los servicios del deportista. Hasta esa fecha, cualquier club que quisiera contratar a un jugador debía abonar la compensación señalada por el *a quo*, y si no se satisfacía, el deportista continuaba vinculado a su anterior entidad, debiendo aceptar como única alternativa las condiciones económicas propuestas por la misma para la prolongación de su contrato. Esta facultad transformaba la posibilidad de desvincularse en poder unilateral del club, pero a partir de 1980 se introduce alguna modificación en el sistema que limita la arbitrariedad, ya que el club interesado en la contratación podrá solicitar que la cuantía sea determinada por un árbitro, considerándose al efecto las retribuciones percibidas por el deportista en el club de origen y las ofrecidas por el equipo interesado en su contratación³⁵³.

5. Portugal

Finalmente, en el caso portugués se hubo de esperar hasta 1975 para alcanzar la plena libertad para cambiar de club una vez finalizado el contrato, lo que acaecía sin obligaciones indemnizatorias siempre que el club de destino también fuera luso. Antes, en una primera etapa que llegó hasta 1960, caracterizada por un ambiente hostil al profesionalismo –reconocido tan sólo a futbolistas, ciclistas y boxeadores–, la movilidad de los deportistas por su propia voluntad era sólo posible previa autorización de la Administración deportiva, que se concedía en los siguientes casos: mudanza del deportista a otra localidad por motivo justificado; incompatibilidad manifiesta del deportista con el entorno en el que desarrollaba su práctica; imposibilidad del deportista con acreditado talento para progresar por falta de condiciones del club al que pertenece.

A partir de la Ley 2104, de 1960, el poder de regular y decidir sobre la movilidad de los deportistas se traslada a las federaciones deportivas. En el

³⁵² Acerca de esta evolución del ordenamiento inglés, cfr. S. DOBSON y J. GODDARD, *The Economics of football*, cit., págs. 90-101; J. LEAL AMADO, *Vinculacao versus liberdade*, cit., págs. 393-395; A. MALATOS, *Il calcio professionistico in Europa. Profili di diritto comparato*, cit., págs. 93-95 y J. TROS DE YLARDUYA, *El pacto indemnizatorio en la extinción del contrato, sin justa causa, del deportista profesional*, cit., págs. 302-303.

³⁵³ Referencias a la normativa alemana pueden encontrarse en J. LEAL AMADO, *Vinculacao versus liberdade*, cit., págs. 415-416; A. MALATOS, *Il calcio professionistico in Europa. Profili di diritto comparato*, cit., págs. 105-107 y J. TROS DE YLARDUYA, *El pacto indemnizatorio en la extinción del contrato, sin justa causa, del deportista profesional*, cit., págs. 301-302.

caso del fútbol, por señalar el supuesto más representativo, la Federación portuguesa de fútbol (FPF) se decantó por una fórmula anuladora de la libertad de trabajo de los deportistas, en la línea del resto de países anteriormente citados, como era habitual de la época; así, según su Reglamento, a la finalización del contrato con el deportista, el club de origen mantenía el derecho de opción, esto es, la posibilidad de retener vinculado al jugador siempre que le ofreciera al menos el 60% de la retribución propuesta por el club interesado en sus servicios. Pudiera darse la imposibilidad de alcanzar esa cifra, pero en este caso, el club interesado estaría obligado a abonar al de origen una indemnización equivalente a las cuantías ofrecidas por aquel al deportista, lo cual constituía un obstáculo añadido a la desvinculación en caso de no ejercerse el derecho de opción³⁵⁴.

D. La introducción de la extinción ante tempus

1. Significado

Lo que resultó verdaderamente novedoso en el efímero RD 318/1981 fue la posibilidad de que el deportista, por su propia voluntad, pudiera abandonar su entidad también durante la vigencia del contrato, generando en su caso determinadas obligaciones indemnizatorias.

Se trataba de una regulación desconocida hasta el momento en el marco del espectáculo deportivo: ni las Ligas estadounidenses en sus Convenios Colectivos, ni las Reglas federativas o las normas público-laborales aplicables en las competiciones de nuestro entorno contemplaban esta posibilidad de extinción *ante tempus* del contrato de trabajo por voluntad no justificada del deportista. De manera general, el conjunto del deporte profesional se regía por el principio del cumplimiento íntegro de los contratos en los términos temporales pactados; la exclusión de la facultad extintiva del deportista por su simple voluntad se justificaba desde las estructuras deportivas en la garantía de estabilidad que requerían los clubes para la amortización de las cantidades –indemnizaciones por formación y promoción– desembolsadas por la contratación o invertidas en la formación de sus propios deportistas, y por la necesidad de una mínima certeza en el mantenimiento de sus plantillas que permitiera abordar un proyecto deportivo con alguna estabilidad. Los intereses protegidos estaban directamente conectados, de nuevo, no con el contenido interno de la prestación laboral sino con el ámbito en el que esta se presta, con el mercado deportivo.

Por lo demás, compeler al trabajador con un contrato de duración determinada a cumplirlo en sus estrictos términos, privándole de lo que en

³⁵⁴ En extenso, sobre la evolución de las reglas de mercado afectantes a la movilidad laboral de los deportistas profesionales en Portugal, J. LEAL AMADO, *Vinculacao versus liberdade*, cit., págs. 405-410.

el marco de las relaciones laborales comunes se contempla como un derecho legítimo de dimisión, no es extraño a otras culturas jurídicas que construyen la libertad de trabajo desde la contratación de duración determinada, siempre que esta no tengan un plazo abusivo; por comparación, el Derecho español hace del contrato indefinido su modelo prototípico y la dimisión del trabajador asoma como derecho legítimo, como núcleo central de la libertad de trabajo³⁵⁵.

De esta manera si en el resto de países la extinción *ante tempus* se producía mediando siempre la voluntad del club de origen y a cambio de que recibiera una compensación económica por parte de la nueva entidad, en el caso español, el RD 318/1981 abre un nuevo escenario; se introduce la posibilidad de que la extinción se produzca independientemente de la voluntad del Club de origen, por decisión no motivada del deportista que a buen seguro ha concertado su contratación por un nuevo Club.

Como se ha señalado, la ruptura de la relación sin justa causa se anudaba en el RD 318/1981 a un resarcimiento compensatorio; el artículo 11 señalaba que tal extinción “dará derecho a la devolución del importe de la ficha que se le abonó más una indemnización en su caso, que fijará la jurisdicción laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio al club o entidad deportiva, motivos de ruptura y demás elementos, que el juzgador considere estimables”.

Esta fórmula jurídica pretende ser una solución de compromiso, que por un lado reconozca la libertad de trabajo de los deportistas a través de la institución de la dimisión –mantiene así, en concordancia con los contratos tanto indefinidos como temporales del ordenamiento laboral común español, esa causa de extinción–, y por otro aporte una mínima estabilidad a las inversiones y proyectos de las entidades deportivas, atenuando esa misma facultad de abandono –sujeta a determinadas consecuencias económicas en caso de hacerse uso de la misma³⁵⁶–.

Está presente, por tanto, el intento de alcanzar un punto de equilibrio entre la liberalización absoluta del mercado que representaría el derecho a dimitir sin otra condición que el preaviso, como en el caso de las relaciones laborales comunes, y la prohibición de movilidad por propia voluntad del deportista en tanto que no llegue el término final pactado con el club, característico de los ordenamientos que han renunciado a contemplar la dimisión del traba-

³⁵⁵ Sobre las diversas culturas jurídicas en relación a la estabilidad de la relación laboral puede verse, O. FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, “Notas sobre la duración del contrato de trabajo en el Reino Unido”, REDT, nº 88, 1998, págs. 281-310.

³⁵⁶ Conviene señalar que en el caso de los contratos de duración determinada, a diferencia de los indefinidos, la doctrina no es pacífica al reconocer la existencia de un verdadero derecho de dimisión del trabajador. Así, A. MONTROYA MELGAR, *Derecho del trabajo*, cit., págs. 460-461, entendiende que tal facultad es predicable sólo respecto de los contratos indefinidos y que por tanto “la ruptura *ante tempus* de los de duración determinada es, por definición, un incumplimiento”.

jador en los contratos temporales, lo que se alcanza con la certeza de la indemnización.

La dificultad para alcanzar este punto intermedio estriba, lógicamente, en determinar una cuantía a abonar como consecuencia de la extinción contractual que ni sea tan elevada que impida en la práctica el ejercicio de la facultad dimisionaria, ni de una cuantía tan irrelevante que impida resarcir al Club privado del deportista, lo que implicaría al conjunto de equipos en una guerra de ofertas por la contratación de deportistas que desestabilizaría más aún la economía de las competiciones.

2. Criterios para la determinación de la indemnización

Para cumplir tan compleja función, el RD 318/1981 apuesta por establecer una indemnización cierta y concreta, consistente básicamente en la devolución de la ficha por contratación que le fue abonada al deportista.

Antes de analizar esta concreta fórmula indemnizatoria hay que anticipar que durante el escaso tiempo de su vigencia, hasta su derogación por el RD 1006/1985, no se contabiliza ningún supuesto extintivo ajustado a este expediente, de manera que resulta difícil valorar la oportunidad de la opción tomada; este hecho tal vez se deba a una arraigada cultura de transferencias de deportistas pactadas entre clubes y a un cierto temor a la posible apertura de una “guerra de mercado”, utilizando como arma la posibilidad de extinguir el contrato intempestivamente y sin la anuencia del club de origen.

Conviene en primer lugar apuntar el especial interés mostrado por la propia norma en establecer los parámetros indemnizatorios en caso de extinción; obviamente, adoptar una solución equivalente a la regulada para la indemnización a la finalización del contrato –fijación por acuerdo entre clubes o, en defecto del mismo, determinación realizada por sistema arbitral– hubiera sido tanto como poner en cuestión la propia facultad de desvincularse del club.

El RD 318/1981 trata de objetivar la cuantía indemnizatoria –el importe de la ficha– evitando que recaiga sobre la labor judicial la determinación de la compensación por la pérdida del deportista, a la vista de la complejidad de la tarea, no facilitada por la redacción del precepto que remite a conceptos tan difusos como las circunstancias de orden deportivo, los perjuicios causados al club o los motivos de la ruptura. De ahí al menos que se desdoble en dos partes la cuantía indemnizatoria, una que ofrezca la certeza necesaria exigida por un mercado especialmente sensible a la inseguridad de los mecanismos indemnizatorios, y otra más abierta a la valoración, reservada al juzgador, que permita adaptarse a las circunstancias del caso.

Sin ninguna duda, la búsqueda de este delicado punto de equilibrio debía haberse encomendado a los propios interlocutores del sector, representantes de clubes y deportistas, esto es, a la negociación colectiva. La especificidad de la materia, su influencia sobre el complejo mercado deportivo, así lo requería; además, no parece adecuada la intervención pública decantándose

por una solución concreta, en una materia con intereses tan diversos en disputa. En efecto, la decisión sobre el punto de equilibrio para no abrir la puerta a la guerra de ofertas y a la inestabilidad del sector económico, es un elemento estratégico del mercado y de sus actores, que en ningún caso debería trasladarse a un escenario ajeno, y sin embargo, tal responsabilidad en el caso del RD 318/1981, se trasladó en parte al ámbito judicial.

E. La regulación vigente

1. La aparición de las “cláusulas de rescisión” como principal novedad

Este proceso histórico de intervención normativa pública en la esfera del mercado laboral del deporte profesional culmina con el vigente RD 1006/1985, que sustituye al mencionado RD 318/1981.

La nueva norma reglamentaria mantiene, en esencia, las dos instituciones básicas que afectan al mercado de trabajo, por un lado, la duración determinada pactada de los contratos y la indemnización por formación y promoción, en los casos en los que el deportista contrate con otro club una vez *finalizado su compromiso* con el de origen, y por otro lado, el derecho de extinción por voluntad unilateral del deportista *vigente el contrato*.

En lo que toca a la indemnización finalizado el compromiso, se produce un indudable avance en el proceso de eliminación de restricciones a la libertad contractual y consiguientes conquistas de espacios de participación de los deportistas en la regulación de su mercado de trabajo. Esta evolución normativa se concreta en el artículo 14 del Real Decreto, a cuyo tenor se remiten a la negociación colectiva los posibles pactos indemnizatorios por “preparación o formación”, compensación que con la anterior norma reglamentaria, el RD 318/1981 se determinaba mediante acuerdo entre clubes o a través del procedimiento arbitral fijado por la correspondiente federación.

La segunda de las cuestiones, el régimen de la extinción sin causa por voluntad del deportista, también sufre sensibles modificaciones a pesar del corto espacio de tiempo transcurrido desde la aprobación del RD 318/1981 y la ausencia de experiencia sobre su puesta en práctica.

Tal como se ha señalado, se introducen dos novedades respecto de la regulación contenida en el RD 318/1981, por un lado, la devolución del importe de la ficha deja de configurarse como efecto automático de la extinción *ad nutum*, y por otro lado se incluye la posibilidad de fijar mediante pacto la cuantía de la correspondiente indemnización³⁵⁷.

A tenor del artículo 16 del RD 1006/1985, la indemnización podrá pactarse en contrato individual –cláusula conocida popularmente como “de rescisión”–, y en ausencia de previsión al respecto, en su caso, será la Jurisdicción laboral la que fije su cuantía en función de estos factores heterogéneos: las circunstancias deportivas, perjuicio causado a la entidad, motivos de la ruptura y otros elementos que el juzgador estime pertinente valorar.

Precisamente esta cuestión de la extinción sin justa causa por voluntad del deportista y en concreto la de las cláusulas de rescisión, por la importante función de mercado que cumplen, por su contenido jurídico y por la notoriedad social y mediática que han adquirido las cifras que se pactan, en especial en el espectáculo del fútbol, ha sido con seguridad la que más debates doctrinales ha suscitado, y además es una materia sobre la que aún no se ha sentado Jurisprudencia en sentido estricto.

2. Su efecto individualizador en la regulación de las relaciones laborales

A partir de la intuición general del carácter desorbitado e incluso abusivo de las cuantías establecidas en las “cláusulas de rescisión”, la discusión se ha centrado alrededor de aspectos como su admisibilidad y límites, los criterios de valoración de que dispone el juzgador, en ausencia de pacto, para determinar en su caso la cuantía indemnizatoria, o, especialmente, sobre su naturaleza jurídica y la pertinencia de la moderación judicial³⁵⁸.

³⁵⁷ M. CARDENAL CARRO, *Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*, cit., pág. 352.

³⁵⁸ Además de los diferentes estudios contenidos en las obras generales sobre la relación laboral de los deportistas profesionales, han tratado en particular de manera monográfica la cuestión, entre otros, E. BLANCO PEREIRA, “Las cláusulas de rescisión de los futbolistas: primer límite jurisprudencial”, AJ Aranzadi, nº 365, 1998; M. CARDENAL CARRO y K. IRURZUN UGALDE, “Una sentencia más sobre las cláusulas de rescisión de los deportistas profesionales”, La Ley Actualidad, miércoles 21 de octubre de 1998; L. M. CAZORLA PRIETO, “La nulidad de las cláusulas de rescisión”, Diario El Mundo, de 7 de noviembre de 1997; U. ESQUIBEL MUÑOZ, *Las denominadas cláusulas de rescisión del contrato del deportista profesional*, Tesis doctoral, Bilbao 1998 y “¿Que son las denominadas cláusulas de rescisión del contrato de los deportistas profesionales?” RJD Aranzadi, nº 3, 2000; J. J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, “Apuntes sobre la indemnización de daños y perjuicios en el supuesto de extinción del contrato de trabajo por abandono del trabajador”, La Ley II, 1993; J. M. GONZÁLEZ DEL RÍO, “Las cláusulas de rescisión y su incompatibilidad con el derecho comunitario. Aplicación de la doctrina Bosman”, RL nº 14, julio 2001; K. IRURZUN UGALDE y F. RUBIO SÁNCHEZ, “La sentencia Téllez: cláusulas de rescisión y su modulación desde los principios del derecho laboral”, AS nº 15, 1998; M. A. LIMÓN LUQUE, “La dimisión del deportista profesional y la indemnización a favor de la entidad deportiva” REDT nº 101, 2000; F. LLEDÓ YAGÜE, *Las denominadas cláusulas de rescisión en los contratos de prestación de servicios futbolísticos*, Cuadernos Iusfinder, ed. Dykinson, Madrid 2000; del mismo autor, “El caso Téllez: la cláusula de rescisión de los futbolistas y su aplicación judicial” AS nº 15, 1998; J. F. MERINO MERCHÁN, “Valor jurídico de la cláusula de rescisión de Ronaldo. Conflicto jurídico entre la normativa de la FIFA y el derecho comunitario europeo” Revista Jurídica La Ley, 31 de julio de 1997; A. PALOMAR OLMEDA, “Análisis de los diferentes aspectos que plantea la resolución del contrato de trabajo de los deportistas profesionales” REDT nº 30, 1987; G. REAL FERRER, “El caso Téllez: una visión sistemática de las cláusulas de rescisión”, AS nº 15, 1998; F. RUBIO SÁNCHEZ y C. BARRIUSO IGLESIAS, “El mercado de trabajo del deporte profesional: gestión empresarial, mediación en la contratación y cláusula de rescisión” AS nº 14, 1999; M. SARRIÓN FERNÁNDEZ, “Extinción del contrato regulado en el RD 1006/1985, de 26 de junio, por voluntad unilateral del deportista profesional”, RL nº 14, 1999; A. V. SEMPERE NAVARRO y M. CARDENAL CARRO, “El caso Téllez: de donde venimos y a donde vamos”, AS nº 15, 1998 y J. TROS DE YLARDUYA, *El pacto indemnizatorio en la extinción del contrato, sin justa causa, del deportista profesional*, cit.

Sin embargo, no se trata aquí de abordar el estudio de esta figura, cuestión ajena a los objetivos de esta investigación, sino tan sólo de realizar algunos apuntes sobre la funcionalidad de este mecanismo extintivo al hilo del discurso aquí presentado.

En la actualidad, las cláusulas de rescisión se han generalizado en los contratos de los jugadores de fútbol, y las cuantías establecidas en el pacto indemnizatorio son de tal magnitud que sin duda ponen en entredicho la facultad de dimisión que ha tratado de salvaguardar la norma reglamentaria. Al contrario, puede decirse que este mecanismo extintivo, que permite fijar compensaciones ilimitadas, viene a reforzar la voluntad y el poder de las entidades deportivas a la hora de decidir sobre los cambios de Club de los deportistas, probablemente sin que los redactores de la norma previeran este efecto.

Salvo excepciones, la diferencia de poder negociador entre deportista y Club permite a este último fijar cláusulas indemnizatorias de una cuantía tan elevada e irreal³⁵⁹, que obliga a cualquier entidad interesada en una contratación a negociar con el club de origen para lograr el traspaso del deportista, sin que salvo en contados casos se tenga conocimiento de que se haya abonado

³⁵⁹ Por ejemplo, las cláusulas fijadas en los contratos de los jugadores de fútbol, en el caso de deportistas fácilmente intercambiables, son de una cuantía que en muchos casos supera el presupuesto anual de sus propios clubes o el capital social de la empresa, y no guardan ninguna proporción con el salario del deportista durante todo el período de contrato. Estas cifras serían incomprensibles para los pactos de permanencia que puedan celebrarse en el marco de las relaciones comunes.

Por ilustrar esta afirmación basta señalar que mientras que el presupuesto de la Real Sociedad para 2002-2003, -el noveno más elevado de los 20 participantes- rondaba los 35 millones de euros, las cláusulas de rescisión de algunos de sus jugadores con escasa participación en el equipo, y por tanto, con una prestación de una valoración media-baja para el Club eran de la cuantía detallada en el cuadro, en el momento en el que su situación deportiva era la siguiente:

Jugador	Importe de la cláusula	Situación
Alberto	30 millones €	portero suplente
Gurrutxaga	30 millones €	defensa suplente (cedido a equipo de segunda)
De Paula	30 millones €	Delantero suplente
Khokhlov	30 millones €	El club no ejerció el derecho de prórroga contractual del que disponía y prescindió de sus servicios
Pikabea	30 millones €	abandona la práctica
Tayfun	30 millones €	el club no ejercita el derecho de prórroga contractual del que disponía y prescindió de sus servicios

Para financiar la dimisión de cualquiera de estos jugadores, a la mitad de los equipos les sería necesario invertir su presupuesto anual íntegro, o incluso, al más poderoso económicamente, el Real Madrid, con 293 millones de euros de presupuesto, no le alcanzaría para completar un equipo de 11 jugadores dimisionarios. O a la vista de las cláusulas de rescisión de Figo o de Zidane (180 millones de euros cada uno) puede decirse que al menos en el Estado español no podría haber ningún potencial empleador dispuesto a abonar su importe, ya que el segundo presupuesto más importante, el del Barcelona, es de 170 millones de euros (Fuente: Guía Liga 2003, Marca).

el importe íntegro de la cláusula contractual³⁶⁰. Así, el Club de origen reproduce una vez más su histórica posición de predominio en el mercado de trabajo, logra, por un lado, un efecto disuasorio de la contratación, y mantener así su plantilla o, en otro caso, estará en posición de negociar una compensación por el traspaso del deportista.

La nueva manifestación, esta vez por la vía del contrato individual, de la supremacía empresarial en la relación laboral y la de los clubes sobre el mercado de trabajo, tiene su base jurídica en el contenido del propio art. 16.1 del RD 1006/1985, que otorga al pacto individual la facultad de fijar la indemnización por la ruptura anticipada y sólo en ausencia de éste se abre la puerta a la valoración judicial. En la individualización del pacto indemnizatorio, no sujeto a límites convencionales colectivos ni normativos, se sitúa el origen de la superioridad empresarial -salvo en supuestos excepcionales como el de las grandes estrellas³⁶¹-. Esta respuesta individualizadora que ofrece la norma reglamentaria se sitúa en consonancia con la tendencia manifestada por el ordenamiento jurídico laboral, en el sentido de revitalizar o dar protagonismo a la autonomía individual en la definición del contrato de trabajo, en detrimento de la intervención heterónoma estatal y colectiva³⁶². Sin embargo, aún cuando en el caso de las grandes estrellas de los clubes más poderosos la posición de poder ha alcanzado un punto de equilibrio que hace innecesaria la intervención heteronómica, no puede decirse lo mismo respecto de la generalidad de deportistas. En el caso de estos deportistas no determinantes, y en materia tan esencial para su promoción profesional como la revalorización del precio de mercado de sus servicios, que es lo que en definitiva está en

³⁶⁰ Los supuestos en los que se ha abonado el importe de las cláusulas de rescisión se reducen a unos pocos entre los centenares de traspasos producidos entre clubes antes de la expiración del tiempo pactado; casos de abono íntegro habitualmente relacionado con la contratación de grandes estrellas como Rivaldo, Figo,...

³⁶¹ Esta inferioridad contractual del conjunto de deportistas profesionales, cuya prestación es fácilmente intercambiable en comparación con los deportistas más determinantes o talentosos, se describe muy gráficamente en la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Badajoz de 10 de julio de 1999 (AS 1999/2971), (f.j.8º), haciendo especial referencia a los primeros años de profesionalismo donde se agudiza el predominio descrito ya que "muchos chavales de 16 años que, a cambio de unas pocas pesetas, se ven abocados a firmar compromisos millonarios que les impiden cambiar de Club. Quien quiere jugar, quien está empezando y apenas nada puede exigir, firma todo aquello que las entidades deportivas le pongan por delante. La situación de predominio empresarial, en esas primeras etapas de la carrera profesional de todo futbolista resulta incuestionable." En el presente contencioso, el CD. Badajoz pretendía hacer valer una cláusula contractual que comprometía al deportista, con salario de 80.000 pts. mensuales (percibió 960.000 pts. durante la temporada 1997/1998), al pago de 200 millones de pesetas en caso de rescisión anticipada por voluntad del jugador.

³⁶² Sobre la individualización de las relaciones laborales, A. BLASCO PELLICER, *La individualización de las relaciones laborales*, CES, Madrid, 1995; J. M. GALIANA MORENO, "Crisis del contrato de trabajo", *Revista de Derecho Social*, nº 2, 1998, págs. 63 y ss; J. LUJÁN ALCARAZ, "Reflexiones sobre el papel actual de la autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo", AS, Vol. V, 1999, págs. 61-68 y B. OLIET GIL, "La autonomía de la voluntad individual frente a la autonomía colectiva", *Actualidad y Derecho*, nº 42, 1992, págs. 1 y ss.

juego en el art. 16.1 RD 1006/1985, el reequilibrio de posiciones contractuales dispensado por la intervención ajena a la autonomía individual sigue siendo esencial.

3. El cuestionamiento de la institución en los Tribunales

Hay que destacar que precisamente en la posible intervención y fijación judicial ha sido donde las entidades deportivas –en especial en el caso del fútbol– han visto peligrar su dominio sobre la relación laboral individual y sobre el mercado y, al contrario, en la validez de las cláusulas de rescisión encuentran la tabla de salvación del actual sistema de mercado. Tal como se ha recordado³⁶³, durante los años que transcurrieron entre la aprobación del RD 1006/1985 y la Sentencia del caso Toni –en la que en ausencia de pacto contractual, el juzgador señaló una cuantía indemnizatoria considerada mínima para los intereses de restricción de mercado de los clubes, ajustada al contenido interno del contrato, no condicionada a circunstancias externas al negocio jurídico interpartes–, no era acostumbrado celebrar contratos que señalaran cláusulas de rescisión; más aún, la movilidad de los deportistas, su cambio de Club, normalmente motivado por las mejores condiciones ofrecidas por otro más poderoso, seguía la práctica del mutuo acuerdo entre clubes y así, si se producía la extinción anticipada, esta derivaba de la anuencia del Club de origen, habitualmente a cambio de una contraprestación del de destino. Aunque la norma lo amparase, no existía una práctica de extinción anticipada por voluntad del deportista; antes de abandonar unilateralmente su club para contratar con otro, se agotaba la tradicional vía del acuerdo entre ambos clubes seguida obligatoriamente durante la vigencia del derecho de retención, y de ahí que no fuera costumbre la fijación de las cláusulas de rescisión.

A raíz del caso Toni, el colectivo de clubes entiende que de generalizarse ante los Tribunales la fijación de cuantías indemnizatorias basadas en el contenido interno del contrato, sin tener en consideración otras circunstancias de mercado, se flexibilizarían en exceso las condiciones de movilidad de los deportistas, se rebajarían las restricciones a la competencia y, en definitiva, quedarían desprotegidos sus intereses al facilitarse la temida guerra de ofertas, con las consecuencias que de ella se derivan, en forma de contratación de los mejores jugadores por parte de los equipos más poderosos (en especial en el caso del fútbol, Real Madrid y Barcelona), inflación salarial, etc. Este escenario beneficiaba por su parte a los grandes clubes, para los que se abría un mercado más flexible, menos restringido en el que eran los claros dominadores; sin temer a su vez las incursiones de los clubes extranjeros más ricos en el mercado español ya que por esas fechas se mantenían todavía en vigor las limitaciones a la contratación por motivo de nacionalidad, el mercado era local y no cuasi-global como en la actualidad sucede.

³⁶³ A. V. SEMPERE NAVARRO y M. CARDENAL CARRO, “El caso Téllez: de donde venimos y a donde vamos”, cit., pág. 25.

En definitiva, la indemnización fijada por el juzgador en el caso Toni es insuficiente para proteger el equilibrio del mercado, salta la alarma entre el conjunto de las entidades deportivas, con las excepciones citadas, y se hace necesario reequilibrar las posiciones mediante el instrumento principal diseñado por el art. 16.1 RD 1006/1985 para fijar las indemnizaciones por extinción sin causa por voluntad del deportista: el pacto en contrato individual.

En los contratos de los deportistas se insertan, por lo general, las multimillonarias y desproporcionadas cláusulas de rescisión que no tienen otro objeto que reforzar el poder de mercado de cada Club con relación a los deportistas contratados: el importe de la cláusula disuadirá de la contratación de sus jugadores a las demás entidades o contribuirá a mantener una posición de fuerza negociadora relevante ante eventuales interesados por la contratación, ya que al ser acreedor de la cuantía indemnizatoria íntegra, de su anuencia depende el cambio de Club del jugador.

Así, de la misma manera que en el caso de la extinción por la llegada del tiempo convenido, en los supuestos en que sea exigible, la cuantía de los derechos de formación se convierte en el elemento esencial del que dependerá la efectiva desvinculación del deportista de su Club, en el caso de la extinción *ante tempus* sin causa justificada por el deportista, la cuantía indemnizatoria se convierte en la clave del ejercicio de la facultad dimisionaria y en la generalidad de los casos, al menos en el fútbol, la libertad de trabajo queda constreñida por las elevadas cuantías establecidas.

El caso Téllez sirvió precisamente para provocar en la conciencia de los dirigentes de las Ligas, si no existía ya antes, un cierto ambiente de inseguridad sobre la fortaleza del anclaje de este sistema de restricciones de mercado, que es en definitiva la función que estas elevadísimas cláusulas cumplen. Requerida de nuevo la intervención de los Tribunales, no ya para fijar una indemnización en ausencia de pacto –como en el caso Toni–, si no para revisar la acomodación a Derecho de la cuantía contenida en uno de tales pactos, constituyó un test sobre la validez de esa institución tan utilizada.

El pánico se extendió entre las entidades deportivas, incluidas en este caso –a diferencia del caso Toni– las más poderosas económicamente³⁶⁴, con ocasión de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Pontevedra de 23 de

³⁶⁴ En la fecha de esta decisión judicial, 1998, el mercado de trabajo deportivo había pasado de un carácter local-nacional a una dimensión cuasi-global (a nivel de Unión Europea), por efecto de la Sentencia del caso Bosman -STJCE de 15 de diciembre de 1995-, que había provocado, entre otras consecuencias, la eliminación de restricciones a la contratación de jugadores comunitarios en el interior de la UE. De esta manera, los mejores equipos de las grandes Ligas europeas, (entre otros Milán, Inter y Juventus en Italia; Manchester y Arsenal, en Inglaterra o Bayern de Munich y Borussia Dortmund en Alemania) se convierten en competidores por el mismo mercado de jugadores que Real Madrid y Barcelona. De extenderse la doctrina dictada por el Juzgado de Pontevedra en el caso Téllez, y reducirse sensiblemente las cuantías indemnizatorias, el poder disuasorio de la contratación de los equipos españoles ricos sería menor frente a sus competidores europeos, cuyas legislaciones no contemplaban esta posibilidad.

septiembre de 1998 (AS 3111), (Téllez I), que resuelve en primera instancia la demanda interpuesta por el Pontevedra Club de Fútbol, en reclamación de la cuantía indemnizatoria de 15 millones de pesetas prevista en el contrato del deportista para el caso de que el trabajador extinguiera su relación contractual sin causa. En resumen, el Juzgado concluye la naturaleza de cláusula penal del pacto indemnizatorio, constituido conforme al art. 1154 del Código Civil, y haciendo uso de la facultad que tal régimen jurídico le confiere modera la cuantía indemnizatoria reduciéndola de 15 a 3 millones de pesetas.

La consolidación de esta doctrina hubiera sido una fuente de inestabilidad e incertidumbre para el sistema de restricción de la competencia basado en las desmesuradas cláusulas; la función de protección del poder empresarial en el mercado de trabajo quedaría nuevamente cuestionada, tal como sucedió a raíz del caso Toni, y por eso desde los Clubes se alzaron voces que reclamaron la derogación del art. 16.1 del RD 1006/1985 que posibilita la extinción *ante tempus*, abogando por el cumplimiento íntegro de los contratos por parte de los deportistas.³⁶⁵

Sin embargo, la STSJ de Galicia de 22 de marzo de 1999 (AS 447), (Téllez II), al revocar la resolución del Juzgado de Pontevedra, contiene al menos momentáneamente los temidos efectos de la Sentencia de instancia sobre el mercado de trabajo. El TSJ otorga validez a la cláusula de 15 millones de pesetas contenida en el contrato de Téllez, caracterizándola como *pena de arrepentimiento* y no como *cláusula penal*, eludiendo así la obligación de moderar la cuantía en caso de cumplimiento parcial de la obligación –motivo básico que condujo al Magistrado de instancia a la reducción del importe de 15 a 3 millones de pesetas–. La naturaleza de *pena de arrepentimiento* predicada por el TSJ de Galicia motiva que la cláusula despliegue toda su eficacia, obligando al abono de la cuantía íntegra, sin que pueda ser objeto de moderación a menos que se interprete –cosa que en este caso descarta el Tribunal expresamente– que en el pacto concurra abuso de derecho (art. 7.2º C.C.).

La Sentencia Téllez II aportó un margen de tranquilidad y equilibrio –inestable, eso sí– al mercado deportivo, y al conjunto de entidades deportivas que desde este caso han procurado que la cuestión no se reabra ante los Tribunales³⁶⁶; sin embargo en ningún caso puede decirse que constituya un tema cerrado, mas al contrario, se trata de un sistema que podría desmoronarse por un golpe de Sentencia, a semejanza de lo que representó el caso Bosman en materia de nacionalidad.

4. La equivocada opción de preterir la negociación colectiva en esta cuestión

Así las cosas, mediante las desorbitadas cláusulas de rescisión continúa recayendo sobre el deportista y su facultad de desvincularse el peso de toda la estructura del mercado deportivo; la cuantía indemnizatoria contenida en el contrato incorpora no sólo el daño por el tiempo dejado de prestar servicios para la entidad, sino que el precio alcanza la cuantía necesaria para que todo

un sistema de restricciones a la contratación y un modelo deportivo sigan funcionando.

La situación es asimilable a la vigente con el derecho de retención, si bien se encuentra una sustancial mejora en el régimen del RD 1006/1985; esta retención encubierta se extiende como máximo por el tiempo que dura el contrato, y no de manera indefinida como sucedía al amparo de las reglamentaciones federativas. Ahora bien, por eso mismo parecería recomendable establecer alguna limitación en la duración de los contratos, ya que de otro modo, la concertación de vínculos de larga duración da lugar a la reproducción de los efectos del derecho de retención.

Con todo, no puede eludirse la más severa crítica a la opción legislativa por el pacto individual como instrumento jurídico en el que se plasma la cuantía indemnizatoria. Si realmente el RD 1006/1985 buscaba la protección de los derechos básicos de los deportistas, en especial la protección del derecho al trabajo, la norma no debía haber entregado a la contratación individual, desigual por naturaleza para los trabajadores con una prestación fácilmente intercambiable –la generalidad de los deportistas, más aún en la actualidad, en un mercado cuasi-global–, la determinación del importe de la cláusula. Sólo un reducido grupo de deportistas profesionales goza de una posición de fuerza, de un poder negociador suficiente, para contratar de igual a igual. Ante escenarios equivalentes, de desequilibrio originario, el Derecho del Trabajo en su papel garantista ha ofrecido dos órdenes sucesivos de protecciones: uno, el establecimiento de una tutela a través de las normas jurídico públicas; dos, la autonomía colectiva, donde el reequilibrio de las posiciones originariamente desiguales se confía desde los poderes públicos a la intervención colectiva de las partes. Así las cosas, no se entiende que el art.16.1 del RD 1006/1985, –salvo que el interés real promovido por la norma fuera distinto al confesado de la protección del derecho al trabajo de los deportistas, como lo es el mantenimiento de las correlaciones de fuerzas en el mercado deportivo–, no haya fomentado la negociación colectiva, estableciendo la obligación de que la regulación de esta materia se produzca mediante el acuerdo colectivo, de la misma forma en que lo hace respecto de la extinción del contrato por cumplimiento del tiempo convenido, regulado en el art. 14.1 de la misma norma reglamentaria. En este caso, la fijación de las compensaciones por formación, con buen criterio, se remite expresamente al instrumento jurídico colectivo.

³⁶⁵ Así por ejemplo, el expresidente del F.C. Barcelona, Sr. Gaspart, en el contexto de <<su "filosofía" que pretende mover a los clubes españoles a abolir las cláusulas de rescisión>> confesaba que su entidad buscaba <<un sistema que "dentro de la ley", y dado que club y jugador están "de acuerdo">>, permita pactar que <<no haya cláusula de rescisión para que él no se pueda ir del Barça si el Barça no está de acuerdo>>, (El Mundo Deportivo Digital, 27-2-2003).

³⁶⁶ Tal vez por la cercanía en las fechas respecto de la sentencia Téllez I, el supuesto de referencia fue el caso Mista, jugador que abandonó el Real Madrid para fichar por el Tenerife y lejos de entrar en una disputa judicial por la percepción de la totalidad de la cláusula indemnizatoria, el Real Madrid optó por alcanzar un acuerdo económico con el nuevo empleador rebajando sustancialmente la cuantía contractualmente pactada.

Es entendible, por las especificidades del mercado deportivo propias de cada modalidad, de cada competición, la omisión de una tutela igual para el conjunto de los deportistas en una norma de aplicación general como es el RD 1006/1985. Siendo comprensible, por tanto, la ausencia de intervención protectora pública directa en la materia a través del Reglamento, sin embargo hubiera parecido razonable la remisión a la negociación colectiva si se hubiera pretendido la citada protección. Aceptando, a efectos dialécticos, el sistema de restricción de mercado sustentado en el art. 16.1 RD 1006/1985, sin duda los Convenios Colectivos hubieran garantizado mejor que los pactos individuales el derecho de la generalidad de los deportistas de desvincularse de su empleador, bien mediante la fijación de sistemas objetivos y razonables de determinación del *quantum* máximo de las cláusulas, bien a través del establecimiento de duraciones máximas de los contratos en función del importe de las mismas, etc. A la vez, y en justa correspondencia los Convenios Colectivos, deberían contemplar el *quantum* mínimo y suficiente de las cláusulas para permitir su funcionalidad de mercado, en caso de que este punto de equilibrio realmente exista.

Finalmente, la opción del art.16.1 no concuerda con el espíritu potenciador de la negociación colectiva manifestado en el propio preámbulo de la norma³⁶⁷.

F. La temporalidad de los contratos de los deportistas profesionales y su efecto en el mercado de trabajo

1. La temporalidad como pretendida garantía del derecho del artículo 35 CE y/o consecuencia de la naturaleza de la prestación del deportista

El cerco jurisprudencial, doctrinal y sindical alrededor de los sistemas de disposición unilateral sobre la movilidad laboral de los deportistas (derecho de retención), condujo a su sustitución por un nuevo marco de relaciones entre deportistas y clubes, realizada con la concurrencia de la negociación colectiva y la intervención normativa estatal, que han alumbrado un nuevo paradigma que pretende respetar los derechos laborales del trabajador, en especial los de libre elección de profesión u oficio y a la promoción profesional que reconoce el art. 35 de la Constitución. A tal efecto, la contratación por tiempo

³⁶⁷ Señala el Preámbulo del RD 1006/1985 que "se ha entendido la norma como un instrumento jurídico que para tener su más plena virtualidad deberá ser completado mediante la negociación colectiva, como fuente característica del derecho laboral". Asimismo, de la lectura del conjunto del Preámbulo puede deducirse la confianza en la adaptabilidad de la negociación colectiva para conjugar las especificidades deportivas con una relación laboral especial a la que se ha tratado de "trasladar el mayor número posible de criterios procedentes de la normativa laboral común".

cierto, los contratos de duración determinada, constituyen la base sobre la que se asienta ese nuevo modelo.

Precisamente, el deportista se veía privado bajo las unilaterales reglas federativas de la libertad de desvincularse de su anterior empleador, por lo que el derecho de retención obstaculizaba su libre ejercicio de la profesión y elección de empleador; a partir de la abolición de las prórrogas forzosas y el impulso de la contratación por tiempo determinado, se pretende recobrar esta facultad de desvincularse.

Así, la libertad de trabajo se convierte en un elemento imprescindible para lograr la efectividad de los derechos constitucionales señalados. Sin embargo, tal libertad de trabajo no sólo puede propiciarse a través de la contratación temporal, ya que como se ha señalado³⁶⁸, en algunos países se ha construido desde la institución de la dimisión, mientras que en otros se ha basado en la temporalidad del contrato.

En efecto, en algunos ordenamientos y tradiciones jurídicas, como en el caso español, el contrato indefinido recibe la preferencia del legislador en las relaciones laborales comunes, y la dimisión cumple la función de proteger el derecho del trabajador a desvincularse. En distinto sentido, otros ordenamientos han sustentado la libertad de trabajo sobre la duración determinada de los contratos, no precisando en este caso garantizar la institución de la dimisión; más aún, en los contratos temporales "una dimisión anticipada implica un incumplimiento y por lo tanto, nace una acción de carácter indemnizatorio a favor de quien ha tenido que soportar dicho incumplimiento"³⁶⁹.

Este planteamiento obliga a preguntarse sobre las causas que condujeron a la opción por la duración determinada de los contratos de los deportistas profesionales, separándose claramente de la tradición del ordenamiento jurídico español.

La respuesta a esta cuestión se ha radicado en las peculiaridades que presenta la prestación profesional del deportista, necesitada de una respuesta diferente a las prestaciones laborales comunes; desde la Jurisprudencia y la doctrina se ha afirmado tajantemente que el contrato de los deportistas profesionales es "necesariamente temporal" a la vista de las características que presenta esta relación³⁷⁰. Entre estas especificidades que justificarían un régimen singular en la duración de los contratos se apunta a que el trabajo del deportista profesional está "basado en el ejercicio de sus facultades físicas, de sus reflejos y de su inteligente habilidad, por lo que es una actividad que únicamente se puede desarrollar durante muy pocos años y declina cuando el

³⁶⁸ M.A. LIMÓN LUQUE, "La dimisión del deportista profesional y la indemnización a favor de la entidad deportiva", cit. pág. 208.

³⁶⁹ Idem.

³⁷⁰ Así de tajante se muestra F. DURÁN LÓPEZ, "La relación laboral especial de los deportistas profesionales", RL, Tomo II, 1985, pág. 263, quien posteriormente reitera que "ha de ser siempre de duración determinada".

deportista por su edad, aún está en plenitud física y mental para otros trabajos distintos de la práctica del deporte profesional³⁷¹.

Sin embargo se trata de una justificación que por sí sola parece insuficiente para sustentar el viraje respecto de los esquemas laborales clásicos, pues este mismo razonamiento sería extensible a variados supuestos de duración reducida de la vida laboral, sin que parezca planteable para tales casos la transformación del prototipo de vínculo contractual. Así, sin duda, serían cuestionables todas las políticas de empleo dirigidas a la contratación indefinida de mayores de 45 ó de 55 años, según los diversos programas, puesto que carecería de sentido impulsar la estabilidad de personal cuya prestación será de reducida duración³⁷².

Además, si fuera esta —la corta vida laboral—, la motivación central para dispensar un tratamiento específico a la relación laboral de los deportistas en materia de duración, algunas simples adaptaciones en el prototipo contractual común, el indefinido, serían suficientes para dar respuesta a la cuestión, tal como se ha puesto de manifiesto. En efecto, bastaría con fijar un límite de edad —en los 30 ó 35 años— hasta cuya llegada el contrato tendría carácter indefinido, de manera que el deportista sería sujeto de un contrato común; a partir de esta edad límite el contrato pasaría a ser de duración determinada, por ejemplo de una temporada, renovable por acuerdo entre las partes³⁷³.

³⁷¹ STCT de 26 de febrero de 1980 (Ar. 1091), que inicia una línea seguida por sucesivas resoluciones que ponen el acento sobre las exigencias físicas como determinante de la naturaleza temporal del trabajo de los deportistas. Entre otras, STS de 14 de septiembre de 1981 (RJ 3317), STCT de 6 de octubre de 1981 (Ar. 5874), STS de 19 de octubre de 1982 (RJ 6195) o STS de 28 de enero de 1983 (RJ 143). Entre la doctrina, F.J. SÁNCHEZ PEGO, “El ordenamiento del deporte profesional y sus puntos de fricción”, AL 1989-I, pág. 6, entiende que “la relativa brevedad del período laboral activo físicamente posible se traduce en la esencial temporalidad contractual”; J. CRUZ VILLALÓN, “El pacto en convenio colectivo de la indemnización por formación en los deportistas profesionales”, RL nº 2, 1986, pág. 330, en la misma línea subraya que “los propios condicionamientos de la actividad deportiva suponen, como una de las características definitorias de la relación laboral del deportista, la de la temporalidad del vínculo e incluso su corta duración” y F. DURÁN LÓPEZ, “La relación laboral especial...”, cit., pág. 263, señala como uno de los elementos que justifica el tratamiento especial de esta relación laboral que “el período durante el que se está en plenitud de condiciones para el ejercicio de la actividad deportiva es más reducido”.

³⁷² Sobre los diversos programas y medidas de fomento de empleo puede consultarse, J. ARAGÓN, F. ROCHA y J. TORRENTS, *Pactos y medidas de fomento del empleo en las Comunidades Autónomas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000; G. BARRIOS BAUDOR y C. SÁNCHEZ TRIGUERO, “Notas sobre el fomento estatal del empleo en 2003”, AS nº 5, 2003, págs. 56 y ss. y J. CRUZ VILLALÓN y R. GÓMEZ GORDILLO, “Las políticas de empleo en sus diversos ámbitos: comunitario, nacional y autonómico”, *Temas Laborales* nº 61, 2001, págs. 87 y ss.

³⁷³ Tal como señala J. LEAL AMADO, *Vinculacao versus liberdade*, cit., págs. 104-105, el argumento de la caducidad física no basta para justificar la inadecuación de la contratación indefinida y su sustitución por la de duración determinada. Y en la propia legislación portuguesa, artículo 4 de la Ley de contrato de trabajo (LCCT) encuentra un supuesto análogo de adaptación del contrato indefinido a las circunstancias del declive físico natural de las personas. Así,

En la misma línea de situar la peculiaridad que justifique el específico régimen de duración contractual dado a la regulación de la relación laboral de los deportistas, pueden encontrarse también resoluciones de los Tribunales y pronunciamientos doctrinales que subrayan la función tuitiva de los intereses de los deportistas; interés “que no tiene, en efecto, por qué coincidir con el que se da, en términos generales”³⁷⁴ en el caso del conjunto de los trabajadores asalariados.

En efecto, desde el punto de vista de la clase trabajadora la contratación indefinida, en la medida que favorece la estabilidad en el empleo es considerada como un valor a proteger; también el Derecho del Trabajo, cumpliendo con su función tuitiva, ha asumido durante décadas esta preferencia expresa por la contratación indefinida³⁷⁵, presunción abandonada en el actual art.15 del ET, si bien con cierto carácter simbólico porque tanto en la actualidad como con anterioridad la contratación de duración determinada estaba sujeta a las correspondientes causas habilitantes, activándose en su ausencia la presunción de naturaleza indefinida del contrato³⁷⁶. Sin embargo esta garantía de estabilidad, que en el marco de las relaciones comunes se valora de forma

en el caso de los trabajadores con contrato indefinido que a los 65 años no se acogieran al derecho de jubilarse, estos podrán continuar trabajando en las mismas condiciones contractuales hasta los 70 años, momento en el que su contrato indefinido se transformará *ope legis* en contrato de duración determinada.

³⁷⁴ F. DURÁN LÓPEZ, “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, cit., pág. 263.

³⁷⁵ Tal como pone de relieve A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del trabajo*, Ed. Tecnos, 2003, 24ª ed., pág. 65, en los primeros tiempos de la revolución industrial y desde el derecho liberal existió una cierta prevención a la contratación indefinida, por las reminiscencias que pudiera tener con “la contratación de por vida, que sumía de hecho al trabajador en una situación próxima a la esclavitud”. Prevención lógica siempre que esta contratación indefinida no garantice la libertad contractual, protección que adopta el Derecho laboral a través de la institución de la dimisión, que hace compatibles para el trabajador el valor de la estabilidad en su empleo y la libertad de desvincularse del empleador.

³⁷⁶ La verdadera clave de la preferencia de la contratación indefinida por encima de las declaraciones sin trascendencia jurídica, se encuentra en el estricto cumplimiento de los supuestos que justifican la utilización de la contratación temporal, sin menospreciar las manifestaciones en la medida que puedan expresar el espíritu que anima la norma. En este caso se reconoce de manera generalizada que la vigilancia sobre el estricto cumplimiento de la causalidad ha sido inexistente, al amparo de la presión provocada por las estadísticas sobre empleo, y la utilización inadecuada de modalidades contractuales temporales una constante, hasta elevar la tasa de temporalidad del tejido productivo al 33% de la población asalariada, en la línea propiciada por la ideología y políticas neoliberales imperantes, si bien los elevados índices de temporalidad han conducido a adoptar diversas medidas de fomento de la contratación indefinida. Sobre la temporalidad en la contratación puede consultarse, I. ALZAGA RUIZ, *Contratación laboral temporal: un estudio jurisprudencial*, Ed. Edersa, Madrid, 2000; M. CARDENAL CARRO, “Una propuesta pragmática ante el interminable debate sobre la contratación temporal”, AS, nº 4, 2001; A. ROLDÁN MARTÍNEZ, <<La contratación “estructural” de duración determinada: su justificación>>, RL nº 9, 2002, págs. 11 y ss.; T. SALA FRANCO et al., “La contratación temporal: un pacto posible”, AL nº 13, 2001-III y L. TOHARIA CORTÉS, “El modelo español de contratación temporal”, *Temas Laborales* nº 64, 2002, pág. 117 y ss.

positiva desde el punto de vista de los trabajadores, se percibe como un elemento que no se adapta a los intereses de permanente revalorización de la prestación de los deportistas. La Jurisprudencia ha insistido en la meritada función de tutela de los intereses económicos de los deportistas en base a la libertad de trabajo y ha reafirmado la naturaleza temporal de la relación en la medida que permite “la posibilidad de pactar nuevas condiciones que fueran acordes con la cotización que por entonces hubiera alcanzado”³⁷⁷, y en los mismos términos la doctrina ha subrayado que la contratación de duración determinada “trata de proteger, fundamentalmente, los intereses del deportista profesional, que en su breve etapa de actividad ha de ver plenamente garantizada su libertad de trabajo y por consiguiente la posibilidad de cambios frecuentes en la prestación del mismo”³⁷⁸; en definitiva, se ha entendido que la especialidad de esta regulación se justifica porque protege el “interés al cambio de club”³⁷⁹, elemento esencial para la promoción profesional y económica del deportista.

2. La temporalidad, vía para la negación del derecho incondicionado a la dimisión del deportista

Sin embargo tampoco esta explicación aportada por la Jurisprudencia y la doctrina es completamente convincente. En realidad, si la protección de los intereses económicos y profesionales del deportista hubiera sido la principal motivación que justificó la peculiar regulación en materia de duración de los contratos, no se llega a comprender la separación respecto del prototipo laboral común. En efecto, desde la óptica de la protección de la libertad de trabajo del deportista y de su cotización de mercado, ninguna otra modalidad contractual se adapta mejor que el contrato indefinido, libremente soluble por voluntad del trabajador, en base a la institución de la dimisión³⁸⁰. Por tanto, no parece que el objetivo realmente perseguido por el RD 1006/1985 haya sido proteger los intereses de los deportistas.

Si ni la naturaleza de la prestación, comparativamente reducida en su duración, ni los intereses económicos de los deportistas, pueden justificar de manera suficiente la separación del régimen de duración indefinida característica del ordenamiento español, ¿cuál fue entonces el motivo fundamental por el que la norma se decantó por los contratos de duración determinada?

Como se ha afirmado, por un lado la clave hay que situarla no tanto en las peculiaridades de la propia prestación de trabajo ni en los intereses de los deportistas, sino en las especificidades que presenta el mercado de trabajo deportivo; en definitiva, el diferente régimen en la materia viene justificado por la protección de la propia competición. El mercado deportivo influye decisivamente en la cuestión; la aplicación a los deportistas del prototipo de contratación con carácter indefinido en sus términos tradicionales, esto es, con el correlativo derecho a dimitir, sin estar obligado al abono de indemnización alguna, salvo en los casos en que se acuerde un pacto de permanencia, desembocaría en una concurrencia desenfrenada entre entidades deportivas, promovida en especial por los clubes más poderosos frente al resto³⁸¹.

Así, se visualiza con claridad que la institución de la dimisión es el elemento clave del funcionamiento de mercado, al menos si se cimenta sobre la regulación de la movilidad de los deportistas; en este caso, la preservación de la competición requiere mitigar al máximo el derecho de dimisión del deportista y dotar de cierta estabilidad a la relación laboral, tal como se propiciaba en los derogados sistemas de retención y prórrogas unilaterales, desterrados por vulnerar derechos laborales básicos.

En este contexto, se presentaban dos alternativas, bien optar por la relación prototípica indefinida, adaptando el derecho de dimisión del deportista al mercado deportivo mediante la atenuación de la institución dimisionaria por medio del establecimiento de restricciones, elección que no dejaba de presentar dos importantes disfunciones, ya que por un lado esta solución jurídica constituiría una quiebra en una construcción central del sistema tuitivo laboral y no supondría sino reeditar prácticamente el denostado derecho de retención, en este caso además con el aval de una norma jurídico-pública, y por otro lado para los intereses empresariales implicaría “el peligro de soportar a ciertos deportistas durante temporadas que no proporcionarían el rendimiento inicialmente esperado”³⁸² o la carga económica de la extinción anticipada sin causa de la relación laboral. La segunda alternativa era la de inclinarse por la separación del régimen prototípico, optando en este caso por la construcción de una relación de duración determinada con vocación de ser cumplida en los términos temporales pactados, y esa inducción al cumplimiento se promovería mediante el establecimiento de restricciones al derecho de dimisión del deportista.

III. Los casos Bosman y Kolpak y el Derecho comunitario: ¿la destrucción definitiva del actual sistema de restricciones?

A. El alcance del caso Bosman en el mercado de trabajo deportivo

³⁷⁷ STS de 13 de febrero de 1990 (Ar. 911), f.j.5º.

³⁷⁸ F. DURÁN LÓPEZ, “La relación laboral especial de los deportistas profesionales”, cit., pág. 273.

³⁷⁹ J. CRUZ VILLALÓN, “El pacto en convenio colectivo de la indemnización por formación en los deportistas profesionales”, cit., pág.328.

³⁸⁰ En esta línea J. LEAL AMADO, *Vinculacao versus liberdade*, cit., pág.108.

³⁸¹ *Idem*, pág. 111.

³⁸² J. CRUZ VILLALÓN, “El pacto en convenio colectivo de la indemnización por formación en los deportistas profesionales”, cit., pág. 330.

1. Cláusulas de nacionalidad y transferencias como restricciones a la movilidad de los trabajadores

Hasta este momento, la exposición se ha centrado en las restricciones a la competencia establecidas en el marco del mercado de trabajo estatal. Sin embargo, durante decenios, las organizaciones deportivas federativas han mantenido reglas destinadas a preservar mercados de trabajo de ámbito local-estatal, restringiendo el libre acceso de deportistas extranjeros de acuerdo con distintas justificaciones de índole deportiva que a continuación se exponen, al hilo de los dos mecanismos principales que servían a este fin, la cláusula de nacionalidad y los derechos de transferencia.

La primera institución es el mecanismo que limita el número de deportistas originarios de países extranjeros que pueden participar en competición con un club de un Estado dado, y el mantenimiento de esta cláusula restrictiva de la contratación se ha justificado desde la esfera federativa y de los clubes fundamentalmente con dos razones: por un lado, también se pretendía con ella evitar la concentración de los mejores deportistas en los equipos más poderosos financieramente, esto es, por un motivo de equilibrio competitivo, pues de no existir límites a la contratación de deportistas extranjeros, los equipos ricos podrían contratar a los mejores jugadores en un mercado global y reforzar así sus plantillas, incrementando la diferencia de potencial deportivo en relación con sus competidores. Por otro lado, se aducía la necesidad de mantener vínculos de identificación entre los deportistas y el Club con sus aficionados y la ciudad donde se ubica; en este sentido, de alguna manera se trata de una cláusula identitaria, conectada con la estructura piramidal del movimiento deportivo. La limitación da lugar a una reserva del mercado de trabajo a los nacionales de determinado Estado.

Aplicando estas reglas, hasta el año 1995, en el que se dicta la Sentencia Bosman³⁸³, en el caso de la Liga de fútbol profesional española el número de deportistas extranjeros alineables en el terreno de juego simultáneamente se limitaba a tres como máximo³⁸⁴; en el baloncesto el número permitido era de dos, y también había límites en el balonmano, de manera que tan sólo el ciclismo disponía de un mercado global en el que aprovisionarse de recursos humanos.

Los derechos de transferencia constituyen a nivel internacional el mismo mecanismo de restricción que el que, a nivel interno, trata a la finalización del contrato de los deportistas de limitar su movilidad y la dinámica propia del mercado. Consiste en establecer una compensación que deberá abonar el nuevo club al de procedencia cuando a la finalización de su contrato un deportista cambie de empresario; estas indemnizaciones por la pérdida de un deportista, cercanas al *compensation system* de las ligas americanas, tienen como

³⁸³ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de diciembre de 1995, Caso C-415/93, Bosman. V. Union Royale de Belge des Sociétés de Football Association ASBL et al.

objetivos básicos el mantenimiento de un equilibrio financiero y deportivo e incentivar la formación de nuevos jugadores.

En efecto, desde los intereses de las entidades deportivas se plantea, con buena lógica, que de nada serviría tratar de equilibrar y restringir el mercado local si la limitación fuera eludible por la vía de contratar a los mismos deportistas sin restricciones en un mercado global. Sin esta restricción intermercados podría eludirse la limitación interna mediante el sencillo expediente de la contratación del deportista pretendido a la finalización de su contrato, por parte de un club extranjero concertado, que posteriormente lo transferiría al club que lo desea, eludiendo el pago de compensaciones. En definitiva, bastaría con el establecimiento de vínculos de colaboración con clubes extranjeros que ejercieran esta especie de función de testaferrero.

Igualmente, tampoco tendría sentido la finalidad compensatoria de la inversión y del trabajo de formación de nuevos valores si los obligados al pago de las compensaciones fueran tan sólo las entidades ubicadas dentro del mismo Estado; de ahí que también por este motivo los derechos de transferencia cobraran una dimensión global y no sólo local.

2. Contenido de la Resolución

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de diciembre de 1995, más conocida como Caso Bosman³⁸⁵, redimensiona el mercado de trabajo deportivo, pues de una caracterización de mercado carácter local-estatal, que permitía el ingreso a contados deportistas extran-

³⁸⁴ En el caso de la Liga española de fútbol, después de décadas de limitación del número de extranjeros alineables a uno, en los años 80 se amplió a dos (por ejemplo, en 1986 el F.C Barcelona tuvo contratados a la vez a Schuster, Lineker, Hughes y Archibald, de los que tan sólo podía inscribir a dos, dando origen a la solicitud del primero de ellos de la extinción judicial del contrato por falta de ocupación efectiva al quedar suspendida temporalmente la licencia por decisión técnica del entrenador, demanda resuelta por Sentencia de la Magistratura de Trabajo nº 20 de Barcelona de 5 de junio de 1987). A principios de los 90 se amplió el cupo hasta 3 jugadores alineables y 4 inscribibles (¿quien no recuerda el *dreamteam* de Laudrup, Romario, Schtoichkov y Koeman y las intrigas semanales por saber el nombre del ocupante del banquillo?). En esa tímida evolución, antes de la revolución Bosman, hay que recordar el acuerdo denominado de 3+2 entre UEFA y la Comisión Europea, consistente en limitar el número de otros nacionales de la UE de un equipo a tres jugadores, más los dos asimilados por haber jugado en el país durante un periodo ininterrumpido de cinco años.

³⁸⁵ Numerosos han sido los estudios doctrinales elaborados sobre la sentencia Bosman y sus consecuencias, por citar algunas de las obras que merecen mayor interés, AA.VV, monográfico colectivo sobre el caso Bosman en *Revue du Marché Unique Européen*, nº 1, 1996; en especial por la documentación anexa que aporta R. BLANPAIN y M^{re}. M. CANDELA SORIANO, *El caso Bosman ¿El fin de la era de los traspasos?*, Ed. Civitas, Madrid, 1997; C. CAMBA, "Las cuestiones pendientes después de la sentencia Bosman", *Revista de Administración Pública*, nº 148, 1999; M. CARDENAL CARRO, "La libre circulación de los futbolistas profesionales: diez consideraciones sobre la sentencia del Caso Bosman", AS nº 2, 1996, págs. 19-70 y S. WEATHERILL, "Case C-415/93, Bosman", *Common Market Law Review* nº 33, 1996.

jeros –aunque en constante evolución aperturista–, y que estaba sujeta a restricciones, adquiere una dimensión comunitaria, cuasi-global, exenta de algunas de las restricciones a la movilidad y a la expectativa además de nuevas expansiones³⁸⁶; lógicamente, este nuevo mercado ampliado incide sobre las posiciones y equilibrios de los actores implicados.

El parecer del TJCE era un lugar común, ya anticipado por la doctrina en múltiples comentarios, que habían subrayado la incompatibilidad con el art. 39 (antiguo 48) del Tratado de la UE de las cláusulas restrictivas, tanto de nacionalidad como de transferencias.

En cuanto a las cláusulas de nacionalidad, el TJCE advierte que el diferente trato a que dan lugar para los deportistas de otros Estados miembros vulnera la prohibición de discriminación por razón de nacionalidad consagrada en el apartado 2 del artículo 39 del Tratado como uno de los contenidos básicos del principio básico de la libre circulación de trabajadores³⁸⁷.

Tal conculcación se produce aun cuando la limitación de las cláusulas de nacionalidad afectan por lo general a la posibilidad de alineación de los deportistas y no a su contratación, pero con todo, en la medida que el contenido esencial de la actividad del deportista profesional es la participación en la competición, “es evidente que una regla que la limita restringe también las posibilidades de empleo del jugador afectado”³⁸⁸.

Además, tampoco ampara el Tribunal circunstancias justificativas que den validez a las mencionadas cláusulas de nacionalidad, y rechaza, por tanto, una por una, las clásicas justificaciones presentadas por las organizaciones deportivas o algún Estado miembro (por ejemplo Alemania), como su necesidad para el equilibrio competitivo y su fundamento identitario.

En cuanto a lo primero, según el TJCE las cláusulas de nacionalidad no son idóneas para evitar que los clubes más ricos contraten a los mejores jugadores, “dado que no hay ninguna norma que limite la posibilidad de dichos clubes de contratar a los mejores jugadores nacionales”³⁸⁹. En efecto, con un mercado local-estatal o con uno de dimensión comunitaria, los equipos financieramente más poderosos conseguirán siempre armar los conjuntos más sólidos.

En lo que hace a la segunda justificación alegada, la identitaria, señala el Tribunal que no existiendo límites a la alineación de deportistas de otros

³⁸⁶ El mercado deportivo, tal como puede deducirse de la Sentencia del TJCE de 8 de mayo de 2003, entre Deutscher Handballbund y Maros Kolpak, en el asunto del portero eslovaco de balonmano Maros Kolpak contra la federación alemana de balonmano –en adelante “Caso Kolpak”– podría ser objeto de apertura hacia los deportistas de estados que cuentan con Acuerdos de Asociación o Colaboración con la UE en los que se reconozca el derecho a un trato libre de toda discriminación basada en la nacionalidad, respecto de los nacionales de los estados de la UE, en lo relativo a las condiciones de trabajo, remuneración o despido.

³⁸⁷ STJCE 15 de diciembre de 1995, Caso Bosman, parágrafo 117.

³⁸⁸ Idem, parágrafo 120.

³⁸⁹ Idem, parágrafo 135.

barrios, ciudades o regiones en campeonatos nacionales donde participan clubes de diferentes barrios, regiones o ciudades, difícilmente puede ampararse la limitación a profesionales de otros Estados miembros, ni pretender que se trate de una regla inherente a la actividad deportiva³⁹⁰.

En cuanto a las normas relativas a las transferencias, el TJCE estima que el hecho de que cualquier club de un Estado miembro diferente del de origen deba abonar una compensación por transferencia para emplear al jugador que ha terminado su contrato, constituyen un obstáculo a la libre circulación de los trabajadores, en la medida que “condicionan directamente el acceso de los jugadores al mercado de trabajo en los demás Estados miembros”.

En efecto, “el hecho de que los clubes empleadores estén obligados a abonar compensaciones al contratar a un jugador procedente de otro club afecta a las posibilidades de los jugadores de encontrar un empleo, así como a las condiciones en que se ofrece dicho empleo”³⁹¹.

Estas compensaciones constituyen una restricción de mercado no justificada, según el TJCE, que rechaza las argumentaciones aportadas por las Federaciones, que fueron básicamente dos, de nuevo el equilibrio competitivo y el sostenimiento del sistema de formación de nuevos talentos deportivos.

Así, en primer lugar niega, como ya lo hizo antes en relación a la cláusula de nacionalidad, que las obligaciones indemnizatorias sirvan para garantizar el equilibrio financiero y deportivo entre clubes, ya que estas reglas no impiden que los clubes más ricos consigan los servicios de los mejores jugadores, ni evitan que el potencial económico sea un elemento decisivo en la competición y que en consecuencia el equilibrio se vea alterado.

En segundo lugar, si bien acepta que es razonable la percepción de compensaciones para alentar a los clubes a formar y trabajar con jóvenes jugadores, subraya la inadecuación del actual sistema de indemnizaciones que tiene un carácter aleatorio, ya que tan sólo repercute de manera eventual en aquellos casos en que la joven promesa acceda a la actividad profesional, porque las compensaciones son independientes de las inversiones y gastos efectivamente realizados en la preparación, de manera que no parece el medio

³⁹⁰ Idem, parágrafo 131. Este razonamiento del Tribunal provoca de inmediato el cuestionamiento acerca de la adecuación a esta doctrina de las cláusulas de nacionalidad en el caso de las selecciones nacionales formadas por las respectivas Federaciones de cada país, aspecto de gran trascendencia para el mundo de las organizaciones deportivas pero que excede el marco de este trabajo. No obstante y de forma somera, baste con señalar que para justificar la legitimidad de las cláusulas de nacionalidad en la conformación de las selecciones nacionales, el Tribunal, con una enorme debilidad argumental acude a la inaplicabilidad del Derecho comunitario a los encuentros de equipos nacionales de diferentes países al no concurrir en los mismos el elemento de actividad económica que justifica la intervención de la UE en materia deportiva, en ausencia de título habilitante estrictamente en materia deportiva.

³⁹¹ Idem, parágrafo 75.

más adecuado para financiar estas actividades de instrucción, y menos aún cuando además se produce obstaculizando la libre circulación³⁹².

B. El mercado de trabajo deportivo en Europa tras el caso Bosman

I. Los empresarios

Los efectos inmediatos y más evidentes del pronunciamiento liberalizador del TJCE no se han hecho esperar en el mercado de trabajo deportivo en forma de un importante incremento de la presencia de deportistas extranjeros en las competiciones con recursos financieros suficientes como para atraer a talentos del exterior³⁹³. Pero más allá de estas efectistas consecuencias, ha de atenderse a la reordenación del mercado que ha provocado la resolución.

En adelante los clubes más ricos de las competiciones más poderosas económicamente (en especial Italia, Inglaterra, España y Alemania) pierden la

³⁹² Idem, parágrafos 108, 109 y 110.

³⁹³ En el estudio de J. LOWREY, S. NEATROUR y J. WILLIAMS, "The Bosman ruling, football transfers and foreign footballers", publicado por el Centro de Investigación del Fútbol Sir Norman Chester de la Universidad de Leicester en agosto 2002, se analiza la evolución del número de jugadores extranjeros que militan en la *Premier League* inglesa desde la temporada 1992/1993, esto es, con anterioridad a la sentencia Bosman. De una primera lectura se deduce de inmediato una tendencia creciente en la contratación de jugadores extranjeros, procedentes de la UE o con pasaporte comunitario en su mayoría, por el influjo de la sentencia Bosman, elemento necesario pero no suficiente, pues se acompaña de otro factor esencial, la inyección financiera recibida por los clubes ingleses procedente de los cuantiosos contratos televisivos, al menos hasta la crisis de las plataformas digitales, en el verano del 2002. En todo caso, es indudable que el argumento económico es el principal atractivo para que los profesionales recalen en competiciones distintas de la de su país.

En cuadro resumen estos son los datos más significativos:

Porcentaje de jugadores extranjeros en la *Premier League* según temporada

1992/1993	22%	1993/1994	26%	1994/1995	27%	1995/1996	29%
1996/1997	32%	1997/1998	43%	1998/1999	44%	1999/2000	54%

La constante se mantuvo durante la temporada 2002/2003, ya que de los 520 jugadores contratados por los 20 equipos de la *Premier League*, más de la mitad, 266 (51%) son extranjeros, en concreto 173 comunitarios y 93 extracomunitarios (Fuente: Elaboración propia a partir de datos Guía Liga 2003 Marca).

La situación de la primera división del fútbol español sigue las pautas de las ligas eminentemente importadoras de jugadores, característica directamente vinculada, como en el caso inglés, al poder económico de la liga dentro de un mercado cada vez más global. Estas son las cifras del número de jugadores extranjeros en la 1ª División de la LNFP:

1995/1996	18%	1996/1997	25%	1997/1998	No disponible	1998/1999	38%
1999/2000	36%	2000/2001	34%	2001/2002	32%	2002/2003	30%

posición hegemónica en sus mercados locales y pasan a competir en un mercado global. Entidades como el Real Madrid o F. C. Barcelona en el caso del fútbol, dejan de dominar el mercado local español y entran en competencia mundial por todos los mercados de trabajo del globo con clubes como el Manchester United, Arsenal, Juventus, Internazionale, Milan, Bayern Munich o Borussia Dortmund³⁹⁴, y valiéndose de su potencial financiero acaparan entre esa élite la mayor parte de los más destacados talentos deportivos, constitu-

En el caso de las otras grandes ligas europeas de fútbol (Italia, Alemania y Francia) los porcentajes de jugadores extranjeros en las temporadas 1998/1999 y 2002/2003 eran los siguientes:

	1998/1999	2002/2003
Francia	26%	32%
Italia	32%	35%
Alemania	42%	51%

Las ligas argentina y brasileña representan el reverso del mercado deportivo, pues son competiciones netamente exportadoras de jugadores. En el caso argentino, en la temporada 2002/2003, el número de jugadores exportados sólo a la Liga española (42, 27 de ellos con pasaporte comunitario) iguala el número total de jugadores de todo el mundo importados por la liga argentina (42 ó el 8% del número total de jugadores de la primera división). El caso brasileño es todavía más significativo ya que en la temporada 2002/2003 sólo hay 7 jugadores extranjeros en su liga de los 520 inscritos (1,3%). En contraposición, en la Liga portuguesa militan 78 brasileños (17% del total de jugadores de esta liga) o en la española 21 (10 de ellos con pasaporte comunitario).

Fuente: S. DOBSON y J. GODDARD, *Economics of football*, cit., pág. 32 y elaboración propia a partir de datos Guía Liga 2003 Marca.

El impacto de la apertura de mercado que representó la sentencia Bosman se ha dejado sentir también en el baloncesto y en particular en la liga ACB. El límite a la contratación de jugadores extranjeros fijado en dos por equipo, vigente durante muchos años, daba lugar a que en una plantilla de entre diez y doce jugadores los extranjeros no superasen el 20%. A partir de la posibilidad ilimitada de alineación de jugadores comunitarios la estructura de mercado ha variado sustancialmente y la presencia de extranjeros se ha duplicado, según los datos ofrecidos por el Sindicato de jugadores de baloncesto, ABP, en su página web, www.abp.es :

	Total Liga	Comunitarios	Extracomunitarios	Total extranjeros
2002/2003	195	42	36	78 (40%)
2001/2002	198	32	No disponible	No disponible
2000/2001	198	34	52	86 (43%)
1999/2000	198	39	51	90 (45%)
1998/1999	198	16	76	92 (46%)

³⁹⁴ Según un estudio de la consultora Deloitte and Touch, *The Deloitte Football Rich List*, Marzo 2004, referido a la temporada 2002-2003, este era el ranking de clubes económicamente más poderosos de Europa según presupuesto (expresado en millones de euros):

1º Manchester 251	2º Juventus 218	3º A.C. Milan 200	4º Real Madrid 192
5º Bayern Munich 162	6º Inter 162	7º Arsenal 149	8º Liverpool 149
9º Newcastle 138	10º Chelsea 133	11º Roma 132	12º Borussia D. 124
13º Barcelona 123	14º Schalke-04 118	15º Tottenham 95	16º Leeds United 92
17º Lazio 88	18º Celtic Glasgow 87	19º Olympique Lyon 84	20º Valencia 80

yendo sus plantillas verdaderas selecciones mundiales. En definitiva, no sólo su poder en el mercado sino que también su posición ante las instancias rectoras del fútbol mundial gana enteros, más aún si se ejerce de forma colectiva, como de otra parte ya se ha hecho sentir a través del grupo de presión denominado G-14.

Por su parte, los clubes hegemónicos en competiciones con mediano potencial económico como Marsella, Olympique de Lyon o París Saint Germain en la Liga francesa; Ajax, PSV Eindhoven y Feyenord en la Liga holandesa; Sporting de Lisboa, Oporto y Benfica en la portuguesa o Celtic de Glasgow y Glasgow Rangers en la escocesa pierden el dominio sobre sus mercados nacionales y mejores talentos locales, quedando estas entidades relegadas a conformar equipos de segundo orden³⁹⁵, si bien en adelante se nutrirán también de deportistas de otros países.

Esta segmentación del mercado prosigue en cascada pero, como se ha apuntado, ya no tomando como referencia marcos territoriales estatales sino, al menos, de alcance comunitario, de manera que los clubes modestos de las grandes ligas (inglesa, italiana, española, alemana y francesa) se situarán en un segmento superior a los modestos de las ligas pobres y competirán por la contratación de jugadores, importando deportistas en un marco más abierto que el vigente hasta la fecha. Las ligas con menos recursos (Dinamarca, Noruega, Escocia, etc.) ahondarán su tendencia a la exportación de talentos, ante la imposibilidad de competir en el mercado por mantener a sus jugadores, y tampoco obtendrán recursos derivados de las sentenciadas indemnizaciones por formación, de manera que en su línea histórica –síntoma de ello es la inexistencia en estos países de cláusulas de nacionalidad que limiten la alineación de jugadores extranjeros–, importarán servicios de profesionales con menor talento y menos cotizados.

2. Los trabajadores

También entre los deportistas se incrementa la segmentación. Para los talentos más cotizados es beneficiosa la competencia abierta a nivel global, ya que si antes los equipos dominadores de cada Liga local fijaban indirectamente los límites máximos de las retribuciones, ahora se abre un mercado de máximo nivel, más amplio, de posibles interesados en sus servicios³⁹⁶. Esta

³⁹⁵ Resulta sintomático observar que en las cuatro últimas ediciones de la *Champions League*, la participación de los clubes de países de pequeñas ligas en los cuartos de final (ocho mejores equipos) ha sido mínima. Esta fase ha estado reservada a los equipos de las grandes ligas (Italia, España, Alemania, Inglaterra y Francia) y sólo excepcionalmente alcanzaron esa fase en 2003-2004 el Oporto, 2002-2003 el Ajax, en 2001-2002 Panathinaikos, en 2000-2001 Galatasaray, y en 1999-2000 Oporto.

³⁹⁶ Un claro ejemplo de esta pugna por las grandes estrellas lo ofrece el caso de Ronaldinho durante el verano de 2003. El jugador recibió ofertas contractuales de tres grandes clubes europeos, Real Madrid, Manchester y Barcelona.

competencia por sus servicios, más intensa y cualificada, permite incrementar su cotización y también sus salarios.

Para los deportistas con una prestación fácilmente intercambiable, la competencia es más exigente, sobre todo en las grandes ligas. Los jugadores de competiciones como la española, italiana o inglesa son los más perjudicados por la Sentencia, ya que su atractivo mercado estatal, con niveles salariales comparativamente elevados, se abre al ingreso de todos los deportistas comunitarios de países con potenciales económicos inferiores –por ejemplo Holanda, Francia, Portugal, etc.–. Por eso, en abstracto tiene razón el TJCE al señalar que si bien “al abrir el mercado de trabajo de un Estado miembro a los nacionales de los demás Estados miembros, tiene por efecto una reducción de las oportunidades de los nacionales de dicho Estado de encontrar un empleo en el territorio del Estado al que pertenecen, abre, como contrapartida, nuevas perspectivas de empleo a esos mismos trabajadores en los demás estados miembros”³⁹⁷. Sin embargo ese razonamiento genérico no se ajusta a la realidad del mercado, ya que no es comparable la pérdida de una oportunidad de trabajo en una liga como la inglesa o la italiana, donde la masa salarial asciende a un volumen de promedio por equipo de entre 40 y 50 millones de euros por temporada, con la adquisición de una opción de empleo en la liga irlandesa, galesa o luxemburguesa³⁹⁸.

Por tanto, los grandes perjudicados por la sentencia Bosman son aquellos deportistas con unas prestaciones más fácilmente intercambiables, esto es, la gran mayoría de jugadores de los mercados con alto poder financiero, ya que su posición en su mercado local se debilita ante la competencia de un gran número de deportistas con prestaciones equivalentes a menor costo, que provienen de mercados económicamente más débiles, deseosos de ingresar en las grandes ligas mejorando las condiciones económicas propias de su competición de origen.

Abundando sobre la cuestión, la Sentencia, al declarar inválidas las indemnizaciones por formación sólo cuando se trata de transferencias entre clubes de distinto Estado miembro, sitúa a la finalización de sus contratos en una posición de inferioridad a los deportistas menos determinantes de las grandes ligas respecto de aquellos nacionales de otros Estados miembros que ofrezcan prestaciones equivalentes. En efecto, por virtud de la no afectación de la resolución a nivel interno, podría resultar más dificultosa para un jugador de Osasuna la contratación por la Real Sociedad que hacerlo por el Parma, el Mónaco, el Ajax, el Benfica o el Celtic, porque ninguno de estos equipos de otros Estados tendría que hacer frente a la indemnización por transferencia, estarían exentos de abonar la cuantía que Osasuna sí podría reclamar al club donostiarra, y sin embargo, cualquier profesional noruego

³⁹⁷ STJCE 15 de diciembre de 1995, Caso Bosman, párrafo 134.

³⁹⁸ En esta línea no cabe sino compartir lo señalado por M. CARDENAL CARRO, “La libre circulación de los futbolistas profesionales: diez consideraciones sobre la sentencia del Caso Bosman”, cit., pág. 64.

(caso de Kvarme), puede contratar por la Real Sociedad sin estar sujeto a la citada indemnización.

Por otro lado, la posición de la generalidad de deportistas empeoraría relativamente³⁹⁹, al ser cada vez mayor la parte de la masa salarial destinada a la contratación de las superestrellas, como consecuencia de la competencia global por sus servicios. A esta desigualdad creciente contribuye de manera indirecta la desaparición de las indemnizaciones por transferencia a la finalización del contrato; con anterioridad se trataba de compensaciones, –más cuantiosas cuanto mayor era la cotización del deportista desvinculado–, que se embolsaban los clubes, y en adelante esa parte de gasto por la contratación que se “salariza” redundará en beneficio de las retribuciones de los más cotizados. Igualmente, en la medida que en virtud de la Sentencia se amplía para los clubes el mercado de jugadores más fácilmente sustituibles, las entidades tratarán de deprimir los salarios de este segmento y concentrarán los recursos en la pugna por los jugadores más determinantes.

Este aumento cada vez mayor de la desigualdad en la distribución de la masa salarial entre superestrellas y la generalidad de deportistas es un elemento que debiera preocupar y mover a una profunda reflexión a los Sindicatos de deportistas; se volverá sobre ello.

C. Otros interrogantes planteados por la Sentencia Bosman

I. Cuestiones abiertas transcurrida una década

Si la Sentencia Bosman es importante por sus consecuencias liberalizadoras de la movilidad laboral de los deportistas y los efectos que despliega en el mercado deportivo, también son de calado los interrogantes que abre. ¿Si el alcance de la Sentencia se limita a las transferencias entre clubes de distintos Estados miembros, son válidas las compensaciones internas entre clubes del mismo Estado? ¿En la medida que los deportistas extranjeros no comunitarios –argentinos o brasileños, por ejemplo– no son titulares del derecho a la libre circulación de trabajadores que propició la reclamación de Bosman, pueden las reglas restrictivas mantenerse vigentes respecto de este colectivo cuando desarrolla su trabajo en la UE? ¿Podrían trasladarse los razonamientos sobre la obstaculización de la libre circulación que suponen las indemnizaciones por transferencia al final del contrato también a las situaciones en que el contrato de un deportista está en vigor?

³⁹⁹ El habitual incremento anual de los ingresos globales evitaría un descenso de las retribuciones, pero su porcentaje de participación en la masa salarial global disminuye. Incluso en períodos agudos de crisis –disminución de ingresos– cabe la circunstancia de disminuciones salariales; es el caso del Athletic de Bilbao en el verano de 2003, en el que la directiva, a fin de equilibrar los presupuestos solicitó a los jugadores –y algunos de ellos aceptaron– la reducción del 15% de sus salarios (Marca, 19-7-2003).

2. ¿Perviven las transferencias internas?

El TJCE en el caso Bosman afirma que las disposiciones del Tratado en materia de libre circulación de trabajadores “no pueden aplicarse a situaciones puramente internas de un Estado miembro”⁴⁰⁰, de donde podría deducirse, en un primer análisis, que las restricciones contempladas a nivel interno están vigentes siempre que se acomoden al ordenamiento de cada Estado en particular. Esto provocaría, como se ha dicho, una preferencia entre los clubes de cada Estado miembro por la contratación de deportistas procedentes de otros países miembro, o generaría la simulación de irreales contrataciones y posteriores transferencias entre clubes de distintos Estados de la UE para eludir o al menos aminorar la cuantía indemnizatoria. Igualmente, a los clubes les resultaría más lucrativo, porque se harían acreedores a una indemnización por transferencia, que los jugadores con los que finaliza su vinculación laboral contratasen con un club del mismo Estado o con uno extracomunitario, que es a los que va a poder exigir la compensación, y no con otro club comunitario exento de esa obligación. En definitiva, el mercado puede ser distorsionado a favor de las contrataciones intracomunitarias en ocasiones, y en otras se generará o reforzará un flujo que no existiría en condiciones de libre competencia⁴⁰¹, y todo ello no en virtud de cuestiones técnicas o de calidad de los deportistas, sino en virtud de reglas internas de carácter económico que modifican las conductas de mercado a nivel comunitario, a la vez que se contienen los salarios de los deportistas locales de los países deportivos ricos o importadores en niveles inferiores a los que correspondería de no aplicarse esta restricción⁴⁰².

Lo descrito constituye precisamente el tipo de distorsión de mercado que el artículo 81 (antiguo 85) del Tratado pretende evitar, más allá del principal objetivo de la creación de un mercado único europeo, y por tanto podría plantearse más que alguna duda, no sólo sobre la conveniencia del mantenimiento de las reglas sobre transferencias a nivel interno, sino sobre su compatibilidad con el artículo 81 (1) del Tratado. Todo ello suscita la cuestión central, obviada por el TJCE, de la compatibilidad de restricciones de mercado como las cláusulas de nacionalidad y las indemnizaciones por transferencia debatidas en el Caso Bosman, con el Derecho comunitario de la competencia.

⁴⁰⁰ STJCE 15 de diciembre de 1995, Caso Bosman, párrafo 89.

⁴⁰¹ C. CAMBA, “Las cuestiones pendientes después de la sentencia Bosman”, cit., pág. 262 sistematiza en detalle los diferentes flujos que es previsible que se produzcan con el mantenimiento interno de las cláusulas invalidadas a nivel interestatal por la sentencia Bosman.

⁴⁰² En esta línea, C. CAMBA, “Las cuestiones pendientes después de la sentencia Bosman”, cit., pág. 262 y S. WEATHERILL, “Case C-415/93, Bosman”, cit., pág. 1021-1023.

3. Hacia la supresión definitiva de las fronteras en el deporte

a) Planteamiento de la cuestión

La segunda pregunta formulada se refiere a la vigencia o aplicabilidad de las restricciones en el ámbito de la UE a los deportistas no comunitarios ya que, en principio, la incompatibilidad de las restricciones discutidas en el Caso Bosman se declara respecto del art. 39 del Tratado, que reconoce derechos tan sólo a los nacionales de los Estados miembros de la UE y asociados, por lo que a priori continuarían siendo aplicables a los extranjeros no comunitarios⁴⁰³.

Sin embargo, la realidad del deporte, rica en aflorar a la sociedad nuevas situaciones que deban ser conceptualizadas jurídicamente, ha planteado inicialmente la cuestión del tratamiento que debe darse a aquellos nacionales de Estados que hayan suscrito con la UE Acuerdos de Cooperación o de Asociación en los que se reconoce en beneficio de los trabajadores de tales Estados el principio de no discriminación en las condiciones de trabajo⁴⁰⁴; cuestión acogida entre los medios de comunicación, aficionados, e incluso entre la doctrina, como la de los *Comunitarios B*.

La repercusión de una respuesta afirmativa a la cuestión planteada tendría unas consecuencias de una magnitud tan importante o mayor que las del Caso Bosman; implicaría para el mercado de trabajo un nuevo ensanchamiento, nuevas fuentes de aprovisionamiento de trabajadores para los clubes

⁴⁰³ Sobre libre circulación y derecho comunitario, por todos, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "Libertad de circulación de personas y trabajadores", Unión Europea (CISS), 2001.

⁴⁰⁴ Sirva a modo de ejemplo de las cláusulas contempladas en este tipo de Acuerdos, la incluida en el art. 38 del Acuerdo Europeo entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros por una parte y la República Eslovaca por otra:

"-el trato concedido a los trabajadores nacionales de la República Eslovaca, contratados legalmente en el territorio de un Estado miembro, estará libre de toda discriminación basada en la nacionalidad, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, remuneración o despido, respecto de sus propios nacionales".

⁴⁰⁵ P. CHARRO BAENA, "Los tratados de asociación con la Unión Europea y otras cuestiones desde el punto de vista de la extranjería", *Revista Jurídica del Deporte*, Ed. Aranzadi, nº 4, 2000, págs. 169-170, sistematiza los diversos Acuerdos de Asociación o Colaboración con los correspondientes grados de compromisos en materia de libre circulación en los siguientes grupos que se describen esquemáticamente:

- Acuerdo de creación del Espacio Económico Europeo-EEE (1992) con *Noruega, Islandia y Liechtenstein*: extiende el régimen de libertad de circulación de trabajadores en los mismos términos que a los ciudadanos de los Estados miembros de la UE.
- Acuerdo de Asociación con *Turquía* (1963, completado 1980), no reconoce plena libertad de circulación en los términos de UE sino que únicamente el derecho de no discriminación del nacional que se encuentra integrado en el mercado de trabajo de la UE –por tanto el acceso a un primer empleo no es objeto de reconocimiento en

con la expansión del mercado deportivo a deportistas de una treintena de nuevos Estados⁴⁰⁵: precisamente lo contrario de lo que históricamente trataron de preservar las cuestionadas cláusulas de nacionalidad, esto es, mercados locales, lo suficientemente reducidos para que no permitieran a los clubes más poderosos incrementar de forma desmedida su potencial deportivo en relación al resto. De este modo, los sistemas restrictivos de mercado en materia de nacionalidad profundizarían su crisis, ya iniciada con la Sentencia Bosman.

Precisamente en los últimos tiempos –en el caso español desde el año 2000 en que el jugador con nacionalidad turca Mills acudiera a los Tribunales haciendo valer los derechos derivados de la suscripción por Turquía del acuerdo de Asociación con la UE⁴⁰⁶– han sido numerosos los deportistas con nacionalidades de Estados con Acuerdo de Asociación o Cooperación que han acudido a los Tribunales españoles planteando esta cuestión tan relevante para el futuro del modelo de deporte profesional, a lo que han seguido múltiples resoluciones, permaneciendo la cuestión aún abierta.

pie de igualdad con ciudadanos comunitarios-. Régimen por otro lado con algunas excepciones y peculiaridades en algunas materias que lo llevan a distinguir del siguiente grupo.

- Acuerdos de Cooperación con los países del Magreb: *Argelia* (1978), *Marruecos* (1978) y *Túnez* (1973). Garantiza como en el caso anterior la no discriminación por razón de nacionalidad en lo concerniente a las condiciones de trabajo, sin prever derecho de acceso al mercado laboral.
- Acuerdos de Asociación con países de Europa Central y Oriental, desde la perspectiva de la integración en la UE, hecho consumado en algunos casos desde 2004. *Polonia* (1993), *Hungría* (1993), *República Checa* (1994), *Eslovaquia* (1994), *Rumanía* (1994), *Bulgaria* (1994), *Lituania* (1998), *Letonia* (1998), *Estonia* (1998), y *Eslovenia* (1999). Contempla uno de los aspectos de la libre circulación como en los acuerdos anteriores, el principio de no discriminación por razón de nacionalidad en las condiciones de trabajo, quedando excluido nuevamente el derecho de acceso al empleo.
- Acuerdos de Unión Aduanera y Cooperación con países europeos mediterráneos: *San Marino*, *Malta* y *Chipre*. Los términos de las cláusulas sociales son equivalentes a las anteriores.
- Acuerdos de Cooperación (1994) con repúblicas de la antigua URSS (*Rusia*, *Ucrania*, *Moldavia*, *Kazajistán*, *Kirguizistán*, *Armenia*, *Georgia*, *Azerbaiján* y *Uzbekistán*).
- Convenios (1975-1989) con los países ACP (*América*, *Caribe* y *Pacífico*).

En general, salvo en relación al primero de los grupos, los diversos instrumentos internacionales reconocen a los inmigrantes de los Estados citados el derecho a la no discriminación en las condiciones laborales, una vez que se ha accedido al empleo; esto es, una libre circulación limitada no comparable con el haz completo de facultades que corresponden a los nacionales de los Estados miembros de la UE y del EEE.

⁴⁰⁶ En el contexto europeo la cuestión tiene origen en Francia en 1998 en el proceso iniciado por la jugadora polaca de baloncesto Malaja y con la posterior sentencia del Tribunal Administrativo de Apelación de Nancy de 3 de febrero de 1999, Caso Malaja, que resuelve a favor de la inscripción de la jugadora polaca en los mismas condiciones que las jugadoras nacionales francesas, al amparo del Acuerdo de Colaboración UE-Polonia de 16 de diciembre de 1991.

En efecto, tras un buen número de Sentencias de instancia que entrando al fondo de la cuestión acogieron las pretensiones planteadas por los deportistas de beneficiarse de un tratamiento equivalente al de los nacionales de la UE una vez que hubieran accedido al mercado de trabajo comunitario⁴⁰⁷, la discusión derivó hacia el debate procesal aún inacabado sobre la competencia jurisdiccional para entender de la materia⁴⁰⁸. De manera que en lo que se refiere a los Tribunales españoles la cuestión no tiene resolución definitiva, y en aquellas ocasiones en que se ha entrado a enjuiciar el fondo del asunto, los pronunciamientos han sido contradictorios.

En algún caso los Tribunales se han pronunciado favorablemente sobre la acomodación a derecho de las restricciones aplicadas a los *Comunitarios B*⁴⁰⁹.

En otros casos se han acogido las tesis favorables a la inaplicabilidad de las cláusulas de nacionalidad a los deportistas de Estados convenidos con la UE, siempre que estos hubieran accedido legalmente al mercado de trabajo.

b) El conflicto jurídico en los Tribunales

En general, y sin ánimo de entrar a reproducir debates de detalle ya plasmados con anterioridad⁴¹⁰, los razonamientos jurídicos de las resoluciones en uno u otro sentido siguen una línea argumental común en algunos aspectos y se distancian en el debate final. Así se acepta comúnmente que:

- Los Acuerdos suscritos por la UE, prohíben el trato discriminatorio por razón de nacionalidad en lo atinente a las condiciones de trabajo.

⁴⁰⁷ En el caso español, el jugador de baloncesto del Tau-Vitoria Mills interpuso demanda ante los Juzgados de lo Social en febrero de 2000, dando lugar a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 12 de Barcelona de 14-6-2000. Comentario autorizado sobre la misma, elaborado por quien asumió la defensa jurídica del jugador, en J. SEOANE OSA, RJD, Ed. Aranzadi, nº3, 2000.

A la ya citada resolución del Caso Mills, se añadieron resolviendo sobre el fondo favorablemente para los deportistas, las sentencias del Juzgado de lo Social números dos y tres de Gasteiz de 9-11-2000 (Casos Timinkas y Stombergas, Juzgado de lo Social nº uno de Pamplona de 13-11-2000 (Caso Malaja II) o Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid de 23-11-2000 (Caso Karpin).

⁴⁰⁸ Después de alguna resolución como la del Caso Onopko, Sentencia del Juzgado de lo Social nº Dos de Oviedo de 21-8-2000, que estima la incompetencia de jurisdicción, la Administración, Federaciones y Sindicato ABP trasladan el debate al terreno procesal ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, en un intento de huir hacia adelante y eludir momentáneamente la cuestión. El detalle sobre el rocambolesco trámite para dilucidar el orden jurisdiccional competente puede seguirse en J. SEOANE OSA, "Las conclusiones de la Abogada General ante el TJCE en el asunto del Comunitario B Kolpak", RJD nº 8, 2002.

⁴⁰⁹ Así, Sentencia del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo de 29 de Octubre de 2002 (RJCA 2002/1028) en el Caso Karnisovas.

⁴¹⁰ Un detallado análisis de la cuestión en el estudio conjunto con otros autores "Especial Monográfico sobre deporte sin fronteras", RJD nº 4, 2000, págs. 141-201.

- No se trata de un derecho equivalente al de la libre circulación de trabajadores reconocido a los nacionales de los Estados miembros de la UE y de la EEE, si no de una especie de libre circulación reducida, ya que no abarca el derecho a acceder al mercado de trabajo en condiciones de igualdad. La igualdad de trato rige, por tanto, a partir del ingreso de forma legal en el territorio de un Estado miembro y se mantiene la restricción en el acceso al mercado laboral.

Sin embargo la discrepancia surge cuando se trata de considerar la naturaleza de la licencia deportiva.

La resolución que confirma las restricciones considera la licencia –documento a través del que se ejecuta la política regulada en las cláusulas de nacionalidad– como un requisito de acceso al mercado de trabajo. Según entiende el Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo, la limitación del número de jugadores extranjeros, "supone una limitación de las posibilidades de empleo, es decir, afecta al acceso al trabajo y no a las condiciones de este ... pues una vez el equipo correspondiente decide emplear al jugador extracomunitario y se le concede la oportuna licencia federativa desarrolla su servicio profesional en las mismas condiciones que los comunitarios o los españoles"⁴¹¹. En otro sentido se pronuncian las resoluciones que consideran la licencia como una condición de trabajo, la cual "tan es así que es una condición de trabajo que si los jugadores profesionales no disponen de ella no pueden jugar, no pueden participar en la competición, es decir, se impide llevar a efecto la prestación de servicios, el objeto del contrato"⁴¹².

Así, alrededor de la consideración de la licencia como *condición de trabajo* o como *requisito de acceso al empleo* es donde se ha centrado la cuestión de fondo, pues de ello depende la obtención de un tratamiento en pie de igualdad de los nacionales de los terceros Estados convenidos con la UE. Si prevalece la primera interpretación, las licencias de los deportistas que se acojan a los Acuerdos de Asociación o Cooperación no podrán ser distintas de las emitidas a los nacionales de la UE y EEE, y las cláusulas de nacionalidad definitivamente perderán su sentido; en caso contrario, si se estimase la naturaleza de requisito de acceso al empleo, las cláusulas de nacionalidad conservarán al menos una funcionalidad limitada para la regulación de las contrataciones de los deportistas extracomunitarios, pero aún en este caso habría que inclinarse por la ineficacia de la licencia como medio de control de los flujos migratorios, "incluso si la versión acogida fuera la que considera la licencia como un requisito de acceso al empleo, cabe cuestionar en el debate jurídico la legitimidad y el rango de unas reglas privadas federativas como

⁴¹¹ Sentencia del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo de 29 de Octubre de 2002 (RJCA 2002/1028) (Caso Karnisovas), f.j. Sexto, interpretando la doctrina del TJCE en el Caso Bosman.

⁴¹² Por todas, la expresiva Sentencia del Juzgado de lo Social de nº1 de Pamplona de 13 de Noviembre de 2000, Caso Malaja, f.j. Tercero.

instrumento de política de empleo que restringen el acceso al mercado de trabajo⁴¹³.

En cualquier caso, tratándose de la interpretación y aplicación de compromisos y normas jurídicas que incumben al conjunto de la UE, la solución definitiva, como en el Caso Bosman proviene a través de la doctrina del TJCE⁴¹⁴.

c) En particular, el caso Kolpak

En concreto lo que pueda deparar la cuestión puede atisbarse en la Sentencia del TJCE de 8 de mayo de 2003⁴¹⁵, Caso Kolpak⁴¹⁶, convertido en una especie de Caso Bosman de los *Comunitarios B*. Tesis confirmada en la Sentencia del TJCE de 12 de abril de 2005, Caso Simutenkov.

⁴¹³ M. CARDENAL CARRO y K. IRURZUN UGALDE, "Extranjería y deporte: coordenadas históricas para entender un problema y algunas reflexiones desde el Derecho del Trabajo", RJD nº4, 2000, pág.192.

⁴¹⁴ A través de los Tribunales españoles se trataron de impulsar ante el TJCE varias cuestiones prejudiciales que pusieran luz sobre el tema; en concreto constan al menos las que se intentaron promover por la Federación Española de Baloncesto mediante los Juzgados de lo Social 2º y 3º de Gasteiz (Casos Timinskas y Stombergas) o el Juzgado de lo Social nº 1 de Pamplona (Caso Malaja), sin que tuvieran acogida al entenderse que la interpretación de las disposiciones comunitarias eran claras. En otros asuntos, Caso Balog, la cuestión prejudicial no ha llegado a resolverse al mediar acuerdo sobre el litigio. En este supuesto concreto, el jugador de fútbol de nacionalidad húngara Tibor Balog, cuestionó la aplicabilidad a los nacionales de Estados convenidos con la UE de la restricción relativa a las transferencias, anulada por la sentencia Bosman para las transferencias interestatales comunitarias cuando se tratase de deportistas de la UE y EEE. El Tribunal de instancia de Charleroi ante el que se interpuso la demanda en 1998, al tiempo que remitía la cuestión prejudicial a Luxemburgo, insta como medida cautelar al club de Charleroi a que se abstenga de solicitar suma alguna en concepto de indemnización por transferencia, con la finalidad de evitar obstáculos a la libertad contractual del demandante y de todo club interesado en contratarle. Detalle en particular sobre el caso puede encontrarse en C. CAMBA, "Las cuestiones pendientes después de la sentencia Bosman", cit., págs. 251-254.

⁴¹⁵ Sentencia del TJCE de 8 de mayo de 2003, Deutscher Handballbund y Maros Kolpak (TJCE 2003/125).

⁴¹⁶ Maros Kolpak, ciudadano eslovaco, jugaba como portero de balonmano en Alemania. Se le expidió una licencia de jugador de nacionalidad extranjera, lo cual limitaba sus posibilidades de ser alineado en partidos oficiales en comparación con los nacionales de Estados de la UE y EEE. Kolpak entiende que este tratamiento constituye una discriminación con arreglo al acuerdo europeo suscrito entre la UE y la República Eslovaca, con un tenor equivalente a los Acuerdos de Asociación o Cooperación citados con anterioridad –que reconocen el derecho a un trato libre de discriminación en las condiciones de trabajo de los contratados legalmente- y exige ante los Tribunales de Dortmund la expedición de una ficha igual a la de los jugadores nacionales, pretensión acogida en la instancia. El órgano jurisdiccional revisor, el 15 de noviembre de 2000, plantea cuestión prejudicial ante el TJCE para que este dilucide a la luz del Acuerdo de Asociación UE-República Checa si es aplicable a un jugador eslovaco la normativa federativa que limita la alineación de jugadores procedentes de Estados terceros no pertenecientes al EEE.

La Resolución del TJCE se sitúa en la línea mantenida por los Juzgados de lo Social del Estado español que censuraron la aplicación de las restricciones. Así la Sentencia Kolpak, en primer lugar, delimita la prohibición de discriminación derivada del Acuerdo de Asociación que se aplicará "sólo a los trabajadores de nacionalidad eslovaca que ya estén legalmente contratados en el territorio de un Estado miembro y únicamente por lo que respecta a las condiciones de trabajo, de retribución o de despido"⁴¹⁷. Confirma a continuación que la cláusula de nacionalidad contenida en el Reglamento de la Federación alemana de balonmano afecta a las condiciones de trabajo y no al acceso al empleo, como pretendían los Gobiernos español, italiano y griego, y realizando una interpretación auténtica de la Sentencia Bosman, traída al caso, señala el TJCE que las cláusulas de nacionalidad como la analizada entonces o la ahora debatida, "no afectan al empleo de los jugadores profesionales, que no está limitado, sino a la posibilidad de sus clubes de alinearlos en un partido oficial, y, por otra parte, que la participación en tales encuentros constituye el objeto esencial de su actividad"⁴¹⁸, de donde deduce que una norma deportiva como la enjuiciada "se refiere a las condiciones de trabajo... ya que tiene una incidencia directa en la participación en los encuentros de un jugador profesional eslovaco que ya está contratado de manera regular"⁴¹⁹, concluyéndose que "la discriminación que provoca (la normativa federativa)... no puede entenderse justificada"⁴²⁰.

También quedarían invalidadas en la Sentencia Kolpak las alegaciones del Gobierno español en las que se pretendía caracterizar e incluir las cláusulas de nacionalidad entre aquellas "condiciones y modalidades" de carácter general que son aplicables y definen el marco de derechos y obligaciones laborales, en cuyo contexto se garantiza el trato igualitario en los Estados miembros. Tal cláusula de estilo constituye una salvaguarda que reconduce la interpretación y análisis del trato no discriminatorio al marco particular en que en cada Estado miembro se desarrolla la relación de trabajo, más en concreto sus condiciones y modalidades de acceso al empleo, condiciones de trabajo, remuneración o despido; y desde luego, tales modalidades y condiciones "no pueden interpretarse en el sentido de que permiten a los Estados miembros supeditar a determinados requisitos o restringir de manera discrecional la aplicación del principio de no discriminación... ya que tal interpretación vaciaría de contenido la citada disposición"⁴²¹; además no parece de recibo pretender que las cláusulas de nacionalidad –reglas organizativas de una asociación privada– constituyan parte de esos fundamentos del sistema laboral, reglas que pueden ser modificadas, eliminadas o prescindirse de ellas por parte de una organización privada.

⁴¹⁷ Sentencia TJCE de 8 de mayo de 2003, Caso Kolpak, párrafo 39.

⁴¹⁸ Idem, párrafo 45.

⁴¹⁹ Idem, párrafo 46.

⁴²⁰ Idem, párrafo 56.

⁴²¹ Idem, párrafo 29.

Igualmente las justificaciones planteadas a las cláusulas de nacionalidad, los motivos deportivos de su adopción, son rechazadas en términos similares a que lo fueran en la sentencia Bosman⁴²².

Este breve esbozo sobre el Caso Kolpak, pone sobre la pista de lo que debiera ser una nueva resolución que ensanchara el mercado de trabajo deportivo⁴²³, después de las importantes consecuencias generadas por el Caso Bosman, impacto redoblado desde la actual configuración del modelo de competición, absolutamente desequilibrado en el aspecto financiero.

Con todo, es previsible que la disminución de los espacios reservados históricamente por las Federaciones a los deportistas profesionales nacionales no se haya detenido con la aplicación del Tratado de la Unión europea y con los Acuerdos de Asociación. La vocación expansiva de la UE permite presumir que en pocos años la reserva a favor de los nacionales seguirá diluyéndose con la ampliación a nuevos Estados miembros –la incorporación de diez nuevos es un hecho– y también la firma de nuevos acuerdos de Asociación incidirá en la misma línea.

d) Extranjeros sin vinculación con la UE

Pero más allá aún, tal como se ha puesto de relieve⁴²⁴, no debe olvidarse que al margen del ensanchamiento del mercado deportivo de primera generación (producto del Caso Bosman con base en Tratado de la UE) y previsiblemente de segunda generación –Caso Kolpak– Acuerdos de Asociación),

⁴²² Cfr. Sentencia TJCE de 8 de mayo de 2003, Caso Kolpak, párrafo 52.

⁴²³ Al respecto cabe subrayar la insistente resistencia del Gobierno español a la aplicación de la Sentencia Kolpak y en definitiva, a la ampliación del mercado de trabajo deportivo, sobre la base de la supuesta defensa de la identidad deportiva española (“El CSD seguirá actuando en defensa de la identidad del deporte español”, en Comunicado de Prensa de 8 de Mayo de 2003 en relación al Caso Kolpak, en <http://www.csd.mec.es/NR/exeres/AC00DEAE-8EE5-49F6-9FB2-5B45019DD46B.htm>). Como ya se vio al analizar la Sentencia Kolpak, el Gobierno español se acoge a la interpretación de la licencia como requisito de acceso al empleo y en la nota de prensa citada subraya la peculiaridad del caso español, en el que “a diferencia de lo que ocurre en Alemania (Estado en el que se planteó el caso Kolpak), la normativa vigente en España difiere sustancialmente y limita el acceso al mercado de trabajo de los “Comunitarios B”. Así resulta de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Extranjería, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto sobre Federaciones Deportivas Españolas y Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales; tal y como ha declarado nuestro Tribunal Supremo”. Sin embargo, aquí se comparten plenamente las opiniones de Vivianne Reding, comisaria responsable de la Educación y el Deporte en la Comunidad Europea cuando señalaba que “las autoridades españolas lo único que han querido hacer con esta negativa es ganar tiempo, pero al final se verán obligados a cumplir las normas porque España es un país más de los 25 miembros de la Comunidad Europea y está obligado por igual a cumplir las leyes” (Mundo Deportivo, 31 de Octubre de 2003).

⁴²⁴ Se trata de una reflexión ya avanzada en M. CARDENAL CARRO y K. IRURZUN UGALDE, “Extranjería y deporte: coordenadas históricas para entender un problema y algunas reflexiones desde el Derecho del Trabajo”, cit., págs.192-193.

queda abierta la vía para una tercera generación, aún no explorada jurídicamente en el Estado español con resultados definitivos; se trata de la reclamación de esos mismos espacios de trato igualitario, no discriminatorio, por parte de cualquier deportista extranjero con independencia de su nacionalidad, al amparo de los derechos reconocidos en Leyes y Tratados que rigen la materia de extranjería.

En efecto, la normativa vigente en la materia, Ley Orgánica de Extranjería 4/2000, artículo 3, de acuerdo con los Tratados internacionales suscritos por España, reconoce el derecho de los extranjeros al trato en condiciones de igualdad con los ciudadanos españoles, siempre que su estancia y contratación se ajusten a las prescripciones legales en vigor. De manera que según el artículo 2.1 de la citada Ley Orgánica, una vez que su ingreso al mercado laboral se haya producido legalmente representa una discriminación prohibida todo acto que comporte una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero basada en el origen nacional, y tal es el efecto provocado por la emisión de una licencia distinta de la de los nacionales españoles. En definitiva, esta prohibición de discriminación se sustenta en un razonamiento similar al de las Sentencias Bosman o Kolpak.

Es una cuestión de profundo calado que podría dar lugar a la defunción de las cláusulas de nacionalidad y a la completa desaparición de las fronteras en el mercado de los deportistas profesionales, salvo una eventual aplicación de excepcionales políticas regresivas de contingentes deportivos, sin mucho sentido cuando los equipos de fútbol, baloncesto, ciclismo, balonmano, etc., podrán estar integrados como mínimo, por deportistas de los 25 Estados miembros que conforman la UE.

Lo que aquí se plantea no es además una hipótesis de laboratorio, sino que responde a una realidad testada favorablemente ante los tribunales italianos en función de una legislación sobre extranjería similar a la española. El ejemplo se halla en el Auto del Juez único del Tribunal de Regio Emilia de 2 de noviembre de 2000 (Caso Ekong), en el que al amparo de la legislación de extranjería italiana y de los Convenios Internacionales suscritos por Italia –que garantizan el trato igualitario de los trabajadores extranjeros ingresados legalmente en Italia– se ha estimado el derecho de un deportista nigeriano a obtener licencia deportiva en los términos fijados para los italianos, esto es, sin ocupar plaza de extranjero⁴²⁵.

4. ¿Son compatibles con la libre circulación las garantías que pretenden el cumplimiento íntegro del contrato?

En tercer lugar, la Sentencia Bosman sólo se pronuncia acerca de la inadecuación de las reglas sobre transferencias de deportistas que finalizan

⁴²⁵ En el citado supuesto, el futbolista de nacionalidad nigeriana Prince Ikpe Ekong, contratado como profesional en la temporada 2000/2001, inicia procedimiento judicial contra el artículo 40.7 de las Normas Organizativas Internas Federativas (NOIF) de la Federación Italiana

contratos; sin embargo se suscita de inmediato la posibilidad de trasladar los razonamientos empleados al ámbito de las indemnizaciones que han de abonar los deportistas con contrato en vigor si desean cambiar de equipo. En esencia, la misma obstaculización a la libre circulación se produce cuando las reglas federativas exigen el pago de determinada compensación a la finalización del contrato, que si la voluntad de cambiar de club se produce durante la vigencia del mismo. Cualquier forma de restricción a la voluntad del deportista de moverse de un club a otro –incluso cuando tiene un contrato en vigor– regulada con carácter general por la estructura deportiva, Federación o Liga profesional da pie a invocar al menos el artículo 48 del Tratado, cuando no también el 85.

Una única diferencia separa al jugador con contrato en vigor; que frustra la expectativa de prestación de servicios, por lo que será exigible el resarcimiento ante los Tribunales siempre que se acredite un perjuicio para el Club, con las dificultades de prueba y cuantificación que ello entraña. Incluso como sucede en el caso español, las reglas laborales –art.16.1 RD 1006/1985– pueden posibilitar el pacto entre las partes en el que se lleve a efecto una previa estimación del perjuicio, con las dudas conceptuales que plantea ese *modus operandi*, pero también en este caso las compensaciones pactadas, so pena de contravenir el citado art. 48 del Tratado de la UE, no podrían superar la cuantía de una genuina estimación de daños y convertirse en una cláusula disuasoria desconectada del perjuicio real como ocurre en la actualidad en la generalidad de los casos⁴²⁶.

Por encima de la cuantía que se corresponda con una compensación reparadora del incumplimiento, cualquiera otra comprometida contractualmente o soportada sobre una regla del sistema federativo regulador de las consecuencias de la extinción anticipada, habría que calificarla como abiertamente contraria al derecho a la libre circulación, y esta consideración afecta

de Fútbol que impide la afiliación de futbolistas extracomunitarios en el campeonato de la Serie C italiana (equivalente a la Segunda B española) en la que militaba su equipo, A. C. Reggiana. En el pronunciamiento se señala que la exclusión del jugador nigeriano se produce “exclusivamente sobre la base de su propio origen nacional de nigeriano” y que la norma es contraria “tanto a los principios contenidos en los arts. 2.2 y 6.1 de la Convención de Nueva York (16 diciembre de 1996 sobre la condición del extranjero) como a la disciplina del extranjero extracomunitario en Italia de la que en Dleg 286/1998 citado, y señaladamente, en sus artículos 43 y 44, se prohíben y sancionan toda forma de discriminación por motivos raciales, étnicos, nacionales y religiosos”. El texto completo del Auto en RJD nº4, 2000, págs.389-392, traducción de F. J. JIMENO. Un comentario sobre el pronunciamiento en EMANUELE CALÓ, “La admisión incondicionada de los extranjeros: el antecedente italiano. El Juez de Reggio Emilia y el fútbol globalizado”, RJD nº 4, 2000, págs.195-201.

⁴²⁶ En la misma línea, M. CARDENAL CARRO, “La libre circulación de los futbolistas profesionales: diez consideraciones sobre la sentencia del Caso Bosman”, cit., págs. 59-60; E. A. GARCÍA SILVERO, “Hacia una nueva regulación de los traspasos de los deportistas profesionales en la UE”, *Boletín Mensual Aranzadi Laboral*, nº 13, 2000, págs. 1-6; A. V. SEMPERE NAVARRO y M. CARDENAL CARRO, “El caso Téllez: de dónde venimos y a dónde vamos”, cit., pág. 26 y S. WEATHERILL, “Case C-415/93, Bosman”, *Common Market Law Review*, cit., págs.1028-1031.

plenamente al nuevo Reglamento de FIFA sobre las transferencias internacionales de jugadores.

D. Una lectura distinta del Caso Bosman: hacia un mercado deportivo de nuevo cuño en Europa

1. ¿Igualar la competición sin restringir la movilidad laboral?

Sin embargo, todavía existe una lectura de más largo alcance de la sentencia Bosman. Sus consecuencias inmediatas se han señalado ya: conformación de un gran mercado deportivo, cuasiglobal por el momento y en perspectiva de expandirse; incremento del dominio deportivo y financiero de los clubes poderosos de los países con mercados más ricos, y consecuente conformación de una reducida élite que tratará de imponer sus reglas en un modelo insolidario de mercado; relegación del resto de clubes a una participación de “relleno” o testimonial en las competiciones nacionales y exclusión en las grandes competiciones europeas, ahondando en sus dificultades económicas; elevación de los salarios de los jugadores más excepcionales a cuya contratación se destinará la reducción de los costos por transferencias y, por último, aumento de la segmentación salarial entre los jugadores estrellas de los clubes de élite y el resto, los más fácilmente sustituibles, que ven aumentadas sus incertidumbres e inseguridades sobre la garantía de sus salarios⁴²⁷.

Pero más allá de estas trascendentes consecuencias, la Sentencia Bosman, en esa lectura de largo alcance, anticipa el ocaso de un modelo de deporte profesional afectado por una profunda crisis durante mucho tiempo ya, tal como sucediera en los EE.UU durante los primeros años setenta; augura el final de un modelo económico y deportivo asentado sobre las restricciones de la movilidad laboral de los deportistas –en terminología comunitaria, asentado sobre la obstaculización de la libre circulación de los trabajadores–. O, como señalaban tanto la sentencia Bosman como el Abogado General Sr. Lenz, siendo legítimos los objetivos perseguidos por las restricciones, las adoptadas no son imprescindibles, sino que caben alternativas ya que “los mismos objetivos pueden ser alcanzados, de manera al

⁴²⁷ Similares consecuencias atribuye a la sentencia Bosman M. CARDENAL CARRO, “La libre circulación de los futbolistas profesionales: diez consideraciones sobre la sentencia del Caso Bosman”, págs. 59-70, criticando la resolución en este profundo análisis de mercado, precisamente por sus efectos perniciosos. Ahora bien, a mi juicio, desde una diferente óptica, la Sentencia no hace sino ahondar y poner de relieve el rumbo absolutamente insostenible que especialmente el fútbol profesional ha seguido durante décadas, y lejos de pretender que el modelo discorra de futuro por esos errados derroteros, apunta hacia una revisión del mismo, ofreciendo alternativas que sirvan de pauta de reflexión para orientar el deporte profesional europeo hacia una industria. De ahí que a la agudización de la crisis de modelo a la que contribuye la Sentencia Bosman siga una lectura positiva, ya que sitúa un punto de inflexión que obliga a una reflexión hasta entonces inexistente en el sector.

menos igual de eficaz, por otros medios que no obstaculizan la libre circulación de trabajadores⁴²⁸.

Ahora bien, si los objetivos no pueden alcanzarse según señaló el TJCE en la Sentencia Bosman mediante la limitación de la libre circulación de los trabajadores, y si al mismo tiempo la propia Sentencia afirma que el pretendido mantenimiento del equilibrio entre los clubes, preservando cierta igualdad y la incertidumbre de los resultados es legítimo, la pregunta es obvia: ¿cómo articular el nuevo modelo deportivo y económico del deporte profesional?

El TJCE, y con más detalle el Abogado General Sr. Lenz en sus Conclusiones, asumen el punto de partida imprescindible para la construcción de un nuevo paradigma; aceptando las peculiaridades del mercado del deporte profesional: “cada equipo necesita, por consiguiente, al otro para tener éxito –y este éxito económico– depende de manera importante de que exista entre sus clubes cierto equilibrio... –por ello es– ... del todo necesario velar mediante ciertas medidas porque se garantice cierto equilibrio entre los clubes⁴²⁹. Por consiguiente “en virtud de esta peculiaridad no cabe desechar la posibilidad de que sean necesarias determinadas restricciones para asegurar el buen funcionamiento de este sector⁴³⁰, pero frente a las vigentes han de buscarse “alternativas menos o nada restrictivas del derecho de los jugadores a la libre circulación⁴³¹.

El mentado largo alcance de la Sentencia Bosman consiste precisamente en que el TJCE, superando el actual paradigma –basado prioritariamente en la consecución de objetivos deportivos, insolidario y sustentado sobre la limitación de la movilidad laboral– anticipa las bases para un nuevo modelo de deporte profesional, que de partida tendría como elementos definidores los que a continuación se apuntan y con los que ha de convenirse plenamente, al margen de las diferencias sobre su concreción:

-Un *modelo industrial* que se fija como objetivo el “éxito económico”.

-Si cada equipo necesita al otro, ha de ser un *modelo solidario*, que busca el éxito económico de todos los clubes participantes.

-Un *modelo asentado sobre las restricciones económicas* y no sobre la limitación de la movilidad laboral de los deportistas, ya que las reglas y restricciones necesarias para el buen funcionamiento no pueden afectar a la libre circulación.

⁴²⁸ Sentencia del TJCE de 15 de diciembre de 1995, Caso Bosman, párrafo 110. En términos similares las Conclusiones del Abogado General Sr. Lenz en el Caso Bosman, de 20 de septiembre de 1995, párrafos 218-247, publicadas en *Justicia Deportiva*, Ed. Aranzadi, nº 3, 1995, págs. 11-72, contienen la doctrina central que viene a poner en cuestión el actual modelo de deporte profesional y a proponer elementos de reflexión para la elaboración de un nuevo marco.

⁴²⁹ Idem, párrafo 227.

⁴³⁰ Idem, párrafo 270.

En este contexto, el TJCE, remitiéndose a las Conclusiones del Abogado General, apunta distintas opciones que podrían servir de base al nuevo modelo y alude directamente a dos mecanismos concretos que podrían sustituir a los invalidados por la Sentencia Bosman, porque “está claro que existen alternativas a las normas sobre transferencias mediante las cuales puede conseguirse el objetivo perseguido⁴³². En concreto, estas aportaciones sugeridas consisten, por un lado, en “la posibilidad de establecer mediante convenio colectivo determinados límites a las retribuciones que los clubes han de pagar a los jugadores”, y, por otro lado, “sería posible repartir los ingresos de los clubes entre sí⁴³³, si bien el Abogado General descarta el primero de los mecanismos por menos efectivo y se centra en el segundo.

En definitiva, el TJCE y el Abogado General mencionan como alternativas para la refundación del modelo dos instituciones, el *salary cap* o topes salariales y el *revenue sharing* o reparto de ingresos, decantándose en especial por esta segunda alternativa; su puesta en práctica en Estados Unidos ha sido expuesta con detalle en la Parte Primera, Capítulo Cuarto.

Una opción de este tipo implica trasladar la regulación del mercado deportivo desde los mecanismos limitativos de la movilidad laboral hacia los de restricción o intervención económica, sin que por ello la negociación colectiva vaya a perder su centralidad en la regulación del mercado deportivo, sino al contrario se verá reforzada, como se verá *infra*; esta opción implica, a su vez, trasladar el centro del análisis jurídico de la validez de las reglas de mercado desde el escrutinio preferentemente a la luz del Derecho de libre circulación, al contraste según el Derecho de la competencia, cuestión tampoco ajena al Derecho laboral y en especial a la negociación colectiva, como ya se vio al tratar las excepciones laborales al Derecho de la competencia en la legislación *antitrust* estadounidense.

2. El convenio colectivo y la estructura económica de la competición

Retomando la propuesta del Abogado General de centrar la regulación de mercado en los aspectos financieros, a través de mecanismos como el reparto de ingresos, sustituyendo las viejas restricciones de la movilidad laboral, ha de subrayarse la valoración positiva general que merece, con las matizaciones que a continuación se efectúan, y subrayando su carácter atrevido, especialmente porque se produce, al menos en el fútbol, en una época de clara regresión en la distribución solidaria de ingresos –que en lo que toca a los televisivos siquiera tímidamente en alguna medida se repartían–, por

⁴³¹ Idem, párrafo 248.

⁴³² Sentencia del TJCE de 15 de diciembre de 1995, párrafo 110 y Conclusiones Abogado General, párrafos 226 y siguientes.

⁴³³ Idem.

virtud de las presiones insolidarias ejercidas por las más que nunca emergentes élites de nuestro deporte profesional.

Sin embargo, la sugerente propuesta del Sr. Lenz se formula sin precisar el envoltorio jurídico pertinente para los mecanismos restrictivos que apuntalen el nuevo modelo, omisión que aquí no ha de obviarse precisamente para subrayar la centralidad que el Convenio Colectivo debe ocupar en el nuevo paradigma industrial.

En efecto, si bien la Sentencia Bosman anula de forma directa las restricciones a la libre circulación cuestionadas, esto es, las indemnizaciones por transferencia a la finalización del contrato y cláusulas de nacionalidad, también de manera indirecta, como ya se señaló, sienta la doctrina aplicable a las indemnizaciones por traspaso vigente el contrato, lo que supondría cerrar una etapa, y de ahí la necesidad de proponer un nuevo modelo regulador basado en el reparto de ingresos. Ahora bien, por analogía con el análisis del Abogado General en sus Conclusiones al confrontar el encaje de las cláusulas anuladas con el Derecho de la competencia –en concreto arts. 81 y 82 (antiguos 85 y 86) del Tratado–, cabe plantearse si un sistema de reparto de ingresos u otros de índole financiera no conducen igualmente “a repartirse (...) las fuentes de abastecimiento”⁴³⁴. ¿Qué otra finalidad tiene cualquier mecanismo de reparto de ingresos que no sea el de equilibrar el poder financiero de los clubes para acudir al mercado de trabajo deportivo con cierta igualdad? ¿No incurre de lleno este tipo de acuerdo financiero en una alteración o modificación en el sistema usual de oferta y demanda?

Efectivamente, a partir de un sistema de reparto de ingresos se estarían alterando las “circunstancias normales de competencia”⁴³⁵, con afectación de las condiciones de trabajo; la distribución de la masa salarial se modificaría, redistribuyéndola en términos menos concentrados, de manera que las condiciones de trabajo se verían afectadas. No se podría decir por tanto, como pretendió en su defensa en el Caso Bosman la Federación belga de fútbol y se apresuró a desmentir el Abogado Lenz, que restricciones como la de las normas sobre transferencia o las propuestas de reparto del Sr. Lenz “sólo afectan a la relación de unos clubes con otros”⁴³⁶, ya que tienen influencia sobre el mercado de trabajo y sobre las condiciones de trabajo de los deportistas. En definitiva, constituyen restricciones que en este caso no vulneran la libre circulación, pero que sí afectan al discurrir de la competencia, y por tanto recaerían en el ámbito de los acuerdos y conductas prohibidos por el art. 81.1. Así las cosas ¿cuál es el envoltorio jurídico, la cobertura que justifica la implantación de estas restricciones a la competencia?

Desde aquí se propone que la instrumentación de las restricciones que sustenten la arquitectura de la industria del deporte profesional deberá llevarse

⁴³⁴ Conclusiones del Abogado General Sr. Lenz, parágrafo 262.

⁴³⁵ Idem.

⁴³⁶ Idem, parágrafo 129.

a cabo a través de los Convenios Colectivos, tanto para obtener validez jurídica como para alcanzar legitimidad social, extremo este último que, sin pretender restarle su importancia, queda fuera del alcance de esta investigación.

Tal como se pudo analizar en el estudio sobre la relación entre Derecho de la competencia y Derecho social en el sistema estadounidense, los acuerdos entre empresas de carácter restrictivo afectantes al mercado de trabajo y a las condiciones de trabajo, son objeto de prohibición por parte de la normativa *antitrust*; sólo si se contienen en un Convenio Colectivo pactado entre representantes de los clubes y de los deportistas, pese al carácter anti-competitivo de los acuerdos, son objeto de exención de la normativa *antitrust*. Esta construcción, *non-statutory labor exemption*, no legislada, elaborada por los Tribunales a partir de una creativa Jurisprudencia, ha venido a ser la base jurídica de todas las restricciones a la competencia que sostienen el mercado de las ligas americanas: *salary cap*, *revenue sharing*, *luxury tax*, *right of first refusal*, *draft*, etc.

Así las cosas, si los mecanismos propuestos por el Sr. Lenz –que encierran una sensible afectación y alteración del normal discurrir de la competencia– requieren acomodo jurídico pleno en el marco de la UE, también el instrumento adecuado es la negociación colectiva, como a continuación se expondrá.

E. Negociación colectiva y Derecho comunitario de la competencia

1. Los casos Albany y Van der Woude

La cuestión estriba en determinar si en el Derecho comunitario puede acogerse una construcción jurídica equivalente; si tiene cabida en la UE una interrelación entre Derecho de la competencia y Derecho social análoga a la de los EEUU.

En sus prolijas y muy interesantes Conclusiones sobre el Caso Bosman, el Sr. Lenz, a diferencia del TJCE que obvió la relación entre deporte y Derecho de la competencia, se pronuncia de forma prudente al respecto, sin afirmar la hipótesis aquí sostenida pero sin cerrar tampoco ninguna puerta a esta posibilidad.

Acierta al señalar que “no existe ninguna norma que diga que acuerdos que afecten a las relaciones laborales queden de modo general y completo fuera del ámbito de aplicación de las disposiciones del Tratado CE relativas a la competencia”⁴³⁷, más aún, puede decirse que no existe norma alguna que se refiera a la cuestión de manera directa, como tampoco la había ni la hay en los EEUU, donde la construcción tiene naturaleza jurisprudencial. Y además,

⁴³⁷ Conclusiones, parágrafo 273.

en el caso estadounidense, como ya se analizó, no se trata tampoco de una exención general y completa del ordenamiento sobre la competencia, sino que limitada a aquellas restricciones contenidas en Convenios Colectivos que reúnan determinadas condiciones.

Sin embargo el Abogado General Sr. Lenz reconoce la necesidad de articular mecanismos que hagan compatibles la promoción de la negociación colectiva –restrictiva de la competencia por naturaleza– con el Derecho de la competencia, y en ese sentido vuelve la mirada hacia la citada construcción estadounidense afirmando que “del Derecho americano sólo puede extraerse para el Derecho comunitario, la conclusión de que la salvaguardia de la autonomía negocial de empresarios y sindicatos puede hacer necesario exceptuar a los convenios colectivos del Derecho de la competencia, siempre y cuando sea necesario a tal fin”⁴³⁸, excepción que “tendría carácter limitado”⁴³⁹.

El acercamiento del Abogado Lenz a la relación entre Derecho de la competencia y Derecho social, o en lo sustancial, sobre la posibilidad de eludir la nulidad de medidas restrictivas de la competencia si se contienen en Convenios Colectivos, ha sido objeto de análisis y desarrollo en dos pronunciamientos clave del TJCE sobre la materia, las sentencias de los asuntos *Albany*⁴⁴⁰ y *van der Woude*⁴⁴¹; ambas resoluciones vienen a instaurar por vía jurisprudencial, tal como sucede en los EEUU, una especie de exención laboral de la aplicación del derecho de la competencia.

En el primero de los asuntos, Caso Albany, el TJCE examina si el acuerdo adoptado en el marco de un convenio entre organizaciones representativas de empresarios y trabajadores del sector holandés de materiales de construcción, estableciendo en dicho ámbito un único fondo de pensiones encargado de la gestión de un régimen de pensiones complementarias de afiliación obligatoria para todos los trabajadores y empresas del sector, tiene acomodo jurídico con arreglo al Derecho de la competencia.

Un acuerdo de esta naturaleza contiene efectos restrictivos de la competencia desde al menos dos puntos de vista: por un lado, priva a empresarios y trabajadores de la opción de afiliarse a un régimen de pensiones distinto, gestionado por otros aseguradores, y, por otro lado, excluye a dichos aseguradores de participar en un mercado que estaría abierto a su actividad de no mediar un pacto como el contenido en el convenio citado.

Así y todo, más allá de estos efectos restrictivos, el TJCE considera la tensión presente entre el principio de libre competencia y “los objetivos de política social perseguidos por dichos acuerdos”⁴⁴², merecedores también de

protección ya que la acción de la UE implica no sólo una garantía de no falseamiento de la competencia, sino también una política de ámbito social. De ahí que concluya que acuerdos de esta naturaleza “resultarían gravemente comprometidos si los interlocutores sociales estuvieran sujetos al artículo 85, apartado 1, del Tratado en la búsqueda común de medidas destinadas a mejorar las condiciones de empleo y trabajo”⁴⁴³.

Para componer la tensión entre Derecho de la competencia y Derecho social, el TJCE, concluye que “los acuerdos celebrados en el marco de negociaciones colectivas entre interlocutores sociales para el logro de dichos objetivos no deben considerarse comprendidos, *en razón de su naturaleza y de su objeto*, en el ámbito de aplicación del art. 85.1”⁴⁴⁴. En definitiva, los principios en tensión contenidos en el Tratado son articulados mediante la exención a los Convenios Colectivos de la aplicación del art. 85.1, esquema que recuerda la solución de la exención laboral no estatutaria o jurisprudencial adoptada en el Derecho estadounidense.

Ahora bien, la *naturaleza* y el *objeto* de la restricción acordada deben adaptarse a las condiciones que la justifican.

Sobre la naturaleza, señala el TJCE que debe adoptar “forma de convenio colectivo... resultado de una negociación colectiva entre las organizaciones representativas de los empresarios y de los trabajadores”; trasladando el razonamiento a lo que aquí interesa, se deduce que no quedarán cubiertas por la exención todas aquellas decisiones unilaterales de federaciones, clubes, Ligas, etc, que contengan restricciones afectantes a la competencia⁴⁴⁵.

En lo que hace al objeto del acuerdo, es preciso que contribuya “directamente a la mejora de uno de los elementos constitutivos de las condiciones laborales de los trabajadores”⁴⁴⁶.

El TJCE se separa por tanto de las Conclusiones del Abogado General Sr. Jacobs en el asunto Albany, en las que este aludía a un tercer elemento para el otorgamiento de la inmunidad de las normas de la competencia, la no afectación directa de terceros u otros mercados⁴⁴⁷.

443 Idem.

444 Idem, parágrafo 60.

445 Tal sería el caso de los acuerdos anunciados para 2005 dentro del G-14 en orden a reducir el porcentaje de los presupuestos que los clubes destinarán a salarios. En el mismo sentido se pronunciaba el Abogado General Sr. Lenz en las Conclusiones del Caso Bosman, parágrafo 275, al indicar en relación a las reglas sobre transferencias y nacionalidad de UEFA y su posible exención del derecho de la competencia, que no se trataban de *convenios colectivos* sino de simples *acuerdos horizontales* entre los clubes, de lo que concluía que “no hay ningún motivo a la vista para que acuerdos o decisiones de esta índole no se incluyan en el ámbito de aplicación del artículo 85”.

446 Sentencia Caso Albany, parágrafo 63.

447 Conclusiones Abogado General Jacobs en el Caso 67/96 Albany, párrafos 193-194.

438 Idem, parágrafo 274

439 Idem.

440 Sentencia del TJCE de 21 de septiembre de 1999, Caso 67/96, Albany.

441 Sentencia del TJCE de 21 de septiembre de 2000, Caso 222/98, van der Woude.

442 Sentencia Caso Albany, parágrafo 59.

A su vez la Sentencia *van der Woude*, en términos similares a la Sentencia *Albany*, confirma la exención del artículo 85.1 del Tratado de “los acuerdos celebrados en el marco de negociaciones colectivas entre interlocutores sociales destinados a mejorar las condiciones de empleo y trabajo”⁴⁴⁸. Procede igualmente a examinar y confirmar que los acuerdos adoptados en este caso⁴⁴⁹ se ajustaban a las condiciones de *naturaleza* –contemplarse en Convenio Colectivo– y *objeto* –servir a una mejora de las condiciones de trabajo– que justifican la exención.

Así, de ambas sentencias emerge con claridad un test con dos elementos de análisis a contrastar para validar la exención del acuerdo restrictivo convencional respecto del artículo 85 del Tratado⁴⁵⁰: naturaleza y objeto del acuerdo.

448 Sentencia Caso van der Woude, párrafo 22.

449 El acuerdo entre representantes patronales y sindicales en el asunto van der Woude consistía en el establecimiento de un seguro de enfermedad a favor de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación, con la particularidad de que las aportaciones empresariales sólo se abonarían en el caso de que los seguros se concertarán con los designados en el marco de la ejecución del Convenio. En definitiva, se restringe el mercado de aseguradores que pueden concurrir a ofertar sus productos e igualmente se limita el mercado al que puede concurrir los trabajadores a contratar su aseguramiento. Pese a las restricciones, el TJCE entiende (párrafo 25 de la sentencia) que el acuerdo contribuye a la reducción de los costes que en ausencia de Convenio deberían soportar los trabajadores, por tanto el Convenio Colectivo mejora sus condiciones de trabajo.

450 Esta exención, creada por vía jurisprudencial, no ha sido ajena a la crítica, especialmente desde los sectores más liberales, P. ICHINO, “Collective bargaining and antitrust laws: an open issue”, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, nº 2, 2001, págs.185-198, discrepa de lo que entiende “un uso excesivo de los instrumentos tradicionales de protección de los trabajadores que perjudica la movilidad laboral e incluso ataca el objetivo del pleno empleo”. Después de aludir a la ausencia de un reconocimiento del derecho a la libre sindicación y a la negociación colectiva ni a nivel de Derecho originario ni derivado en la UE, -de donde parece querer dar a entender la insuficiencia de rango del derecho social para pugnar con el Derecho de la competencia - concluye en el desconocimiento que supone la exención de los intereses de los consumidores, no representados en la negociación de los acuerdos y en definitiva últimos destinatarios de las normas sobre competencia.

Poniendo también de relieve los intereses de los consumidores, M.PALLINI, “Il rapporto problematico tra diritto della concorrenza e autonomia collettiva nell’ordinamento comunitario e nazionale, note to the Albany judgement”, RIDL, Tomo 11, 2000, págs. 225-244.

Sin que proceda aquí un debate profundo sobre estos planteamientos, al menos es oportuno matizar la insuficiente relevancia dada a los derechos y contenidos sociales en esta UE de mercaderes, cuyo origen -como comunidad económica- es bien conocido y excusa más comentarios sobre el tratamiento dado a la cuestión social. Sobre este particular, B. SUÁREZ CORUJO, “Derecho social versus derecho de la competencia: querencia neoliberal de la jurisprudencia del TJCE. A propósito de la STJCE 21 de septiembre de 1999, caso Albano”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 32, 2001, págs. 217-231. Los recientes ensayos para expandir la integración europea a aspectos políticos es posible que palién estas lagunas, si bien se desconfiaba de la verdadera voluntad de sus impulsores. Al margen de este encuentro con los autores citados se discrepa en que ello sirva para desvalorizar la posición del Derecho social

El primero de los elementos no plantea mayor dificultad ya que en condiciones ordinarias, el acuerdo convencional derivará habitualmente de un proceso de negociación colectiva entre representantes de las partes sociales.

En consecuencia el criterio clave es el segundo, el relativo al objeto del acuerdo, definido mediante un concepto tan abierto a interpretaciones como es la “mejora de las condiciones de trabajo”⁴⁵¹. Es importante subrayar que el propio TJCE en ambas sentencias, y el Abogado General Fennelly en el asunto *van der Woude*, han explicitado que el criterio relativo al objeto se satisface no sólo cuando el acuerdo restrictivo verse sobre materias relacionadas con los aspectos retributivos, sino que se extiende a cuestiones como los seguros de vida, por lo que no cabe albergar duda de que este esquema aporta la flexibilidad suficiente para dar cabida a las restricciones acordadas en el marco de la industria del deporte profesional, ya que afectarán directamente a la reordenación financiera de elementos como la masa salarial disponible, núcleo central de las relaciones laborales.

2. Soluciones aportadas por la negociación colectiva en este contexto

Por todo ello, y por paradójico que parezca, el cambio de eje desde el derecho social/libre circulación al derecho de la competencia/libre mercado, abre a la negociación colectiva y a los Convenios Colectivos un nuevo espacio que sólo ellos pueden ocupar.

Y ello es así porque la industria y el producto del deporte profesional requieren restricciones en el mercado, dirigidas a elaborar una producción determinada, atractiva para los aficionados, imposible de obtener sin intervenir sobre los resortes económico-financieros que afectan directamente a la

ante el Derecho de la competencia cuando por un lado la UE está constituida por Estados miembros, firmantes todos ellos de los diversos Convenios acordados en el seno de instancias como la OIT o el Consejo de Europa concernientes a libertad sindical o negociación colectiva. Y en el seno de la UE tampoco pueden despreciarse declaraciones como las enunciadas en el art. 2 del Tratado sobre el desarrollo de una política social que promueva de forma equilibrada la actividad económica, el art. 118B del Tratado CE que insta a la promoción del diálogo social o el Acuerdo sobre política social de 1992 (DOCE 1992, C 191, p.91) que confirma este objetivo a la vez que la mejora de las condiciones de vida y trabajo. Obviamente la consecución de estos objetivos no tendrían lugar a partir del predominio del Derecho de la competencia sobre la negociación colectiva, de manera que el equilibrio formulado por el TJCE con la exención analizada es una aceptable fórmula.

451 Un análisis sobre la distinta interpretación, más amplia por parte del TJCE y más restringida por parte del Abogado General en sus Conclusiones, puede encontrarse en S. EVJU, “Collective Agreements and Competition Law. The Albany Puzzle, and van der Woude”, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* nº 2, 2001, S. VOUSDEN, “Albany, Market Law and Social Exclusion”, ILJ nº 29-2000 y en castellano, B. SUÁREZ CORUJO, “Derecho social versus derecho de la competencia: querencia neoliberal de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. A propósito de la sentencia de 21 de septiembre de 1999. Caso Albany”, cit., págs. 217-234.

masa salarial de los deportistas, en orden a su distribución. En la medida en que estas restricciones afectan a la competencia entre clubes, e incluso entre ligas, tales medidas anticompetitivas, para garantizar su validez jurídica y no arriesgar su posible anulación a la luz del Derecho de la competencia requieren de convenios colectivos que eximan de su análisis *antitrust*.

De ahí que en un futuro inmediato, a los típicos espacios que han venido ocupando la negociación colectiva y los convenios se sumarán nuevos ámbitos en la estructuración de la industria del deporte profesional, precisamente en la regulación de aspectos financieros y de mercado de trabajo necesarios para su funcionamiento.

Por ello, en la siguiente parte de este trabajo se analizan, por un lado, las materias reguladas hasta el momento por la negociación colectiva –haciendo una breve referencia histórica a su evolución, a las características diferenciadoras respecto de otros sectores productivos y a los contenidos más relevantes pactados en los diferentes convenios y su problemática–. En este apartado no puede olvidarse la necesaria presencia de los instrumentos colectivos en la regulación de las condiciones de trabajo y del mercado en su conjunto. Así, previsiones como el art. 14.1 del RD 1006/1985, remiten la fijación de indemnizaciones por formación a los convenios colectivos⁴⁵². Obligatoriedad que los Tribunales han confirmado, reforzando la centralidad de la negociación colectiva en detrimento de las decisiones unilaterales, con alusión a argumentos nucleares y tocantes al derecho a la libre elección de empleo (art. 35.1 de la Constitución) que por su validez general bien podrían ser extensibles a otras materias más allá de las expresamente referidas en el RD 1006/1985⁴⁵³.

Y por otro lado, se aborda, asimismo, un esbozo de las soluciones que puede aportar la negociación colectiva a la redefinición del deporte profesional como una verdadera industria.

⁴⁵² RD 1006/1985, art. 14.1: “Para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia”.

⁴⁵³ De especial interés resulta la STCT de 7 de Marzo de 1986, f.j. Quinto (RTCT 1986/1986), que anula los Acuerdos de carácter unilateral alcanzados en la Asamblea de la LNFP de 26 de junio de 1985, sobre indemnizaciones por formación y promoción. La Resolución señala por un lado lo obvio, que el art. 14.1 del RD 1006/1985 “solamente admite la posibilidad de la existencia de la compensación por preparación y formación entre Clubs cuando así se pacte por convenio colectivo”, pero por otro lado avanza sobre la naturaleza de este mandato que justifica, “dada la esencia de esta peculiar indemnización, que obviamente afecta también a los jugadores implicados desde el momento en que, aún cuando el jugador, una vez extinguido su contrato laboral ... lograse llegar a un acuerdo para contratar sus servicios con un segundo club, el hecho de estar éste obligado a pagar al de procedencia una importante cantidad ... puede muy bien retraerle e impedir la realización del contrato, imponiéndose así una carga económica al futuro empleador por el mero hecho de contratar, con lo que, en definitiva, se coarta la libertad de contratación y se viola el principio de libre elección de empleo”.

Capítulo Tercero.- Espacios ocupados por la negociación colectiva en el deporte profesional español

I. Breve referencia histórica sobre la evolución de la práctica convencional

A lo largo del tiempo, la práctica convencional ha evolucionado desigualmente según las modalidades deportivas. El fútbol fue la primera en dar pasos hacia la negociación colectiva y consolidar su práctica, convirtiéndola en un proceso regular hasta la actualidad, sin grandes sobresaltos ni conflictividad, salvo en sus inicios; la fluidez de las relaciones laborales en el sector se debe, entre otros factores, a que sus contenidos no han afectado a cuestiones centrales de la regulación del mercado de trabajo. Antes incluso de la promulgación del ET, ya desde el año 1979, la práctica convencional dio sus primeros resultados para los futbolistas, al amparo de la popularidad de este espectáculo de masas y por tanto de la importante capacidad de presión del colectivo, ejercida a través de diversas movilizaciones e incluso por medio de la huelga.

Evolución inversa ha sido la vivida en el caso del baloncesto, donde lejos de consolidarse y regularizarse la negociación colectiva surgida en 1990, ha sufrido un serio estancamiento, producto de la intensa conflictividad y dificultades de diálogo del sector, lo que se explica teniendo en cuenta que en la Liga profesional de baloncesto, a diferencia del fútbol, se han plasmado en Convenio Colectivo las instituciones centrales que rigen su mercado laboral y su estructura industrial: muestra de la situación de *impasse* es la vigencia prorrogada del II Convenio acordado en 1994, cuya fecha de vigencia estaba previsto que alcanzase hasta 30 de Junio de 1997.

En los casos del ciclismo, que mantiene una regular actividad negocial desde 1992, y del balonmano, sumado a la práctica de la negociación colectiva en el año 1998, se observa en los contenidos de sus convenios una cierta dificultad por crear un modelo autónomo, un perfil regulador propio, que dé respuesta específica a su particular problemática, intuyéndose, sin embargo, un cierto mimetismo respecto del modelo negocial del fútbol, cuyos patrones y soluciones se adivinan con facilidad en los textos convencionales.

En otras modalidades como la pelota vasca, el vóleibol, el hockey patines, el fútbol-sala, las categorías inferiores del fútbol (2B y 3ª divisiones) o el baloncesto y balonmano femeninos, en las que, de acuerdo con la definición del Real Decreto 1006/1985, trabajan numerosos profesionales, a día de hoy no se han culminado acuerdos colectivos, si bien hay constancia de procesos abiertos, caso de la pelota vasca.

La ausencia de regulación convencional en estas modalidades responde a diversas motivaciones como, en algunos casos, la falta de interlocutores colectivos sólidos por parte de los deportistas, en otros el limitado volumen económico de la actividad que obliga a que convivan un segmento de deportistas plenamente profesionalizados, con otros cuyos ingresos principales no

proviene del deporte, generándose una falta de cohesión de intereses, y las más de las veces obedece a la dura resistencia de los clubes.

Por tanto, en la actualidad y dentro del sector de actividad de los deportistas profesionales, existen las siguientes cuatro unidades de negociación de carácter supraempresarial y alcance territorial estatal en los que se han acordado hasta la fecha estos Convenios Colectivos:

a) Convenio Colectivo de la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP) de 22 de junio de 1998⁴⁵⁴, que rige las relaciones laborales entre los futbolistas profesionales que prestan sus servicios para los clubes y SADes que participan en la competición de fútbol profesional.

Esta unidad inicialmente comprendía también a los jugadores de 2ªB, actualmente excluidos en la medida que la LNFP se limita a la 1ª y 2ª divisiones⁴⁵⁵.

En esta unidad se acordaron sucesivamente los siguientes Convenios Colectivos: Convenio 1979, Convenio 28 Julio 1987, Convenio 5 Julio 1989, Convenio 12 Agosto 1992, el Convenio de 13 de Noviembre de 1995 y el actualmente vigente de 22 de junio de 1998 (BOE 8 julio 1998). Asimismo, en desarrollo de los compromisos convencionales, se ha adoptado el Acuerdo sobre el Reglamento General de Régimen Disciplinario Laboral de 29 de junio de 2000⁴⁵⁶.

b) Convenio Colectivo de la Liga ACB, de 18 de enero de 1994⁴⁵⁷ que rige las relaciones laborales entre los baloncestistas profesionales y los clubes y SADes de la competición de baloncesto de la ACB. En este marco se celebró con anterioridad el I Convenio Colectivo de 6 de Marzo de 1990, que precedió al vigente II Convenio Colectivo de 18 de Enero de 1994.

c) Convenio Colectivo para la actividad del ciclismo profesional de 21 de diciembre de 2001⁴⁵⁸ entre la Asociación de Equipos de Ciclismo Profesional (ECP) y la Asociación de Ciclistas Profesionales (ACP). En esta unidad se acordó el primer convenio el 21 de Enero de 1992, le sucedió el Convenio de 30 de Junio de 1994, el tercero fue de 27 de enero de 1998 y el vigente IV Convenio se aprobó el 21 de diciembre de 2001, ya mencionado.

⁴⁵⁴ BOE de 8 de Julio 1998.

⁴⁵⁵ A la vez que se procedió a la exclusión de los jugadores de segunda B del ámbito de aplicación del convenio de la LNFP se produjo la aprobación de un convenio para esta categoría, mediante Resolución del Ministerio de Trabajo de 24 de Octubre de 1989, (BOE de 14 de Julio de 1989), sin que se tenga noticia de su denuncia, de manera que habrá que entender que se ha prorrogado de año en año por virtud de la prórroga automática operada ex art. 86.2 ET.

⁴⁵⁶ BOE de 19 de Julio de 2000.

⁴⁵⁷ BOE de 18 de Enero de 1994.

⁴⁵⁸ BOE de 16 de Enero de 2002.

⁴⁵⁹ BOE de 4 de junio de 1998.

d) Convenio Colectivo de 14 de mayo de 1998⁴⁵⁹ que regula las relaciones laborales de los balonmanistas profesionales que prestan sus servicios para las entidades deportivas integradas en la liga ASOBAL.

II.- Especificidades de la negociación colectiva en el deporte profesional

A. En cuanto a la estructura de la negociación colectiva

1. El carácter prevalentemente estatal

La estructura de la negociación colectiva en el deporte profesional español se caracteriza por contar con un Convenio Colectivo sectorial de ámbito territorial estatal en cada una de las ligas profesionales o máximas competiciones de cada modalidad deportiva.

En el fútbol, su liga profesional, la Liga Nacional de Fútbol Profesional, compuesta por dos divisiones, 1ª y 2ª (42 clubes en conjunto), constituye un ámbito con Convenio Colectivo específico para el conjunto del sector; en el caso del baloncesto, la Liga profesional es la Asociación de Clubes de Baloncesto (ACB), compuesta por 20 clubes y SADes, constituyendo un ámbito autónomo en el que rige su propio convenio; igualmente en el balonmano, su competición de más alto nivel, la Liga ASOBAL, cuenta con su propio Convenio, y finalmente, en la modalidad del ciclismo, tal vez el caso más particular, se ha configurado también un ámbito específico que abarca a los ciclistas profesionales y a sus empresas⁴⁶⁰.

Esta opción no es casual, sino que responde a las peculiaridades del sector del deporte profesional. En efecto, desde el punto de vista empresarial, el carácter de producción conjunta propio del espectáculo deportivo requiere una regulación uniforme para todos los participantes en la competición de diversos aspectos de las relaciones laborales y del mercado de trabajo. En ocasiones, como en el caso de las reglas de contratación del baloncesto, el grado de regulación cooperativa tiene mayor intensidad, la intervención restric-

⁴⁶⁰ El caso del ciclismo profesional presenta peculiaridades a la hora de definir el sector o ámbito de actividad con relación a las restantes modalidades. En los casos de la LNFP, la ACB y la ASOBAL, los clubes deportivos se agrupan formando una liga profesional (entidad asociativa de configuración legal a constituir en determinados casos, supuesto de la LNFP y ACB) o asociación deportiva (ASOBAL) dirigida cooperativamente, que organiza la competición y elabora un espectáculo, mientras que en el caso del ciclismo cada uno de los clubes, sociedades, grupos deportivos, etc., es un empleador de ciclistas profesionales que es contratado por diversos organizadores de carreras (Sociedad del Tour de Francia, caso del Tour de Francia y diversas clásicas como Flecha Valona; Unipublic para la Vuelta a España, y otras organizaciones deportivas, como por ejemplo El Diario Vasco, del que dependen la Vuelta al País Vasco, Euskal Bizikleta, o la Clásica San Sebastián).

tiva sobre el mercado de trabajo es más profunda, y en otras, como en el caso del fútbol, la regulación colectiva del mercado de trabajo es más débil, los espacios liberalizados o atribuidos a la contratación individual son mayores –caso de las cláusulas de rescisión–, pero incluso en este supuesto, la regulación de materias como los derechos de formación se produce en convenios de ámbito sectorial y no empresarial, al tratarse de una cuestión que concierne al conjunto del mercado futbolístico.

De la misma manera, también por parte de los deportistas profesionales existe un interés general por la regulación uniforme de determinadas materias. Así, una cuestión principal será la de garantizar una participación individual en la masa salarial global del espectáculo deportivo, que de no fijarse colectivamente se concentraría de forma desequilibrada a favor de los deportistas más determinantes o cotizados; de hecho, esta es una de las problemáticas que deberían conducir a reflexionar a los Sindicatos de deportistas, dado que los actuales umbrales de redistribución a través de las tablas de salarios mínimos han dejado de ser eficaces en relación al objetivo señalado, y la segmentación salarial entre los deportistas superestrellas y el resto de participantes en unas mismas competiciones es mayor cuanto más se han incrementado los ingresos globales de cada Liga.

Otras cuestiones, como la homogeneización de la estructura salarial regulada en el Convenio del balonmano o determinadas previsiones sobre la duración de los contratos en el ciclismo, cuyo convenio prevé una garantía temporal mínima en la primera contratación, o las reglas sobre composición de plantillas, fijando el número mínimo de corredores o estableciendo una determinada proporción máxima para neoprofesionales, perderían todo su sentido si fueran objeto de regulaciones particulares en el marco de cada entidad ciclista, puesto que generarían desequilibrantes situaciones de “*dumping* deportivo” entre equipos. En efecto, las decisiones particulares sin sentido colectivo del negocio, y el establecimiento de reglas asimétricas por parte de las diferentes entidades tendría como consecuencia abundar sobre el desequilibrio de atractivo contractual de unos empleadores respecto de otros, a lo que sigue una mayor concentración de talentos deportivos, reducción de incertidumbre deportiva y la pérdida de interés por el producto.

Por tanto, una primera singularidad del sector del espectáculo del deporte proviene de la necesidad de articular un nivel de negociación colectiva y de acuerdos colectivos con alcance para el conjunto de cada competición –estatal en lo territorial, en el caso de la LNFP, ACB, ASOBAL y ciclistas profesionales–.

Opción que tiene perfecto acomodo en el marco regulador de la negociación colectiva, bien por los cauces del proceso regulado en el ET, artículo 83.1, que remite la determinación del ámbito a la voluntad de las partes⁴⁶¹, o bien por la vía de la negociación de convenios *extraestatutarios*, abiertos en éste y en el conjunto de los requisitos del proceso a las reglas de negociación que las partes se impongan, con un carácter aún más flexible y menos formalista que el regulado en el ET.

Ante este estado de la cuestión, es precisa una reflexión sobre dos aspectos que desde vectores opuestos y complementarios inciden sobre el alcance de los actuales ámbitos de negociación y convenios; se trata, en primer lugar de los espacios que la negociación de ámbito inferior pueda tener en el marco de cada competición (LNFP, ACB, ASOBAL y ciclismo profesional) y, en segundo lugar, del espacio negocial supraestatal que se percibe como necesario en la competición deportiva.

2. Materias propias de los espacios de ámbito inferior

a) Descripción

Dejando de lado los contenidos convencionales que por necesidades de funcionamiento de la competición deben ser regulados en acuerdos de alcance sectorial, no cabe duda de que existen diversas materias que podrían ser objeto de adaptación específica a través de Convenios Colectivos a niveles inferiores, que hasta ahora no se han desarrollado. Aspectos como la jornada, las concentraciones, la adaptación del régimen disciplinario general o las primas por resultados deportivos, de hecho, históricamente han sido objeto de acuerdos informales, al menos los últimos la mayoría de las veces verbales, entre plantillas y entidades deportivas; esta informalidad ha dado lugar a no pocos conflictos y la seguridad jurídica demanda su documentación⁴⁶².

Pero más allá de esas materias existen terrenos inexplorados, en los que la negociación colectiva de ámbito empresarial o incluso supraempresarial pero de alcance territorial reducido podría tener sentido, de acuerdo con las especificidades del ámbito, compatibilizando la necesaria regulación conjunta del mercado y la adaptación a situaciones particulares.

Así, por ejemplo en el marco territorial del País Vasco, los clubes de fútbol, y en particular en la actualidad el Athletic de Bilbao, se han nutrido históricamente de los jóvenes formados en la cantera vasca, y por tanto el elemento identitario alcanza una dimensión filosófica y emocional diferencial, que propicia incluso autorestricciones de la empleadora a la hora de abaste-

⁴⁶¹ Según el art.83.1 del ET, “los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden” y como remoto supuesto, inimaginable, sólo en caso de que existiera un acuerdo interprofesional o convenio colectivo sobre estructura de la negociación entre organizaciones sindicales y patronales más representativas de carácter estatal o autonómico que optase por unidades de otro alcance para este sector, podría verse afectada esta decisión, en virtud de la facultad conferida a tales sujetos por el art. 83.2 ET. Entre la doctrina han tratado esta cuestión, entre otros, A. V. SEMPERE NAVARRO y J. LUJÁN ALCARAZ, “Límites de la autonomía colectiva en la definición del ámbito y contenido del convenio colectivo”, AS, Tomo III, 1996, págs. 2406-2411.

⁴⁶² Por citar un supuesto, el que condujo a que los jugadores del Logroñés interpusieran una demanda contra el club por impago de primas por objetivos deportivos acordadas verbalmente, resuelto en STSJ de La Rioja de 17 de Junio de 1997 (AS 2085).

cerse de recursos humanos. Ante esta singularidad, sería comprensible que las entidades redoblarán su esfuerzo en hacer atractiva la continuidad de sus jugadores proponiendo mediante la negociación colectiva beneficios distintos de las usuales ventajas económicas ofrecidas en el mercado de trabajo. En esta línea se situarían compromisos como el establecimiento de planes de pensiones ligados proporcionalmente en cuanto a las aportaciones y a las prestaciones a los años de vinculación con el club, de acuerdo con el régimen fiscal propio; premios especiales por antigüedad, notablemente superiores a los dispuestos en los convenios estatales; retribuciones extraordinarias en forma de participación en la titularidad de la sociedad o en derechos pertenecientes a la misma (en derechos de televisión, por ejemplo); salarios adicionales diferidos a futuro, condicionados a la permanencia en plantilla; planes formativos con fines de inserción socio-laboral para la etapa en que los deportistas abandonen su breve vida laboral, o sobre capacitación lingüística en euskara; acuerdos sobre composición de las plantillas; garantía de duración mínima de los contratos de los jugadores ascendidos de las categorías inferiores, etc.

b) Viabilidad jurídica de la concurrencia

En cualquier caso, desde el punto de vista jurídico estos planteamientos conducen inevitablemente a estudiar la articulación entre Convenios Colectivos, ya que de lo anteriormente expuesto podría deducirse una propuesta de vigencia concurrente entre dos o más acuerdos convencionales, en contra de lo regulado con carácter general en el art. 84 inciso primero del ET, cuando señala que “un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto”⁴⁶³.

Sin embargo, son varias las excepciones a la prohibición general que favorecerían la aplicación de los textos de ámbito inferior albergando propuestas específicas como las señaladas.

⁴⁶³ Sobre la concurrencia entre convenios colectivos, entre otros, J. CABEZA PEREIRO, “Sobre la concurrencia descentralizadora de convenios y sus efectos en el convenio o acuerdos afectados”, AS 1999, Vol. V, págs. 569–590; M. E. CASAS BAAMONDE, “La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios”, RL, nº. 17-18, 1994, págs. 292 y ss.; J. CRUZ VILLALÓN, “La estructura de la negociación colectiva y el Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva de 1997”, TS nº 89, 1998, págs. 21 y ss.; M. C. LÓPEZ ANIORTE, *La concurrencia de convenios colectivos*, Ed. Tirant lo Blanch, 1999; A. MARTÍN VALVERDE, “Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo”, en AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores*, t. XII, vol. 2º, Edersa, Madrid, 1995, págs. 1 y ss.; J. MERCADER UGUINA: *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Civitas. Madrid, 1994; J. RIVERO LAMAS, “Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)”, DL, nº 43, 1994, págs. 56 y ss.; F. VALDÉS DAL-RÉ, “Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva”, RL, 1995-I, págs. 263 y ss.; y VILLAVICENCIO RIOS, *Los Acuerdos Marco sobre la estructura de la negociación colectiva: naturaleza jurídica, eficacia, contenido*, Ed. Comares, 1998, págs. 95 y ss.

En primer lugar, una que surgiría de la misma inaplicación del art. 84 ET citado, derivada de la consideración de los convenios implicados como extraestatutarios. En efecto, tal como se analiza más adelante⁴⁶⁴, la actual estructura representativa sindical y patronal dentro de las distintas ligas no parece acomodarse a las reglas de capacidad y legitimación exigidas por el ET para la celebración de Convenios Colectivos ajustados al mismo. Esta carencia pone en cuestión una necesidad esencial de la industria, la regulación conjunta de los aspectos básicos del mercado de trabajo –a salvo de singularidades como las expuestas–. Así, del carácter extraestatutario se deduciría la posibilidad de convivencia de unos convenios con otros, e incluso la afectación de unos por otros.

En segundo lugar, de aceptar a efectos dialécticos la aplicación del art. 84 ET a los convenios vigentes en el marco del deporte profesional español, serían necesarias algunas precisiones sobre el alcance de la prohibición de concurrencia. El citado precepto extiende la misma a convenios cuyo ámbito material interfiere con otro previamente vigente. Es decir, por un lado requiere que se produzca un solapamiento entre contenidos de uno y otro. Al respecto, cabe señalarse que los aspectos propuestos para la negociación en nivel inferior aluden a territorios inexplorados por los Convenios vigentes, y que por tanto difícilmente van a interferir ni afectar a los mismos, sino que son contenidos que vienen a complementar los acuerdos básicos. Y por otro lado, del art. 84 ET, se deduce que la concurrencia se producirá exclusivamente cuando se halle en vigor –vigencia inicial, según los Tribunales– un convenio anterior con cuyo ámbito material se solapa el posterior. De donde cabe interpretar que agotada la vigencia inicial del convenio, caso por ejemplo del Convenio Colectivo entre ACB y ABP, los distintos interlocutores estarán facultados para iniciar conversaciones y alcanzar acuerdos aplicables en unidades más reducidas, que deberán ser respetadas en su ámbito material por los sucesivos acuerdos estatales.

Y en tercer lugar, aceptando asimismo a efectos del debate la actual aplicación del art. 84 ET párrafo primero, sabido es que la prohibición contenida en el mismo cede, en virtud del párrafo segundo del mismo art. 84 ET⁴⁶⁵, ante acuerdos alcanzados en ámbitos inferiores al estatal pero superiores al

⁴⁶⁴ Vid. Parte Segunda, Cap. Tercero, II. B. 2.

⁴⁶⁵ Art. 84, párrafo segundo del ET: “En todo caso, a pesar de lo establecido en el artículo anterior, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán, en un ámbito determinado que sea superior al de empresa, negociar acuerdos o convenios que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación”.

⁴⁶⁶ Art. 84, párrafo tercero del ET: “En el supuesto previsto en el párrafo anterior se considerarán materias no negociables en ámbitos inferiores el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica”.

de empresa –siempre que no afecte a determinadas materias⁴⁶⁶– “de modo tal que en ámbitos inferiores al de estos convenios y acuerdos (estatales) pero superiores al de empresa, se pueden suscribir pactos colectivos que afecten a lo dispuesto en los de ámbito superior”⁴⁶⁷. De manera que un Convenio Colectivo acordado en el marco de los equipos vascos de fútbol, por ejemplo entre Eibar y Athletic, constituiría la excepción aceptada por el precepto anti-concurrencial.

Con todo, aquí no se aboga por la ruptura de la regulación básica del mercado de trabajo, bien al contrario, por motivos de sostenibilidad del sistema industrial deportivo se postula por la necesaria globalización del ámbito regulador más allá de las fronteras estatales, sin que ello sea óbice para que las singularidades compatibles con el sistema puedan preverse en acuerdos de ámbito inferior, para lo cual el ordenamiento ofrece espacios tal como se ha tratado de exponer.

3. Materias propias de la negociación de ámbito superior

a) Necesidad de organización supraestatal

Como ya se ha señalado con anterioridad, la doctrina contenida en las resoluciones del TJCE Bosman y Kolpak, declarando la incompatibilidad de las cláusulas de nacionalidad con el Tratado de la UE, han dado lugar al redimensionamiento del mercado de trabajo deportivo. Las fuentes de aprovisionamiento de deportistas han pasado de ser básicamente locales-estatales a ser cuasi-globales⁴⁶⁸.

Con la excepción del ciclismo, la competencia en el mercado de trabajo entre entidades deportivas se limitaba con anterioridad a la pugna entre los equipos estatales y se producía con unas mismas reglas laborales y de mercado (básicamente cláusulas de rescisión y derechos de formación, regulados en primera instancia en el RD 1006/1985) y sólo residualmente esa competencia era global y con reglas heterogéneas. Así, por ejemplo, en el caso del fútbol, Real Madrid y Barcelona pugnaban con unas mismas reglas, con el resto de equipos de la Liga española, por la contratación de los mejores jugadores del Estado español, que constituían el grueso de la plantilla, y sólo excepcionalmente luchaban con los clubes europeos más ricos por la contratación de los 3 ó 4 jugadores extranjeros que podían tener en plantilla. Este esquema ha mutado a partir de la caída de las fronteras deportivas y la competencia se ha transformado en abierta, entre todas las entidades, en todos los mercados y con reglas laborales y de mercado heterogéneas; la intercomunicación o permeabilidad entre mercados, oferentes y demandantes de servicios deportivos, ha dado lugar a un gran mercado de trabajo.

⁴⁶⁷ STS de 3 de Noviembre de 2000 (RJ 2000/9631). En la misma línea, STS de 22 de Septiembre de 1998 (RJ 1998/7576).

⁴⁶⁸ Vid. Parte Segunda, Cap. Segundo, III. B.

Esta nueva realidad iniciada en el año 1996, exige un proceso –todavía no planteado– de adaptación y homogeneización de las reglas restrictivas que rigen en cada competición. Las citadas resoluciones del TJCE han desencadenado un proceso, lógico y racional, de cuestionamiento de las restricciones basadas en derechos básicos de los deportistas, dando lugar a un mercado europeo abierto, pero el reverso de la moneda es la necesidad de armonizar ese mercado global, que de no equilibrarse condenará a los submercados más flexibles y menos poderosos económicamente a un papel todavía más secundario y subordinado del que ahora cumplen. En definitiva, de no adoptarse medidas las resoluciones pueden abocar a un gran mercado segmentado entre países con importantes competiciones y otras carentes de interés para los propios nacionales.

A modo de ejemplo, al margen de la disparidad económica entre las distintas competiciones y centrandolo la atención solamente en la regulación de la movilidad laboral, si en un mercado de trabajo como el portugués de fútbol, la facilidad para un futbolista no determinante del Oporto en orden a desvincularse de la entidad empleadora durante la vigencia de su contrato es notablemente superior a otro jugador de similar nivel del Valencia, por motivo de las reglas restrictivas que rigen cada mercado⁴⁶⁹, un equipo italiano interesado en la contratación acudiría en todo caso a Portugal, mientras que el equipo portugués no encontraría tales facilidades en Italia o España, sometidos a reglas más rígidas. Esta situación naturalmente podía producirse con anterioridad a la Sentencia Bosman, pero a partir de entonces el desequilibrio se multiplica, y por tanto, las diversas reglas que rigen los diferentes mercados requieren su armonización para garantizar el equilibrio entre los participantes en el mercado global, aunque esta igualdad sea más formal que material.

En efecto, un mercado con reglas homogéneas no elimina la desigualdad de oportunidades entre entidades debido a su diverso potencial económico, y en todo caso el equipo italiano podrá contratar con más facilidad en el modesto mercado portugués que en uno equivalente, como el español. Por ello, los acuerdos colectivos de cada modalidad deportiva a nivel europeo han de tener en cuenta este factor y promover mecanismos reequilibradores.

No cabe duda, por tanto, de la existencia de espacios abiertos a la negociación colectiva en este nivel; sin embargo, igualmente se percibe una importante laguna de mecanismos jurídicos que encaucen este proceso, y más

⁴⁶⁹ Según el artículo 27 de la portuguesa *Lei* nº 28/98 sobre el régimen jurídico contractual de los practicantes deportivos profesionales, la indemnización en caso de extinción anticipada sin justa por voluntad del deportista puede ascender como máximo a la cuantía de las retribuciones que hubiese percibido de haber seguido prestando servicios hasta la finalización del término pactado. Trasladando este criterio al mercado de trabajo del fútbol español, el volumen de las indemnizaciones por rescisión se limitaría a unos escasos cientos de millones cuando en la actualidad se cifran en miles de millones de las antiguas pesetas.

importante, garanticen la eficacia jurídica de lo acordado; en definitiva ha de constatarse la ausencia de cauces jurídicos adecuados para desarrollar un proceso de *negociación colectiva en el marco de la UE*⁴⁷⁰.

b) La experiencia de la Unión Ciclista Internacional

De hecho, en la práctica existen experiencias como la vigente en el marco del ciclismo, que marcan la pauta a seguir y el camino en el que profundizar. El sindicato internacional de ciclistas, CPA, y su patronal, Asociación Internacional de Grupos Ciclistas Profesionales, suscribieron en Lisboa a 21 de Octubre de 2001 y revisaron en Cluses en Julio de 2002, un acuerdo internacional de condiciones de trabajo, que regirá hasta finales de 2004. Ciertamente es que en cuanto a los contenidos, el acuerdo sigue anclado en el esquema clásico de la incidencia sobre la movilidad laboral como aspecto básico de la regulación de la competición y de la industria del ciclismo y que no actúa sobre los resortes financieros, pero en el aspecto procedimental y globalizador de las necesidades regulatorias es acertado. En el mismo sentido, las disposiciones de la UCI contemplan reglas laborales globales referidas a salarios mínimos, en las distintas regiones del mundo⁴⁷¹, que tratan de cumplir una función social de garantía de un lado y antidumping de otro, que podrían acogerse positivamente, si no fuera porque en este caso revisten un carácter unilateral, que los inutiliza desde el punto de vista jurídico y práctico —en este caso en la medida que tan sólo difieren la composición de intereses contrapuestos—.

También en el caso del fútbol, desde sus máximos organismos, FIFA y UEFA, se ha apuntado al establecimiento de regulaciones financieras globales⁴⁷², bienvenidas sin duda siempre que su objetivo sea garantizar el futuro

⁴⁷⁰ Esta términos también críticos con la actual regulación de la materia, F. VALDÉS DAL RÉ, "La contratación colectiva europea: más que un proyecto y menos que una realidad consolidada", RL 1997, Vol II, págs. 63-78; sobre la misma materia, F. NAVARRO NIETO, "La negociación colectiva en el derecho comunitario del trabajo", REDT, nº 102, 2000, págs. 377 y ss.

⁴⁷¹ Así, el artículo 3 del contrato tipo contenido en la regla de la UCI, nº 2.16.056, se señalan los salarios mínimos que habrán de abonarse en las siguientes zonas geográficas:

- En Alemania, Bélgica, Canadá, España, USA, Francia, Reino Unido, Italia, Holanda, Portugal y Suiza, al menos 1000 francos suizos al mes.
- En República Checa, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia y Rusia, al menos 500 francos suizos al mes, y
- En Colombia, al menos 300 francos suizos al mes.

⁴⁷² Por ejemplo desde UEFA se estudió la implantación de límites salariales por parte de los clubes, si bien dicha iniciativa quedó en fase de estudio en Comisión, y sin embargo fue recuperada por el G-14, tal como se desarrollará más adelante. Otras medidas, en este caso sí adoptadas por UEFA, como la imposibilidad de participación de los clubes muy endeudados, pese a su carácter disuasorio, en nada contribuyen a la resolución colectiva de los problemas financieros.

industrial, pasando por el reequilibrio económico de los clubes y sean adoptadas de manera acordada por los distintos sujetos implicados en el sector.

B. En cuanto a los sujetos negociadores y a la eficacia de los Convenios Colectivos: problema de sujetos negociadores para la negociación estatutaria

I. La necesidad de convenios de eficacia general

Ya se ha planteado con anterioridad la necesidad de que las previsiones convencionales que articulen mecanismos reguladores del mercado de trabajo deportivo tengan un alcance global para el conjunto de clubes y deportistas participantes en determinada competición. Un sistema de compensaciones por formación como el vigente en el Convenio de la LNFP —donde el anterior club podrá percibir del nuevo empleador una compensación por su labor formativa respecto de deportistas de hasta 25 años—, o un sistema de contratación como el derecho de tanteo regulado en el Convenio de la ACB —sistema similar al *right of first refusal* estadounidense, de contratación por el club de origen mediante la igualación de la oferta—, carecerían de funcionalidad si no fueran aplicables a la totalidad de clubes y jugadores participantes en ese mercado.

Por tanto, sería absurdo pactar convenios de eficacia personal limitada que dejaran fuera de sus reglas a los deportistas y clubes no representados en la negociación colectiva, pues dentro de un mismo mercado de trabajo serían de aplicación disposiciones heterogéneas sobre contratación, duración mínima y máxima de los contratos, derechos de formación, etc., y es que el objetivo de intervenir sistemáticamente, de manera cooperativa, sobre el mercado de trabajo, es inalcanzable si los acuerdos colectivos tuvieran eficacia personal limitada. Precisamente esta necesidad de uniformidad de las reglas de mercado en cuanto a su ámbito personal pone de relieve otra de las características de la negociación colectiva en el deporte profesional, el alcance necesariamente general de los convenios colectivos.

Y dentro de nuestro ordenamiento jurídico, este alcance personal general es uno de los rasgos que caracteriza a la negociación colectiva articulada por los cauces del ET, denominada negociación estatutaria, a diferencia de la negociación extraestatutaria, desarrollada de manera flexible al margen de los procedimientos del ET, ya que a esta última se le reconoce tan sólo un alcance limitado a los sujetos representados por los pactantes⁴⁷³.

Así un acuerdo extraestatutario o limitado entre LIGA ASOBAL y sindicato de jugadores de balonmano (ABM), vincularía a los clubes agrupados en

⁴⁷³ Sobre los acuerdos alcanzados al margen de las reglas del ET, por todos, J. GARCÍA VIÑA, "Los convenios colectivos extraestatutarios. Régimen jurídico y relación con los convenios colectivos estatutarios", *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, nº 118- 2000, pág. 14 y ss.

tal competición y a los balonmanistas afiliados o representados por el sindicato, pero no a los jugadores no afiliados o no representados, que podrían exigir la inaplicación de las hipotéticas reglas sobre derechos de formación, con un claro riesgo de fragmentación y falta de funcionalidad del sistema, puesto que el club contratante de un jugador eximido de tales derechos no estaría sujeto al pago de indemnizaciones mientras que otros sí lo estarían.

Estas importantes consecuencias obligan a recordar las normas estatutarias sobre legitimación impuestas a los sujetos negociadores por el ET para poder alcanzar la consideración de Convenio estatutario y dotar de eficacia personal general a los acuerdos, a fin de comprobar si se cumplen en el ámbito deportivo.

Interesa el tema sobremanera porque hasta el momento se ha aceptado comúnmente, aunque quizás sin un análisis detenido, que en los Convenios del sector concurren los requisitos de legitimidad exigidos a los pactantes por la normativa estatutaria para alcanzar la calificación de Convenios estatutarios. Cuestión que cabe reabrir.

Bien es sabido que el Título III del ET, impone a los convenios que pretendan alcanzar el reconocimiento y las consecuencias jurídicas que su peculiar régimen produce, el sometimiento a unas reglas estrictas, entre las que se encuentran las destinadas a seleccionar los sujetos legitimados para representar a los trabajadores y a los empresarios en el proceso negociador.

Concretamente en el marco que aquí interesa, esto es, en el ámbito superior a la empresa, según el art. 87.2 del ET ostentan legitimación negociadora por parte de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Por otro lado, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical (LOLS), en sus arts 6 y 7, condiciona la calificación como sindicato de mayor representatividad por audiencia electoral, tanto en el nivel estatal como en el autonómico, a la obtención de un número mínimo de representantes unitarios en las elecciones celebradas en los centros de trabajo según las reglas del ET y de su Reglamento de desarrollo en esta materia⁴⁷⁴. Igualmente, la condición de Sindicato con representatividad en un ámbito territorial y funcional específico depende de la obtención de al menos el 10 por 100 de los representantes elegidos.

En definitiva, el sistema de selección de los sujetos legitimados para negociar en un ámbito supraempresarial como el que es objeto de análisis pivota fundamentalmente sobre los resultados electorales obtenidos por cada Sindicato.

Asimismo, los Sindicatos afiliados, federados o confederados a una organización sindical que ostente la mayor representatividad por el criterio de la audiencia electoral obtendrán esa misma condición jurídica, aunque en este caso con un alcance limitado a su propio ámbito. Es lo que se ha venido a llamar “mayor representatividad por irradiación”⁴⁷⁵.

2. Examen de los convenios vigentes

a) Capacidad y legitimación de los Sindicatos

Proyectando las exigencias del Título III ET sobre las modalidades deportivas con Convenios Colectivos en vigor, las conclusiones que se alcanzan son dignas de reseña. Cabe recordar que dichos convenios, en la actualidad, han sido suscritos por las siguientes entidades:

- El CCB (art. 1.1) señala explícitamente que dicho acuerdo, en virtud de su autonomía colectiva, ha sido adoptado por las organizaciones firmantes: Asociación de Clubes de Baloncesto (ACB) y Asociación de Baloncestistas Profesionales (ABP).
- Respecto del CCF, la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP) y la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE).
- En el caso del CCC, los firmantes son la Asociación de Equipos de Ciclismo Profesional (ECP) y la Asociación de Ciclistas Profesionales (ACP).

⁴⁷⁴ El Capítulo I del Título II del ET establece los órganos de representación y regula el procedimiento electoral, desarrollado mediante el Real Decreto 1844/1994, de 9 de Septiembre, que aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Sobre este régimen electoral puede consultarse, J. J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, “El comité de empresa. Procedimiento electoral (arts. 69, 70, 71 y 72)”, REDT, nº 100, 2000, pág. 1341 y ss.; L. MELLA MÉNDEZ, “Composición, promoción de elecciones y mandato electoral del comité de empresa (arts. 66 y 67)”, REDT, nº 100, 2000, pág. 1293 y ss. y C. SÁNCHEZ TRIGUEROS, “La mesa electoral y la votación para delegados de personal y comités de empresa (arts. 73, 74 y 75)”, REDT, nº 100, 2000, pág. 1365 y ss.

⁴⁷⁵ Sobre el concepto y los matices realizados por el Tribunal Constitucional acerca de los criterios para obtener tal calificación, ver por ejemplo la STC 98/1985 de 29 de Julio y el comentario a la misma de A. MONTROYA MELGAR, “El sindicato más representativo en la LOLS y la Sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985”, AL, 1986, págs. 473-486. Además, entre la doctrina, R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español, Ed. Tecnos, Madrid, 1990 y F. L. NAVARRO NIETO, <<La representatividad por “irradiación” en la jurisprudencia>>, RL, nº 5, 1992, págs. 20-28.

- Y, finalmente, en el convenio del balonmano los firmantes son la liga ASOBAL y el Sindicato de balonmanistas ABM.

No cabe dudar de la personalidad jurídico-sindical de las asociaciones profesionales firmantes, requisito necesario, ya que el modelo se fundamenta en un “monopolio sindical de las unidades supraempresariales”, por lo que quedaría descartada, por ejemplo, “la posibilidad de que una coalición de representantes unitarios sea titular de capacidad convencional en tales ámbitos”⁴⁷⁶. Tanto AFE, como ABP, ABM y ACP⁴⁷⁷ u otras asociaciones profesionales de deportistas de otras modalidades, se encuentran registradas como Sindicatos ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, su vocación de defensa de los intereses socio-laborales de los respectivos trabajadores está fuera de toda duda, y además el respaldo de los profesionales es incuestionable como lo demuestra el alto índice de afiliados⁴⁷⁸.

Más allá, incluso se ha señalado que en los casos de la AFE, la ACP y de la ABP se trata de Sindicatos que en virtud de su condición de representativos en su respectivo sector, podrán acceder a las prerrogativas a que se refiere el art. 7.2 de la LOLS⁴⁷⁹, entre las que se halla la negociación colectiva de eficacia personal general. Por tanto parece haber un consenso doctrinal en que por parte de la representación de los deportistas, estarán legitimados en el ámbito señalado los sindicatos u organizaciones de deportistas profesionales citados⁴⁸⁰.

⁴⁷⁶ A. OJEDA AVILÉS, *Compendio de Derecho Sindical*, 7.Ed. Tecnos, Madrid, 1998, pág. 311. En el mismo sentido, T. SALA FRANCO, *Derecho Sindical*, 9.Ed., Tirant lo Blanch, Valencia 2003, pág. 356, afirma que “no poseen capacidad negociadora otras asociaciones de trabajadores no sindicales...ni tampoco agrupaciones de delegados de personal y de miembros de comités de empresa”.

⁴⁷⁷ El carácter sindical de la ACP queda reafirmado en el Preámbulo de sus Estatutos de 16 de Diciembre de 1995, al afirmar que: “La Asociación de Ciclistas Profesionales (ACP) constituida al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto de Libertad Sindical, surge y se mantiene con los objetivos de mejorar las condiciones laborales, del colectivo integrado por los ciclistas profesionales”. Igualmente en el caso de la Asociación de Jugadores de Balonmano (ABM), inscrita en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con fecha de 2 de Septiembre de 1993, se constituye según su Preámbulo “con base y límites en la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de Agosto de 1985” con la finalidad de “actuar en la tutela y defensa de los intereses colectivos de los jugadores de balonmano”.

⁴⁷⁸ En el caso del baloncesto, el 100% de los jugadores profesionales españoles contratados por equipos de la ACB están afiliados a la ABP, según información facilitada por el Secretario General de esta entidad, Sr. Delofeu.

⁴⁷⁹ R. ROQUETA BUJ, *El trabajo de los deportistas profesionales*. Ed.Tirant Lo Blanch, Valencia, 1996, págs. 356-357.

⁴⁸⁰ J.J DE VAL ARNAL y A.L DE VAL TENA, “La negociación colectiva de los deportistas profesionales”, en RL, nº 6, 1996, pág. 92, y sobre esta misma cuestión, de los mismos autores, “La negociación colectiva en el deporte profesional. Estudio de los sujetos negociadores y de las cláusulas conflictivas”, en *XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Ed. Trotta, Madrid, 1994, págs. 165 y ss.

Sin embargo esta última afirmación es propia de la observación socio-lógica y desde una perspectiva estrictamente técnica, el poder negociador de los citados sindicatos para acordar convenios estatutarios supraempresariales difícilmente puede fundamentarse, cuando en ninguno de los ámbitos analizados tan siquiera se constata la celebración de elecciones para representantes unitarios con arreglo al ET y al RD 1844/1994.

Ante la inexistencia de elecciones y de resultados electorales, se antoja complicado aceptar que AFE, ABP, ACP y ABM sean Sindicatos con representatividad en un ámbito territorial y funcional específico, puesto que tales elecciones constituyen el soporte objetivo sobre el que se cuantifica esa representatividad sindical que legitima para negociar.

Tampoco las partes pueden adecuar un mecanismo distinto de selección en cuanto que el conjunto de normas en cuestión tienen el carácter de derecho necesario absoluto⁴⁸¹, y como ha señalado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, por ejemplo en la Sentencia 184/1991, de 30 de septiembre, no entran en el ámbito de disposición de las partes “las reglas legales y estatutarias que establecen la legitimación para negociar el Convenio Colectivo, por cuanto constituyen un presupuesto legal de la negociación colectiva” realizada al amparo del Título III del ET.

Por tanto no queda acreditada la legitimación de los sindicatos de deportistas profesionales, de acuerdo con el criterio de medición electoral, para negociar convenios colectivos de carácter estatutario.

Y otro tanto cabe decir respecto de la irradiación, segundo criterio a través del cual puede obtenerse la condición de sindicato más representativo, puesto que en ninguno de los casos analizados (AFE, ABP, ACP y ABM) se conoce vinculación por afiliación, federación o confederación con otro sindicato que ostente la mayor representatividad⁴⁸².

Añádase a ello que, incluso aceptando que entes sindicales distintos de los implantados en el sector, como los Sindicatos más representativos estatales UGT y CCOO, ó incluso los autonómicos ELA y LAB, por virtud del art. 87.4 ET, ostentaran tal capacidad, esta devendría inútil para la válida constitución de la comisión negociadora ante la exigencia del 88.1 ET, que requiere que tales representaciones sindicales reúnan al menos la mayoría absoluta de los representantes unitarios, inexistentes en este caso.

⁴⁸¹ F. NAVARRO NIETO, *La representatividad sindical*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1993, Madrid, pág. 257.

⁴⁸² El sector de actividad específico en el que se constituyen y el vínculo exclusivamente profesional que cohesiona a estos trabajadores los aleja habitualmente de cualquier otro tipo de implicación de carácter más ideológico que subyace en otras organizaciones sindicales con las que es infrecuente la existencia de cualquier tipo de relación. Sin embargo y como excepción digna de ser señalada hay que mencionar el caso del sindicato de pelotaris de cesta punta IJAPA, entidad adherida al sindicato más representativo ELA/STV (art. 4º de los Estatutos de IJAPA, registrados ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en fecha de 22-V-1992).

En conclusión, contra la opinión mayoritaria de quienes anteriormente se han ocupado de la materia⁴⁸³, en términos de estricta técnica-jurídica, AFE, ABP, ACP y ABM no ostentan legitimación negocial para culminar convenios colectivos estatutarios de ámbito supraempresarial, de los que se derive la necesaria eficacia personal general.

Sin embargo, como señalan DE VAL ARNAL y DE VAL TENA en relación al Convenio del fútbol profesional, “la autoridad laboral ha permitido su registro y publicidad” como Convenio Colectivo estatutario.

Por tanto, ante la inexistente legitimación negocial, hay que hallar la explicación a la conformidad de la Administración en la aceptación como suficiente de la exclusiva y absoluta presencia e implantación sindical de AFE, ACP, ABP y ABM en sus respectivos sectores, donde su implantación es monopolística y muy amplia, hipótesis que de ser cierta implicaría la aceptación de un hecho sociológico, que no jurídico, como criterio de legitimación.

b) Capacidad y legitimación de las asociaciones empresariales

En lo que se refiere a la parte empresarial, ostentan legitimación, según el artículo 87.3 del ET:

Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

De esta forma la facultad de participar en la dinámica convencional estatutaria se somete, como sucedía con la representación de los trabajadores, al cumplimiento de determinados requisitos sustanciales: por un lado debe acreditarse el carácter de “asociación empresarial” de la representación patronal en su sentido técnico jurídico, no sociológico, y por otro lado una cuota de representatividad mínima en el ámbito de negociación, tanto en lo que se refiere al porcentaje de empresarios que representa como al de trabajadores que éstos emplean.

Por tanto, la capacidad negociadora para intervenir en la negociación supraempresarial la tienen atribuida las *asociaciones empresariales*, constituidas de acuerdo con la Ley 19/1977, de 1 de Abril, de Asociación Sindical⁴⁸⁴.

⁴⁸³ Especialmente se han manifestado sobre la cuestión, J. M. BORREGUERO GÓMEZ, “La negociación colectiva, esa vía de diálogo” en REDD nº 1, Enero/Junio 1993, Editorial Civitas, Madrid, págs. 139-144; J. J. DE VAL ARNAL y A. L. DE VAL TENA, “La negociación colectiva de los deportistas profesionales”, cit., y R. ROQUETA BUJ, *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit.

⁴⁸⁴ Sobre esta cuestión, vid. J. RIVERO LAMAS, “La legitimación empresarial para la negociación colectiva. Asociaciones empresariales legitimadas para negociar”, en *V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1993, pág. 85.

En el ámbito de las relaciones laborales de los deportistas profesionales, los Tribunales han reiterado una y otra vez la cualidad de empleador a efectos laborales de las entidades deportivas siempre que la prestación se realice concurriendo las notas caracterizadoras de la relación laboral, sin que sea necesaria la finalidad lucrativa⁴⁸⁵. A partir de la Ley 10/1990 del Deporte, siempre que dichas entidades participen en competiciones oficiales de carácter profesional⁴⁸⁶ deben adoptar, salvo en algunas excepciones, una forma jurídica determinada, la de Sociedades Anónimas Deportivas⁴⁸⁷; sin embargo esta exigencia no aporta jurídicamente novedades a la caracterización realizada por los Tribunales del orden social del concepto de empleador.

Así, la asociación empresarial se ha de someter a un marco jurídico específico, la Ley de Asociación Sindical, a cuyo amparo debe estar constituida, lo que es tanto como afirmar que sólo pueden intervenir en la negociación colectiva sectorial como asociaciones representativas de los empresarios las que hayan adquirido personalidad jurídica al amparo de la mencionada Ley⁴⁸⁸ y, lógicamente, cumplan la condición adicional de porcentaje de representatividad impuesta por el art. 87.3 ET.

Este marco jurídico conduce a reiterar lo ya señalado para la representación de los trabajadores, en el sentido de que “esta exigencia tiene carácter

⁴⁸⁵ Si bien esta doctrina es aplicable a cualquier sector social, valgan como ejemplo de su adaptación al ámbito deportivo las SSTCT de 24 de Junio de 1971 (Ar. 272) y 2 de Diciembre de 1975 (Ar. 5395).

⁴⁸⁶ Con la incorporación de la calificación administrativa de competición oficial de carácter profesional, en el art.7.3.e de la Ley del Deporte 10/1990, se ha alimentado una nueva fuente de confusión conceptual, aunque queda bien a las claras que esta calificación administrativa no afecta a la laboral. Así, como se encarga de deslindar R. TEROL, *Las ligas profesionales*, cit, págs. 222-223, sin tal calificación “no puede hablarse con propiedad, en nuestro ordenamiento jurídico, de la existencia de una Liga profesional” aunque “exista una competición federativa que claramente cuente con la participación de profesionales, o tenga cierta relevancia económica” como en el caso del balonmano. En concreto, según el art.10.2.f de la Ley, corresponde a la Comisión Directiva del Consejo Superior de Deportes, calificar las competiciones oficiales de carácter profesional y ámbito estatal. Hasta el momento han recibido dicha calificación, las competiciones de fútbol de 1ª y 2ª División y la competición de baloncesto organizada por la Asociación de Clubes de Baloncesto.

⁴⁸⁷ Disposición Transitoria, Primera, 1 de la Ley del Deporte 10/1990. Sobre el régimen jurídico de las SADs, vid. AA. VV., *Transformación de clubes de fútbol y baloncesto en Sociedades Anónimas Deportivas*, Civitas, Madrid, 1992; L. M. CAZORLA PRIETO, *Las sociedades anónimas deportivas*, Ciencias Sociales, Madrid, 1990; R. B. GARCÍA LUENGO, “En torno al sistema de fundación de las Sociedades Anónimas Deportivas”, *Estudios en homenaje al profesor Aurelio Menéndez*, Tomo II, Civitas, Madrid, 1996, págs. 1817 y ss.; R. GARCÍA VILLAVERDE, “El régimen jurídico del capital en las Sociedades Anónimas Deportivas”, *Derecho de Sociedades*, nº 1, 1993, págs. 115 y ss.; R. GÓMEZ-FERRER SAPIÑA, *Sociedades Anónimas Deportivas*, Comares, Madrid, 1992; J. IBÁÑEZ JIMÉNEZ, “Estudio sobre el régimen jurídico de las Sociedades Anónimas Deportivas”, *Actualidad Civil*, nº 11, 1992, págs. 129 y ss.; L. MARÍN HITA, “La nueva SAD”, REDD, nº 10, 1998, págs. 193-241 y L. M. SELVA SÁNCHEZ, *Sociedades Anónimas Deportivas*, Centro de Estudios Registrales, Madrid, 1992.

⁴⁸⁸ J. RIVERO LAMAS, “Los límites del convenio colectivo...”, cit, pág. 117.

imperativo⁴⁸⁹, y a analizar el cumplimiento de las condiciones de legitimación citadas. En representación empresarial han suscrito los convenios colectivos del deporte profesional, la Liga de Fútbol Profesional, la Asociación de Clubes de Baloncesto, la Asociación de Equipos de Ciclismo Profesional y la liga ASOBAL.

Sabido es que en las Federaciones deportivas en las que existen competiciones oficiales calificadas como profesionales por la Administración, como es el caso del fútbol y del baloncesto, la Ley 10/1990 del Deporte obliga a constituir en cada modalidad una Asociación Deportiva denominada LIGA, integrada exclusiva y obligatoriamente por todos los Clubes y Sociedades Anónimas que participen en dicha competición. Siguiendo los dictados de la norma, la LNFP y la ACB se constituyen como asociaciones de configuración legal, con personalidad jurídica y autonomía de funcionamiento, reuniendo, respectivamente, la LNFP a todos los Clubes y SAD de 1ª y 2ª División de fútbol, y la ACB a todas las SAD que participan en la competición de baloncesto que organizada. Sin embargo, esta especial configuración legal no afecta ni prejuzga la naturaleza de asociación empresarial de tales Ligas, condición que en su caso deberá adquirirse mediante el procedimiento regulado en la citada Ley 19/1977 de Asociación Sindical, y este extremo ha sido cumplimentado por la LNFP, afiliada además dentro de la confederación empresarial CEOE, pero no puede establecerse la misma conclusión respecto de la liga ACB.

Por otro lado, en las modalidades de ciclismo y balonmano no se ha producido hasta el momento calificación administrativa que reconozca la existencia de competición profesional⁴⁹⁰, y en consecuencia no existe obligación legal de constituir las correspondientes Ligas. Entretanto, para la gestión de las competiciones de carácter profesional del balonmano se constituyó una asociación de entidades deportivas denominada ASOBAL, sin que tenga carácter empresarial, y en el caso del ciclismo se creó una asociación empresarial integrada por los grupos deportivos que emplean a ciclistas profesionales, que bajo la denominación Asociación de Equipos de Ciclismo Profesional⁴⁹¹, representando a las empresas del sector, está inscrita como asociación patronal⁴⁹².

De acuerdo con las consideraciones anteriores puede afirmarse que la LNFP y ECP se encuentran registradas como *asociaciones empresariales*

489 *Ibidem*, pág. 86.

490 Actualmente están planteadas ante el Consejo Superior de Deportes sendas solicitudes de las Federaciones de Ciclismo y Balonmano para obtener tal declaración.

491 Inscrita inicialmente ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como Asociación Española de Ciclismo-Grupos Deportivos Profesionales con fecha de 2-I-1987, ha adoptado como nueva denominación la de Equipos de Ciclismo Profesional (ECP).

492 J. J. DE VAL ARNAL y A. L. DE VAL TENA, "La negociación colectiva de los deportistas profesionales", cit., pág. 94.

ante el Ministerio de Trabajo según los requisitos exigidos por la Ley de Asociación Sindical, mientras que la ACB y ASOBAL carecen de tal naturaleza, lo cual genera una situación bien diferente.

En efecto, mientras que la ACB y ASOBAL carecen de la exigencia requerida por el art. 87.3 ET para ostentar capacidad negociadora, la LNFP y ECP cumplen el presupuesto de capacidad exigido para negociar un convenio estatutario.

Ahora bien, al menos merece una reflexión el hecho de que cada uno de los Clubes y SAD que integran estas entidades estén individualmente capacitados para negociar convenios estatutarios de nivel empresarial, y sin embargo, a nivel supraempresarial, la agrupación de esos mismos sujetos no esté legitimada para negociar un convenio sectorial estatutario.

c) Los convenios del deporte son extraestatutarios

De lo expuesto, es decir, de la proyección de los requisitos de legitimación impuestos por el art. 87 ET sobre las modalidades deportivas en las que existe práctica convencional se deduce que este ámbito carece de sujetos capacitados para negociar convenios colectivos de naturaleza estatutaria. Sin embargo existe un reconocimiento tácito entre los propios interlocutores sobre la amplia representatividad de la correspondiente contraparte, lo que muestra la perversión de la rigidez estatutaria en sectores como este.

Aunque guiada por un sentido pragmático, la Administración ha permitido a los Convenios firmados superar el control de legalidad correspondiente, la uniformidad de las reglas puede estar amenazada. Una impugnación proveniente de aquellos sujetos que entendieran no estar representados en la comisión negociadora pondría en tela de juicio el alcance general de los Convenios, y por parte de los trabajadores, aquellos que no estuvieran afiliados a los Sindicatos firmantes, y por parte empresarial, al tratarse de convenios firmados por quienes no son Asociación Patronal o por no haberse celebrado elecciones ni reunir mayorías suficientes y carecer de eficacia general, podrían objetar la aplicación del convenio y, por ejemplo, negarse al abono de los salarios mínimos fijados en el texto convencional.

En efecto, los problemas derivados de esta ausencia de cobertura jurídica podrían desencadenarse en cualquier momento, generando, al menos coyunturalmente, una cierta desorganización en el mercado deportivo, ya que se quebraría la necesaria uniformidad de las reglas que rigen las relaciones laborales del sector; bastaría que, por ejemplo, cualquier jugador de baloncesto no afiliado o representado por el Sindicato pactante se negara a aceptar la prórroga de su contrato por parte de su Club en virtud del derecho de tanteo, celebrara contrato con un nuevo empleador y planteara ante los Tribunales la cuestión de la inaplicación del Convenio Colectivo a su caso, por su carácter de eficacia personal limitada, o, de la misma manera, cualquier jugador de fútbol no representado por la AFE podría apelar a este carácter limitado del Convenio Colectivo para eludir la

aplicación del régimen los derechos de formación y por tanto contratar con otro club sin que este deba abonar compensación alguna, mejorando lógicamente su poder negocial.

De hecho, en la práctica se ha suscitado ya una controversia, resuelta mediante Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de Junio de 1999⁴⁹³, que guarda una sustancial similitud con lo aquí planteado. En esta ocasión, impugnación de la eficacia personal general de un convenio taurino estatal, el Alto Tribunal reitera la doctrina del Tribunal Constitucional acerca del carácter de “derecho necesario absoluto” de las reglas de legitimación del ET, y niega que en ausencia de elecciones a representantes de los trabajadores “haya negociadores legalmente capaces”, sin que el criterio legal pueda ser sustituido por otros como el elevado porcentaje de presencia en términos de afiliación, tal como hiciera la Sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de Junio de 1998⁴⁹⁴, revocada y de la que trae causa esta del Tribunal Supremo⁴⁹⁵.

Por tanto y en garantía de la estabilidad del mercado de trabajo deportivo deberían adoptarse medidas tendentes a subsanar este problema. En el caso de ACB y ASOBAL acudiendo al expediente de su inscripción como asociaciones empresariales; en el caso de los Sindicatos de deportistas, cabe advertir al menos dos opciones, por un lado la adquisición de la condición de Sindicato más representativo por irradiación, para lo cual sería suficiente, ex art. 6.2.b de la LOLS, entablar un vínculo asociativo con un sindicato que ostentara tal condición de más representativo mediante el criterio de audiencia electoral previsto en el art.6.2.a de la LOLS, o por otro lado, alcanzar la condición de Sindicato con representatividad suficiente, mediante la obtención de al menos el 10% de los representantes en las elecciones a representantes unitarios, convocadas en cada club de la manera formal, establecida en el Reglamento Electoral, RD 1844/1994, en lugar del modo asambleario en que actualmente eligen las plantillas a sus representantes.

C. En cuanto a la articulación de los intereses en juego

El proceso de negociación colectiva en el deporte profesional presenta, en cuanto a la articulación de los intereses, caracteres diferenciados respecto de los que son habituales en el resto de sectores productivos. A diferencia de la prototípica dialéctica capital/ trabajo, propia del conjunto de los sectores, en el caso del sector deportivo, los equilibrios alcanzados en los Convenios deben integrar intereses que se entrelazan de modo más complejo.

De partida, en nuestro entorno, los intereses empresariales de los clubes –cuestionados a lo largo de este trabajo por su enfoque individua-

lista, falta de visión industrial y porque orillan las peculiaridades del sector– difieren sustancialmente de los perseguidos por la generalidad de capitalistas, puesto que al menos hasta la fecha y a diferencia de la industria del deporte estadounidense, los resultados deportivos, el éxito deportivo, son los objetivos primordiales y prioritarios de los clubes de fútbol, baloncesto, balonmano e incluso ciclismo –ya que también en este último caso la imagen de marca del patrocinador obtiene una proyección más notoria si viene acompañada de éxitos deportivos– y sin embargo la obtención de rentabilidad económica se sitúa en un segundo término⁴⁹⁶. Por tanto, la capitalización de los clubes tiene por objeto prioritario la inversión en la conformación de las mejores plantillas deportivas posibles; o, lo que es lo mismo, los ingresos obtenidos se dirigen a la contratación en el mercado de trabajo –pago de indemnizaciones por transferencias y por derechos de formación– y a salarios de los deportistas.

Así, a diferencia de otros sectores productivos los hipotéticos excedentes no se traducen en beneficios empresariales, sino que se reinvierten en compensaciones y salarios; además la gran diferencia de poder financiero entre entidades provoca una disparatada dinámica inflacionaria impuesta por los clubes poderosos, siempre amenazantes hacia los modestos, que tratan de bloquear las apetencias de los ricos elevando los salarios de sus jugadores y fijando cuantías indemnizatorias irreales para evitar la extinción anticipada de los contratos. Cuando estos obstáculos ceden al interés de los más poderosos, los modestos que ingresan astronómicas compensaciones por la pérdida de sus deportistas más talentosos aplican en el mercado de trabajo, con los extraordinarios ingresos recibidos, la misma lógica hacia los clubes de similar condición a la suya, con el fin último de reforzar su plantilla, tratando de eludir la pérdida de categoría deportiva, y en esta amenazante lucha entre desiguales, por repetir éxitos en el caso de los ricos y por mantener la categoría el resto, la racionalidad económica pierde sentido, pues la prioridad de lo deportivo conduce a gastar por encima de lo que se ingresa: nada que ver con los objetivos empresariales comunes en otros sectores.

Así, los términos de la confrontación empresa/trabajador adquiere otros rasgos, los intereses son más complejos. No se trata, sin embargo, de recrearse ahora en la descripción de las peculiaridades de un mercado que ya se ha caracterizado con anterioridad⁴⁹⁷, sino de recapitular “las leyes” del mercado deportivo que se proyectan e influyen específicamente en los contenidos de la negociación colectiva:

⁴⁹⁶ Esta diferente concepción de los objetivos empresariales y en concreto el ánimo de lucro o su ausencia, es lo que hace del sector del deporte profesional estadounidense una *industria* y sitúa al sector europeo en el plano de *espectáculo*. Obviamente esta diferencia hunde sus raíces en el origen asociativo popular con objeto deportivo de los clubes europeos, al margen de que hayan adoptado formas societarias mercantiles, y en el origen privado con ánimo lucrativo de las franquicias estadounidenses.

⁴⁹⁷ Cfr. Parte Segunda, Cap. Primero.

⁴⁹³ RJ 1999\5068.

⁴⁹⁴ AS 1998\2610.

⁴⁹⁵ Comentario sobre esta sentencia puede encontrarse en J. LAHERA FORTEZA, “¿Es posible la negociación colectiva de eficacia general en sectores sin representación unitaria?: el caso taurino”, RL, nº 19, 1999, págs. 57-60.

- Los ingresos de las empresas se destinan a dos conceptos esenciales: compensaciones entre clubes y salarios. El primero de ellos es la consecuencia de mecanismos interventores restrictivos de la competencia; compensaciones que tratan de disuadir de la contratación de los deportistas de otras entidades o resarcir por la pérdida de los mismos. Se trata de una fórmula para tratar de detener la pérdida de deportistas ante las superiores ofertas de los más ricos y de financiar su sustitución en caso de que el interés sea irrefrenable.
- La posición e intereses de empresas y deportistas ante este esquema son complejos dentro de cada colectivo e influyen en la negociación colectiva.
- Entre los clubes, la generalidad promovieron estos mecanismos de intervención y de pago de compensaciones y por tanto están interesados en su mantenimiento.
- Frente a esta posición intervencionista, los clubes ricos verían de mejor grado la liberalización del mercado, la supresión de compensaciones por la pérdida de deportistas; esto les permitiría emplear su superioridad de forma más contundente y podrían acumular con mayor facilidad los talentos deportivos en sus plantillas.
- En definitiva uno y otro colectivos de clubes representan dos modelos diferenciados de mercado –intervenido o liberalizado– y de aplicación de los ingresos –inversión en compensaciones y salarios o aplicación en la masa salarial–, que se tratará de imponer en la negociación colectiva.
- Dentro del colectivo de deportistas existen intereses contrapuestos. Un mercado regido por la libre oferta y demanda, favorece las posiciones de las superestrellas, que acumularán cada vez una mayor participación en el total de la masa salarial.
- El resto de deportistas estarán interesados en articular unos criterios de distribución solidaria de la masa salarial y por tanto en elevar los salarios mínimos a niveles superiores a través de los convenios colectivos.

En resumen, en la negociación colectiva del sector del deporte profesional se pueden plantear interrelaciones de intereses y complejos pactos que convierten a este sector en peculiar en este aspecto; alianzas como la que interesa a la minoría de clubes ricos y superestrellas –unidos por la defensa de un mercado liberalizado al máximo, donde ambos colectivos alcanzan su mayor predominio–.

III. Análisis crítico de los contenidos más relevantes de los Convenios Colectivos

A. La regulación del mercado de trabajo deportivo

I. Introducción

Las reglas abordadas en este epígrafe son aquellas que, más allá de la regulación de los aspectos individuales de la relación laboral entre Club y deportista, se dirigen también a determinar la manera en que se asignan los recursos humanos –los deportistas– en el conjunto de la competición –entre los clubes–, y las obligaciones que surgen entre los diversos participantes en el mercado, con el fin último de equilibrar la competición.

En la primera parte de este trabajo ya se ha tratado en extenso la importancia de la negociación colectiva en las ligas estadounidenses para la regulación de estos aspectos; la intervención sobre el mercado de trabajo (*draft, right of first refusal, compensation system*), sobre las condiciones laborales económicas, (*salary cap*) o la fijación del marco económico en el que se opera (*revenue sharing, luxury tax*) surgen de los acuerdos entre Sindicatos y Ligas, con un objetivo último común a cualquier actividad industrial, la obtención de la máxima rentabilidad económica por ambas partes.

En contraste con este modelo, cabe señalar que el espacio y la relevancia de los mecanismos reguladores de mercado en los convenios colectivos del deporte profesional español es residual, en términos generales, sin perjuicio de las matizaciones que se reseñarán a continuación en relación a la Liga ACB. En el caso español el sistema de mercado se basa en las restricciones a la contratación permitidas por el RD 1006/1985 –básicamente cláusulas de rescisión y derechos de formación, además de que en el caso del baloncesto el sistema de prórroga de los contratos haya sido utilizado también con la misma funcionalidad–, norma que tan sólo exige que su desarrollo sea realizado mediante la negociación colectiva en lo que hace a los derechos de formación y promoción, remitiendo su concreción a los pactos individuales en el resto de instituciones.

Por tanto, la ausencia de promoción legal y la tendencia normativa a la individualización de las relaciones laborales deportivas han influido en el escaso peso de la negociación colectiva en esta materia, pero, en todo caso, las propias Ligas y Sindicatos, y los intereses de los diversos colectivos que agrupan, son los principales responsables de este escaso desarrollo.

En cualquier caso, antes de comenzar el análisis de las previsiones al respecto, conviene deslindar dos grupos de convenios en función del tratamiento dado a la cuestión. Por un lado, hay que considerar separadamente a la Liga ACB, tanto por los principios de eficiencia económica que impulsan su actividad –diferentes de la LNFP, ASOBAL y ciclismo profesional– como, en consecuencia, por el hecho de que el convenio colectivo de la ACB haya desarrollado una prolija regulación sobre el sistema de contratación en el

mercado deportivo; sin duda su origen se encuentra en la atenta observación y seguimiento que desde el baloncesto español se ha realizado de la liga mejor y más comercial del mundo en la modalidad, la NBA. Este modelo ha influido en la filosofía de la ACB, que se ha inclinado por convertir al baloncesto profesional español en un sector de la industria del entretenimiento, guiado por tanto desde parámetros de racionalidad económica y consecución colectiva del mejor producto posible; principios basados en la solidaridad entre sus clubes –interesada y necesaria–, ajenos a las demás competiciones analizadas.

En cualquier caso, tampoco es procedente conceder una importancia excesiva a las reglas sobre la ordenación del mercado de trabajo contenidas en el Convenio Colectivo de la ACB, sino que habrá que calibrarlas y relativizarlas en función de su alcance personal, como más adelante se analizará.

Por otro lado, las competiciones de la LNFP, la ASOBAL y el ciclismo profesional, en esta trascendente materia para la articulación del modelo de espectáculo, no han abierto a la negociación colectiva sino algún resquicio de menor importancia práctica –caso de la LNFP–.

2. El convenio del baloncesto entre ACB y ABP

a) La posibilidad de pactar prórrogas en convenio colectivo

Se ha advertido por la doctrina más cualificada que el RD 1006/1985 opta por la contratación por tiempo determinado y cierto⁴⁹⁸, de forma que elimina el fantasma del conocido derecho de retención⁴⁹⁹ y sobre este principio básico abunda el CCB, que proclama la duración determinada de los contratos.⁵⁰⁰

Con ello se ha señalado que se trata de proteger fundamentalmente los intereses del deportista profesional que en su breve etapa de actividad ha de ver garantizada su libertad de trabajo y por consiguiente la posibilidad de cambiar de empleador⁵⁰¹. Tal facultad constituye la premisa fundamental para una adecuación continua de su cotización al valor de mercado de su prestación, contraste básico para rentabilizar la profesión⁵⁰².

⁴⁹⁸ R. ROQUETA BUJ, *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., pág. 145; F. RUBIO SÁNCHEZ, *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Ed. Dykinson, 2002, pág. 185; y J. A. SAGARDOY BENGOCHEA y J. M. GUERRERO OSTOLAZA, *El contrato de trabajo del deportista profesional*, cit., págs. 58-59.

⁴⁹⁹ J. CABRERA BAZÁN, “La relación especial de los deportistas profesionales”, *Comentarios a las leyes laborales*, Tomo II-Vol.1º. Editorial Revista de Derecho Privado. 1987. pág.151.

⁵⁰⁰ A modo de ejemplo, el CCB en su art. 9.2 (“El contrato tendrá siempre una duración determinada...”) reproduce básicamente el contenido del art. 6, párrafo 2º, del RD 1006/1985 (“La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada...”).

⁵⁰¹ F. DURAN LÓPEZ, “La relación especial de los deportistas profesionales”, RL, 1985-II, pág. 273.

Sin embargo, se ha revelado manifiestamente que al mandato de duración determinada de los contratos y a la eliminación del derecho de retención no se ha anudado directamente la consecuencia esperada de la libertad contractual de los deportistas. Buen ejemplo de ello las previsiones que en el Capítulo IV del CCB bajo la rúbrica de “Sistema de contratación” se dirigen a regular el mercado de trabajo.

Precisamente el sustento del entramado de mercado desarrollado en la negociación colectiva en el caso del baloncesto, no se ha basado ni en los tradicionales derechos de formación ni en las cláusulas de rescisión típicas del fútbol, sino que siguiendo a la doctrina⁵⁰³, fundamentalmente en la institución prorrogatoria de los contratos regulada por el art.6 párrafo 3º del RD 1006/1985.

El inciso final del art. 6, párrafo 3º, del RD 1006/1985 señala que:

“Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio”.

Y aunque la dicción de lo transcrito con anterioridad pueda dar lugar a comentario e interpretación posterior en algunos de sus extremos, interesa destacar por ahora la habilitación concedida en favor del Convenio Colectivo para establecer un *sistema de prórrogas diferente* al regulado en el art. 6, párrafo 2º, del RD 1006/1985⁵⁰⁴.

b) El denominado “derecho de tanteo”

La regulación *diferente* realizada en el CCB sobre el régimen de prórroga contractual merece una más que detenida atención. En su art. 9. 3 se señala que el contrato “podrá ser prorrogado por voluntad de las partes o en aplicación de lo dispuesto al efecto en el artículo 13”, y este artículo 13, –desarrollado en detalle por el art. 14– diseña un sistema realmente *diferente* al establecido en el R.D 1006/1985, con una funcionalidad de mercado más compleja que la simple prórroga contractual individual destacada por la doctrina⁵⁰⁵.

⁵⁰² Sobre los motivos y función de mercado de la duración determinada de los contratos de los deportistas profesionales cfr. Parte Segunda, Cap. Segundo, II. F.

⁵⁰³ R. ROQUETA BUJ, *El trabajo de los deportistas profesionales*, cit., págs. 155-157, alude al mecanismo dispuesto en el art. 13 y ss del Convenio Colectivo del baloncesto como si se tratase de un sistema de prórrogas convencional; en el mismo sentido F. RUBIO SÁNCHEZ, *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, cit., págs. 194-196, hace referencia al mismo precepto del Convenio Colectivo dentro del apartado relativo a la prórroga de los contratos.

⁵⁰⁴ Señala el art. 6, párrafo 2º, del RD 1006/1985 que “podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado”.

⁵⁰⁵ Vid. nota nº 503

En efecto, según el art. 14.4 CCB, para que el Club prorrogue el contrato es suficiente con que iguale las condiciones plasmadas en el documento de oferta recibido de un Club tercero interesado en la contratación⁵⁰⁶, y es que por cada jugador tan sólo podrá existir un único documento oficial de oferta (al margen de que pueda recibir diversas ofertas extraoficiales y negociar varias propuestas, oficialmente sólo podrá presentarse una), de forma que casi se crea un monopsonio. En el supuesto de negativa del jugador a prorrogar su contrato con el club o SAD de origen que hubiese ejercitado el derecho de tanteo, éste mantendrá los derechos de inscripción federativa sobre el jugador⁵⁰⁷.

En definitiva, el ejercicio de lo que se ha denominado *derecho de tanteo* a través del procedimiento previsto en el art. 14 CCB, supone sustraer del ámbito de disposición del deportista profesional el derecho para contratar libremente con quien le traslade una oferta de trabajo más interesante una vez finalizado su contrato, y pretende una clara finalidad de incidir en el mercado, frenar u obstaculizar la libre concurrencia de oferta y demanda de servicios.

A partir de aquí, aunque el efecto alcanzado en algunas ocasiones por virtud del mecanismo del CCB sea el de la efectiva prórroga contractual, parece que no procede el análisis de este precepto como si se tratara de un *sistema de prórrogas diferente* que deba ser cotejado con arreglo a los principios plasmados por el art. 6 párrafo 2º del RD 1006/1985.

Y es así, porque lo que el Convenio Colectivo regula es la situación contractual que se produce a la finalización del contrato, esto es, el jugador, liberado de su compromiso, desemboca con una libertad contractual limitada en un marco concurrencial reducido, de donde en ocasiones se consumará la prórroga de su vínculo, pero en otras se dará lugar a la contratación con otro club, de manera que no cabe predicar directamente que el estudiado sea un sistema de prórroga contractual, sino que este es uno de sus posibles efectos.

c) Su limitación a los jugadores españoles

Por otro lado, ya se avanzaba que en el peculiar mercado del baloncesto ACB la trascendencia de estas previsiones del Capítulo IV del CCB, bajo la

⁵⁰⁶ Art.14.4 CCB: “Los clubes o SAD ofertantes deberán presentar el documento de oferta en la ACB, que lo remitirá al club o SAD de origen al día natural siguiente, para que dentro del improrrogable plazo de otros diez días naturales, ejercite su derecho de prórroga y en consecuencia, contrate al jugador, lo que implicará el compromiso del club o SAD de origen de igualarle las condiciones que figuren en el documento recibido del tercero”.

⁵⁰⁷ Esto es, el Club será el único habilitado para suscribir licencia federativa con el jugador y los restantes clubes tendrán que abstenerse de hacerlo, bajo pena de ser sancionados por la ACB, que además no tramitará ninguna licencia distinta de la concertada con el empleador habilitado. Incluso en caso de que el jugador emigre a una competición extranjera, su retorno se produciría en las mismas condiciones de sujeción (cfr. art. 17 del CCB sobre Mantenimiento de derechos).

rúbrica Sistema de contratación, es relativa. Ocurre que, el art. 4 del CCB, al delimitar el ámbito funcional del Convenio Colectivo señala, con un criterio jurídicamente discutible –luego se abordará–, que el acuerdo regula algunos aspectos “del régimen de prestación de servicios de los jugadores profesionales de baloncesto *españoles* para los clubes o SAD integrados en la ACB”. Esto es, la aplicación de la norma alcanza a un colectivo concreto, el de los jugadores con nacionalidad española, que según datos que facilita el sindicato ABP, en la temporada 98/99 representaban el 54% de los jugadores que disputaron la competición, en la 99/00 el 55%, en la 00/01 el 57% y en la 02/03 el 60%⁵⁰⁸.

Por tanto, con vistas a la funcionalidad del mercado, a tratar de evitar la acumulación de talentos en los equipos económicamente más poderosos, la importancia de las cláusulas de contratación que intervienen el mercado del baloncesto ACB es relativa, porque abarca a un segmento concreto, poco más de la mitad de los jugadores y además su peso específico en el plano deportivo –salvo contadas excepciones– no es tan relevante ni determinante como el de los jugadores extranjeros⁵⁰⁹. De ahí que pueda afirmarse que estas reglas afectan sobre todo a la movilidad laboral, a la posibilidad de contraste de mercado, de los jugadores más modestos; se trata de una restricción que se contradice con la política de libre mercado que se practica en relación a los jugadores no españoles.

Son razones propias del mercado de jugadores las que impulsan a excluir a los trabajadores extranjeros del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo. En concreto, el Convenio, como ya se ha expuesto, contiene importantes reglas de restricción de la movilidad (derecho de tanteo) que afectan a la libertad de contratación de los deportistas, de tal manera que la ACB es consciente de que su aplicación a los extranjeros disminuiría considerablemente la atracción del mercado deportivo español, con la amenaza de quedar sujetos al ejercicio del derecho de prórroga de sus clubes mediante la igualación de la oferta.

Con todo, la exclusión de un colectivo de trabajadores del ámbito de aplicación de un Convenio, que en este caso se fundamenta en un criterio como el de la nacionalidad, y el desigual tratamiento por tal motivo, suscita de inmediato el debate acerca de su adecuación constitucional. El TC, en la Sentencia 52/1987, de 7 de Mayo⁵¹⁰, ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la libertad que a las partes se les reconoce para determinar el ámbito de aplicación de un Convenio, y sobre sus límites, concluyendo que “la exclusión de determinados colectivos de trabajadores que no se fundamente en un motivo objetivo y razonable... es contraria a las exigencias constitucionales y legales de no discriminación”.

⁵⁰⁸ Sobre el número de extranjeros en la liga ACB, cfr. nota nº 393.

⁵⁰⁹ Una medida de ello es el cómputo de “minutos en pista” dispuestos por los jugadores de uno u otro colectivo, con un balance claro sobre la mayor presencia de los jugadores no españoles (datos sobre el particular en Guía Basket MARCAB, 2001-2002 y 2002-2003).

⁵¹⁰ STC 52/1987, de 7 de Mayo, f.j. nº 4.

Se trataría, por tanto, de analizar si la condición que motiva la exclusión de la aplicación del convenio, nacionalidad distinta de la española, contiene fundamento objetivo y razonable para sustentar la inaplicación, y en este sentido es conocido que la Constitución (art. 35) sólo reconoce a los españoles el derecho al trabajo y que, en consecuencia, la legislación correspondiente podrá regular específicamente el acceso de los extranjeros al mercado de trabajo, lo que actualmente se lleva a efecto a través del sistema de los permisos de trabajo.

Ahora bien, como se ha advertido, una vez autorizada la prestación del extranjero, sus condiciones de trabajo son iguales a las del trabajador nacional⁵¹¹, por tanto, mientras no existan desigualdades objetivas que justifiquen un trato diferenciado, es inadecuada la exclusión de los deportistas extranjeros del ámbito de aplicación del Convenio.

Exclusión que, en ausencia de convenio específico de grupo para los citados deportistas, los expulsa del ámbito de protección convencional y los expone a la posibilidad de prestar sus servicios en condiciones laborales carentes de las garantías colectivas previstas para los jugadores españoles⁵¹².

De esta manera, la lógica de mercado empleada para fundamentar el desigual trato entre jugadores españoles y no españoles no puede servir evidentemente para sostener la vulneración producida. En efecto, no parecería serio que la ACB pretendiese mantener dos regímenes jurídicos diferenciados, españoles/ no españoles, esgrimiendo argumentos de dinámicas o comportamientos de mercado; en definitiva, no cabría distingos en base al criterio de nacionalidad en función de que representen una facilidad u obstáculo en el acceso al mercado de contratación de deportistas.

Otro debate sería plantear la aplicación del derecho de tanteo a determinados grupos de baloncestistas en base a criterios objetivos distintos de las condiciones personales proscritas como diferenciadoras por el art. 14 de la Constitución, tales como el haber sido formado por el club, y que tienen una

⁵¹¹ SALA FRANCO y otros: *Derecho del Trabajo*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia 2000, pág. 285. Sobre condiciones de acceso al mercado de trabajo de los extranjeros, P. CHARRO BAENA, *Las autorizaciones para trabajo de extranjeros*, Ed. Aranzadi, 2000 y M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "El Derecho del Trabajo de los inmigrantes extracomunitarios", Ponencia Central del XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, (Santander 8 y 9 de Junio de 2001), págs. 1-95, www.aedtss.com .

⁵¹² La existencia de un convenio de grupo, como reflejo de las peculiares características como colectivo de los baloncestistas extranjeros, hubiera superado el contraste de constitucionalidad, pues señala la STCo 136/1987(f.j.º 5): "El principio de igualdad no obliga, desde luego a perfilar la unidad de negociación con todos los trabajadores de una empresa o de un ámbito geográfico y funcional determinado, y por lo mismo, no impide que determinados grupos de trabajadores que cuenten con suficiente fuerza negociadora pacten por separado sus condiciones de empleo... Pero a esa exclusión...no puede asimilarse la de aquellos otros grupos que...se ven apartados contra su voluntad del ámbito de aplicación del convenio correspondiente. En este último supuesto la exclusión...(puede ser) una vía para imponer injustificadamente condiciones de trabajo peyorativas a los trabajadores afectados".

clara justificación en el objetivo de preservar los esfuerzos formadores de las entidades deportivas. En este caso constituiría un tratamiento diferenciado aceptable de colectivos distintos en razón de circunstancias relevantes en el sector, sin que quede afectado el principio de igualdad. Ello permitiría la aplicación del conjunto del convenio a los extranjeros, con la salvedad de las cláusulas indeseadas.

3. La regulación de mercado en los Convenios Colectivos de la LNFP, la ASOBAL y el ciclismo profesional

a) Introducción

En estas modalidades, la negociación colectiva tiene una incidencia de perfil bajo. En general, la regulación de mercado se sustenta sobre las cláusulas de rescisión en caso de extinción anticipada del deportista pactadas individualmente en los contratos de trabajo, con el efecto inflacionista que ese mecanismo comporta, más importante cuanto mayor es la segmentación económica entre clubes, el flujo de mercado y los volúmenes económicos manejados en la competición –por ello destacan los efectos inflacionistas en el fútbol, respecto del balonmano o ciclismo–.

Podría pensarse que todos estos efectos hubieran sido paliados, y pueden serlo en el caso de que el art. 16.1 RD 1006/1985, o bien la determinación de Ligas y Sindicatos, hubieran trasladado la regulación de las indemnizaciones desde la esfera individual a la colectiva, y en los Convenios Colectivos se hubieran limitado las irreales y antijurídicas cifras actualmente previstas, especialmente en el caso del fútbol. Esta intervención colectiva al menos aportaría al mercado valores necesarios para su estabilidad, como cuantías proporcionadas y equilibradas con el derecho de dimisión de los deportistas que no den lugar a cuestionamiento ante los Tribunales como sucede en la actualidad, la certeza sobre la cuantía de las indemnizaciones a abonar por la desvinculación del deportista –actualmente sujeta a los avatares judiciales–, y el establecimiento de criterios objetivos para su determinación, lejanos a la actual arbitrariedad. No obstante es cierto que, siendo condición necesaria, no sería suficiente para garantizar un buen funcionamiento de mercado, pues la rebaja sustancial que sufrirían los importes de las cláusulas beneficiaría en especial a los clubes más ricos, que con menores obstáculos a la contratación podrían captar con más facilidad a los deportistas con más talento, perjudicando al producto conjunto; es fácil deducir que una regulación colectiva de esta materia debe ir acompañada con otras de carácter económico –también encauzadas en Convenio Colectivo por afectar en especial a la distribución de la masa salarial y por constituir restricciones al libre mercado–, tendentes a equilibrar los recursos disponibles por cada uno de los clubes.

Dejando a un lado la notable ausencia de las cláusulas de rescisión –laguna a todas luces interesada– en los Convenios Colectivos, el análisis se vuelca hacia la otra gran institución reguladora de los mercados deportivos de

nuestro entorno, las compensaciones por formación o promoción a la expiración de los contratos.

El art.14.1 del RD 1006/1985 dispone:

Para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia.

b) El caso del fútbol

A esta previsión reglamentaria le ha abierto una puerta el Convenio Colectivo de la LNFP, que en su artículo 18 contempla el derecho del club con el que el futbolista finaliza su relación laboral a percibir la compensación que libremente fije esa entidad empleadora, siempre y cuando el deportista sea menor de 25 años. Para beneficiarse del mecanismo, el Club habrá de comunicar a la LNFP la inclusión del deportista en una denominada "Lista de Compensación" y el importe indemnizatorio libremente fijado. En caso de que ningún otro club contratase al jugador incluido en la Lista, éste tiene derecho a seguir en el club por una temporada –si bien no podrá contratar con ningún otro–, manteniéndose los términos del contrato finalizado e incrementándose sus retribuciones en el 7% de la cantidad fijada en la Lista de Compensación, más el IPC.

Este mecanismo somete al deportista a la voluntad unilateral de la empresa que, en función de sus intereses sobre la continuidad del jugador, determinará la cuantía de la compensación, y tratará de que la cantidad sea inalcanzable para otras entidades a fin de mantener al deportista vinculado al club, o a la inversa, en caso de que quiera desprenderse del mismo ni siquiera será incluido en la Lista, con lo que no se activará la continuidad por una temporada prevista para ese supuesto.

En definitiva, este sofisticado mecanismo supone un mantenimiento indirecto del derecho de retención⁵¹³, o, al menos, un importante obstáculo al libre desenvolvimiento de la voluntad del trabajador que ha cumplido ya con el tiempo pactado para desempeñar su prestación.

Ciertamente, en la práctica ha sido una cláusula que ha ido quedando en desuso y su actual importancia es residual, menor aún a partir de la sentencia Bosman, que si bien tan sólo se pronunció expresamente sobre la inadecuación al Tratado de la UE de las compensaciones de este carácter entre clubes de diferentes Estados miembros, abre la puerta a una interpretación extensiva que pone en entredicho su funcionamiento entre clubes del mismo país miembro⁵¹⁴. Con todo, el sistema compensador se ha tratado de hacer valer, incluso en alguna ocasión, como en el caso Couñago, cuando el club

contratante pertenecía a otro Estado miembro, en este supuesto el Ipswich Town inglés, no siendo acogida tal pretensión por parte de la jurisdicción⁵¹⁵.

Por otro lado, en lo que hace a la actividad negociadora en una materia tocante también a la libertad contractual de los futbolistas, merece reparar en la ausencia de previsión convencional alguna que delimite la histórica práctica contemplada en las reglamentaciones federativas, por la que el jugador aficionado que celebre su primer contrato profesional deba hacerlo con el equipo con el que mantuvo su última licencia como aficionado, de donde se han derivado diversos supuestos en los que los deportistas, para preservar al máximo su poder negocial, han procedido a cambiar su vínculo federativo a favor del club cuya contratación como profesional hubieran acordado con anterioridad. En definitiva aún tratándose de reglas federativas aplicables a la relación entre clubes y jugadores aficionados, las previsiones afectan decisivamente a las condiciones de acceso al mercado de trabajo, de forma que puede entenderse que se trata de materia susceptible de negociarse entre LNFP y AFE, al menos a nivel de adoptar compromisos al objeto de proponer su reforma en el marco de la Real Federación Española de Fútbol.

c) El caso del balonmano

Respecto del balonmano, destaca la ausencia de cualquier regla reguladora de las relaciones de mercado, de asignación de los recursos humanos. En este sentido, constituye un sector sin una concepción global, sin una filosofía industrial de búsqueda de un espectáculo atractivo y rentable, en la misma línea del fútbol, en cuyo Convenio se ha inspirado sin adaptaciones trascendentes, salvo en materia de estructura salarial, como más adelante se anota.

Obviamente, en ausencia de Convenio Colectivo, por virtud del ya mencionado art. 14.1 RD 1006/1985, no serán exigibles compensaciones entre clubes por preparación o formación cuando a la finalización de su contrato un

⁵¹⁵ La Sentencia del Juzgado de lo Social de 29 de Noviembre de 2002, (AS 2002/3807), desestima la demanda por la que el Real Club Celta de Vigo pretendía percibir los 500 millones de pesetas en que había valorado los derechos de formación del jugador Couñago en la Lista de Compensación. El juzgador, con desacertado criterio, acude a la Reglamentación privada de FIFA vigente en el momento para analizar si al amparo de la misma era procedente el abono de la cuantía, obviando cualquier análisis sobre el encaje de la previsión con las normas jurídico-públicas, el derecho de libre circulación e incluso precedentes tan contundentes como la Sentencia Bosman, citada aquí múltiples veces. Cabría preguntarse si el Juzgador hubiese condenado al abono de la compensación en caso de que la regulación de la instancia futbolística hubiese legitimado tal cláusula como sucedía con anterioridad a 1997. Además, la Sentencia del Juzgado acoge sin reservas la producción de efectos gravosos de un convenio respecto de terceros contratantes, otorgando consecuencias extraterritoriales al Convenio Colectivo, al entenderlo aplicable a un empleador inglés. Por lo demás, puede encontrarse un interesante comentario sobre esta Sentencia en M. A. GARCÍA RUBIO, "La indemnización por formación de futbolistas profesionales en las transferencias nacionales e internacionales", RJD, nº 10, 2003, págs. 289 y ss.

⁵¹³ M. CARDENAL CARRO, *Deporte y Derecho: las relaciones laborales...*, cit., pág. 345

⁵¹⁴ En extenso sobre esta cuestión ver Parte Segunda, Cap. Segundo, III C. 2.

jugador se vincule con otro club distinto, con independencia de su dudosa exigibilidad incluso entre clubes del mismo Estado miembro a partir de la Sentencia Bosman, como ya se ha apuntado reiteradamente. De esta forma, los mecanismos de intervención sobre el mercado se reducen a las posibles cláusulas de rescisión que balonmanistas y clubes hayan pactado en sus contratos, esto es, se trata de una intervención restrictiva individualizada, sin perspectiva general y que presenta los problemas que ya se han planteado anteriormente —en una escala proporcional al desequilibrio entre el potencial económico de los clubes y al volumen económico manejado en la competición—:

- limitación de la movilidad de los deportistas, abusiva hasta el punto de conculcar el derecho a la libertad de trabajo del art. 35 de la Constitución, dependiendo de las cuantías;
- beneficia a los clubes económicamente más poderosos que podrán contratar a los jugadores con más talento, mediante el pago de una compensación negociada con el club de origen;
- genera inflación económica;
- ahonda la segmentación deportiva entre los clubes y la concentración de éxitos deportivos⁵¹⁶;
- y beneficia a los jugadores con más talento, por los que los clubes están dispuestos a pagar compensaciones y salarios más elevados, de manera que en ausencia de una redistribución intervenida la segmentación salarial entre los deportistas se incrementa.

d) El caso del ciclismo

i) Peculiaridades del sector atinentes a esta materia

En el caso del ciclismo profesional, las reglas del Convenio Colectivo relacionadas con la disciplina del mercado de trabajo deportivo son muy limi-

⁵¹⁶ Así, tomando como referente los campeonatos de la liga española de balonmano disputados desde la promulgación del RD 1006/1985, 18 en total, el F. C. Barcelona, la entidad con mayores recursos financieros de la competición, ha alcanzado 12 títulos. Le acompañan hasta completar los restantes seis títulos otras entidades que en temporadas puntuales han dispuesto coyunturalmente de importantes patrocinadores, que les han permitido disputar los campeonatos. Así, por ejemplo, el C.D. Bidasoa, que conquistó dos ligas contando con el patrocinio de Elgorriaga se sitúa en la actualidad, en ausencia de potentes patrocinadores, en posiciones intermedias de la tabla; el BM Cantabria, que con el patrocinio de Teka alcanzó dos campeonatos, es un club que ha pasado grandes dificultades financieras; o, en la actualidad, el San Antonio de Iruña ha hecho valer la importante financiación de su sponsor, Portland para acceder al máximo nivel tanto estatal como internacional- 2 campeonatos y 1 subcampeonato europeos-, en lo que va de década, cuando durante toda su historia el Club navarro ha sido un modesto del balonmano. El palmarés de las diversas competiciones de balonmano puede consultarse en www.vilacom.net/handball

tadas. Hay que reconocer, en todo caso, que el del ciclismo profesional es un mercado con características peculiares, que se aparta en algunos elementos esenciales de las ligas LNFP, ACB y ASOBAL, anteriormente analizadas:

Por un lado, el ciclismo profesional se estructura principalmente sobre el interés publicitario de firmas comerciales⁵¹⁷ que utilizan el soporte de las competiciones ciclistas organizadas por federaciones, sociedades organizadoras de carreras, etc., para crear un equipo ciclista que proyecte su imagen. El interés de penetración comercial de la firma es el que delimita la actividad deportiva⁵¹⁸; en ocasiones ese interés conduce a la participación en competiciones de carácter estatal, en otras ese interés comercial y la imagen se refuerzan con la participación internacional; dentro de la política de comunicación y marketing de la marca el interés en la presencia deportiva puede ser de perfil alto, y de ahí que interese la creación de un equipo deportivo de nivel fuerte y que la inversión sea elevada, o el equipo ciclista puede ser quizás una extensión más de esa política de imagen diversificada en varios frentes, del que el deportivo es uno más, y tener por tanto un bajo perfil; igualmente la creación del equipo ciclista puede plantearse como una estrategia de penetración rápida, impactante y breve del producto en el mercado, de forma que el proyecto deportivo tenga una vocación limitada, o puede tener una filosofía de largo plazo (caso del equipo ciclista Euskadi, o como lo tuvieron Kelme, Once y Banesto).

Por otro lado, la estructura competicional del ciclismo profesional ha sido peculiar, ya que a diferencia de las ligas de las otras modalidades aquí analizadas (fútbol, baloncesto y balonmano), los equipos ciclistas no organizaban su propio torneo, sino que diversos equipos de diferentes Estados eran habitualmente contratados o invitados por el organizador de cada carrera, que trataba de reunir y confrontar dentro de sus posibilidades a los mejores ciclistas; no eran por tanto los clubes quienes se agrupan para elaborar el producto del espectáculo ciclista, sino que este era elaborado por la entidad

⁵¹⁷ Pueden encontrarse excepciones como la del Equipo Ciclista Euskadi, en cuyo origen está el doble objetivo de promover una plataforma hacia el profesionalismo para los corredores aficionados del País Vasco -se trata de facilitar la culminación de un ciclo deportivo natural que arranca desde las escuelas ciclistas comarcales- y crear un referente identitario en un sector con gran capacidad de comunicación. La circunstancia de que el equipo ciclista fuera financiado a través de las aportaciones de los miembros -más de 10.000 inicialmente- de la Fundación Euskadi, creada a tal fin, es significativa del impulso popular de este proyecto. En la actualidad, la asociación del equipo ciclista con una empresa de telefonía -Euskaltel- ha decantado el proyecto hacia un molde más clásico, el de la promoción de imagen de una firma comercial y esto se ha dejado sentir en el carácter participativo de la iniciativa -la reducción del número de socios ha sido sensible, en la actualidad ronda los 3.000- aunque ciertamente su condición de referente identitario se mantiene firme y en aumento, a tenor, por ejemplo, de los miles de aficionados vascos que el equipo es capaz de atraer en las etapas alpinas del Tour en las ediciones que ha participado.

⁵¹⁸ Sobre marketing en el deporte, C. CAMPOS LÓPEZ, *Marketing y patrocinio deportivo*, Editorial GPE, Barcelona 1997, y desde un punto de vista jurídico, J. A. LANDABEREA UNZUETA, *El contrato de sponsorización deportiva*, Ed. Aranzadi, 1992.

organizadora de la carrera, que trataba de que los equipos ciclistas se adecúen lo mejor posible a su proyecto de ofrecer el mejor espectáculo deportivo. La organización daba prioridad a la contratación de equipos que ofrezcan algún interés para el espectáculo: con líderes que disputasen la clasificación general, con buenos escaladores, con *sprinters*,..., todo ello dependiendo también del trazado que la organización entienda más rentable para la comercialización del producto. De esta manera, el diseño del producto con las implicaciones deportivas que comportaba –trazado, finales en puertos, contrarrelojes, individuales y por equipos–, la contratación de los equipos más adecuados, etc., correspondía a los organizadores de las carreras y no a los equipos. El nuevo proyecto de competición ciclista UCI-ProTour, iniciado en enero de 2005 pretende modificar estos perfiles y orientar la industria del ciclismo hacia unos parámetros más cercanos al de las Ligas de otros deportes. Para ello, y pese a que la organización de cada carrera siga siendo autónoma, mediante una organización centralizada se elabora un calendario de pruebas puntuables que da una unidad competitiva al conjunto de la temporada ciclista, esto es, se crea un producto competitivo continuado, que compromete a un número determinado de equipos y a sus ciclistas a participar en las competiciones incluidas en el catálogo de pruebas puntuables⁵¹⁹. En definitiva, al margen de la disputa de cada carrera en particular se pone en juego el liderazgo en el conjunto del circuito de las mejores carreras. La nueva estructura deparará a los participantes en la misma indudables beneficios publicitarios y televisivos por el valor añadido de una supracompetición ciclista, pero al mismo tiempo expulsará de las mejores competiciones a equipos que con anterioridad eran contratados en las mismas, por su vinculación territorial con la carrera, u otros valores. En definitiva, las escuadras que no se han incorporado a la élite de los 20 grandes es posible que padezcan proporcionalmente a los beneficios que obtengan los miembros de aquella, sin que existan mecanismos de reequilibrio entre las diversas categorías de equipos. Por tanto, la oposición que pueda hacerse al nuevo proyecto no reside tanto en la filosofía que lo impulsa, necesaria para la modernización e industrialización del ciclismo sino en su formulación concreta, y, en especial, en el hecho de que se ha desarrollado sin la participación del sindicato internacional de ciclistas profesionales y sin negociación colectiva, cuando las consecuencias para el empleo y sus condiciones son de grave calado para la gran mayoría de modestos corredores. En todo caso, para realizar una valoración más precisa habrá de estarse a la puesta en práctica y evolución del nuevo modelo

⁵¹⁹ La nueva supracompetición ciclista comprende un total de 27 carreras puntuables, todas ellas preexistentes pero descoordinadas anteriormente en cuanto a sus resultados deportivos, en las que participará un selecto grupo de 20 formaciones ciclistas. Cada una de ellas ha abonado por pertenecer a este “club” un canon de 100.000 euros por una licencia de cuatro años, además de 50.000 euros adicionales por los derechos de participación en cada temporada. Igualmente las reglas de competición exigen determinado volumen de plantilla entre corredores, mecánicos, masajistas, y médicos, además de infraestructura mínima (coches, autobuses, etc). Los detalles sobre las garantías financieras, laborales, etc., de la competición pueden encontrarse en www.uciprototype.com

El valor del espectáculo ciclista dependerá en buena medida de la capacidad de reunir al mayor número posible de ciclistas de primera fila y de que la disputa por el triunfo final sea apretada. En este sentido, también es probable que los organizadores de carreras no sean partidarios de que los más destacados corredores se acumulen en un mismo equipo, porque el resultado final del producto quedaría en manos de una escuadra que podría adoptar decisiones en función de sus intereses particulares.

La competencia global caracteriza también al mercado de trabajo del ciclismo, característica implantada desde antiguo, con anterioridad a las reformas obligadas por las Sentencias Bosman y Kolpak, que forzaron a las demás modalidades a la ampliación de la geografía deportiva por virtud de la aplicación del principio comunitario de la libre circulación de trabajadores y la consiguiente no discriminación.

Otra notable peculiaridad del ciclismo es el carácter básicamente individual de los éxitos deportivos, pues las clasificaciones de los equipos quedan en un segundo plano, y a diferencia de modalidades como el fútbol, pocos son los nombres de escuadras ciclistas que alcanzan una dimensión histórica, fenómeno lógico cuando la continuidad de los equipos no está garantizada más allá del contrato de patrocinio firmado con el *sponsor* principal; por ello, los triunfos individuales son los relevantes y de ellos depende la contraprestación publicitaria como retorno a la inversión de la marca. No extraña que en el caso del ciclismo se acentúe aún más la distinción entre deportistas determinantes y fácilmente sustituibles, puesto que el impacto publicitario pretendido por el patrocinador depende de los éxitos individuales y de que la marca sea asociada con el ciclista triunfador.

Con todo, y a pesar de estas peculiaridades estructurales que caracterizan al ciclismo como un sector particular, la negociación colectiva no ha plasmado especificidades notables en la regulación del mercado de trabajo de los ciclistas, e incluso, hasta hace pocos años, ni tan siquiera podía hablarse de mecanismos de intervención sobre el mercado de carácter individual. Las razones de esta limitada intervención sobre el mercado de trabajo son diversas.

Por un lado, es probable que la alta rotación de equipos ciclistas –salvo contados ejemplos no se mantienen en el pelotón más allá de un decenio, y además de partida carecen de una garantía de patrocinio que se proyecte por más de dos o tres años– haya provocado que éstos, una vez iniciada su actividad con un grupo determinado de deportistas, se desentendieran del funcionamiento del mercado en el sobreentendido de agotar su ciclo deportivo con la plantilla inicial. Ante la ausencia de certeza sobre la continuidad de un proyecto, el compromiso con la articulación de mecanismos de funcionamiento de mercado es sensiblemente inferior al de los clubes de otras modalidades, conscientes de su continuidad en el sector. Correlativamente, es más débil la posición negocial de los ciclistas ante entidades cuya continuidad en la actividad es incierta, y condicionados por la perspectiva de la incertidumbre, en las negociaciones individuales y colectivas anteponen la

continuidad en la actividad a otros componentes de las condiciones de mercado y de trabajo de carácter menos inmediato.

Por otro lado, la escasa incidencia del Convenio Colectivo sobre el funcionamiento de mercado se comprende por la complejidad que plantea la intervención sobre un sistema tan abierto, de contrataciones en un marco global, donde las reglas de mercado locales cuentan con un alcance limitado a las relaciones entre entidades ciclistas estatales, salvo que la negociación colectiva adquiera un alcance también global, como el que en este trabajo se propone.

ii) Regulaciones contenidas en el Convenio vigente

En cualquier caso, regresando al terreno concreto de las previsiones de mercado contenidas en el vigente convenio colectivo del ciclismo profesional (CCC), hay que detenerse sobre las siguientes cuestiones:

- Composición de plantillas: el artículo 35 del CCC exige que los equipos ciclistas cuenten con una plantilla de 14 o más corredores, y que al menos el 35% sean neoprofesionales de primer año, si bien estos criterios pueden ser revisados excepcionalmente por la Comisión paritaria del Convenio para los equipos de nueva aparición.
- Duración de los contratos de neoprofesionales: se regula una garantía de continuidad mínima de los ciclistas que nunca antes hayan sido contratados por un equipo ciclista profesional y que no superen los 24 años de edad. En concreto, si el contrato entra en vigor antes del 1 de julio, la vigencia se extenderá como mínimo hasta el 31 de diciembre del año siguiente, y si entra en vigor después del 30 de junio, su vigencia se extenderá por lo que resta de año y dos años más.

Recapitulando, y como resumen general de las previsiones de mercado contempladas en los Convenios Colectivos de las diferentes modalidades deportivas estudiadas, cabe señalar que la regulación hasta la fecha ha sido exigua si se compara con las ligas estadounidenses. En el caso español no se ha asimilado la singular función de regulación general que los convenios colectivos pueden y deben asumir en la industria del deporte, y se limitan a ser simples acuerdos sobre las condiciones de trabajo, sin entrar a ordenar el fundamental elemento de los equilibrios de recursos y de gasto entre entidades, ni los flujos en el mercado de trabajo, decisiones centrales para el éxito o fracaso del producto deportivo y que se reservan de manera unilateral a los empleadores, con la dificultad de encaje jurídico que ello pueda plantear en el momento en el que se someta a análisis desde el punto de vista del derecho de la competencia y, como no, desde la óptica del derecho laboral y de la paz social.

B. Distribución de la masa salarial: el salario, las cláusulas de descuelgue y garantías salariales

1. Efectos de la intervención sobre el mercado de trabajo en la masa salarial

Ya se adelantó en el capítulo introductorio que en el espectáculo del deporte profesional de nuestro entorno, carente, al menos hasta la actualidad, de efectivo ánimo de lucro por parte de los titulares de los clubes, la masa salarial es prácticamente coincidente con los presupuestos laborales empresariales, destinándose el resto de los ingresos básicamente al abono de compensaciones por transferencias entre equipos y una parte residual a gastos de explotación.

La masa salarial, por tanto, estará limitada por las compensaciones por transferencias que se produzcan en el mercado de trabajo entre los clubes, y su volumen depende directamente del grado de libertad que se otorgue al mercado. Por tanto, el alcance de la masa salarial constituye un elemento directamente relacionado con la estructura del mercado deportivo; cuanto más libre de restricciones en forma de abono de compensaciones a la contratación sea ese mercado, las empresas destinarán mayor parte de sus ingresos al abono de salarios.

Bien es cierto que esta liberalización e incremento de la masa salarial favorecerá en general al conjunto de los deportistas, pero en especial, por la ley de la oferta y la demanda, salvo intervención convencional reequilibradora, a los deportistas con mayor cotización, a cuya contratación destinarán los clubes la mayor parte de las rentas liberadas del capítulo de compensaciones por transferencia. Paradójicamente, la liberalización que supone el tránsito de un sistema restrictivo de la libertad contractual, representado por el derecho de retención, hacia un modelo más respetuoso con los derechos laborales de los deportistas, ha implicado, en ausencia de medidas colectivas de ajuste, un progresivo aumento de las diferencias salariales⁵²⁰.

El modelo opuesto, basado en el establecimiento de restricciones de mercado que obstaculizan la contratación de deportistas de otras entidades, tiene el efecto de redistribuir los ingresos entre clubes a través de las compensaciones por transferencias, y que estos se filtren hacia la generalidad de deportistas y categorías, a costa de la limitación de la movilidad de los profesionales. Así pues alrededor de la masa salarial se plantean dos cuestiones clave que han tenido escasa, por no decir nula, plasmación en la negociación colectiva del deporte profesional; de un lado, la determinación de la masa salarial o reparto externo, es decir, la proporción o participación de los deportistas en las rentas del sector, que tendrá una magnitud distinta en función de las

⁵²⁰ M. CARDENAL CARRO, en *Deporte y derecho...*, cit., pág. 283.

compensaciones entre clubes (una vez deducidos gastos menores de explotación, etc.), y de otro lado, la distribución de la masa salarial entre los propios deportistas o reparto interno, que podrá realizarse según criterios de libre mercado –decantándose el reparto hacia las prestaciones más demandadas en el mercado, las de las superestrellas o deportistas más cotizados– o mediante una intervención que contemple ciertos mecanismos de solidaridad entre los propios deportistas.

2. El reparto externo

En principio, por la propia configuración del modelo económico –carente en la práctica de ánimo de lucro y que prioriza la reinversión de los ingresos en la mejora de las plantillas–, puede decirse que el conjunto de las rentas disponibles (e incluso de las no disponibles, a través del endeudamiento) se dirige a la masa salarial de los deportistas. En el buen entendido de que son parte de la misma también las cantidades derivadas en cascada a través de los sucesivos pagos de transferencias entre clubes a otras competiciones distintas no declaradas profesionales administrativamente (por ejemplo, en el caso del fútbol, la 2ª B o Tercera Divisiones), y las derivadas hacia otras Ligas extranjeras (así las compensaciones abonadas por la contratación de Zidane y Beckham, suman una cuantía superior a los 100 millones de euros, que se disolverán en su mayoría en salarios en las Ligas italiana e inglesa, a partir de la Juventus y Manchester, perceptores de las mismas).

En consecuencia, a diferencia de lo que sucede en las ligas norteamericanas los deportistas no pueden aspirar a un reparto más favorable de la renta de la competición, porque todos los esfuerzos de los clubes se dirigen a sus retribuciones, y en este aspecto no cabe por tanto especial incidencia a través de la negociación colectiva, al menos hasta que se transite hasta un modelo industrial, dotado de racionalidad económica, que persiga la autofinanciación y la obtención de beneficios.

Sin embargo, lo que sí reviste especial importancia, por las consecuencias de funcionamiento de mercado y de reparto de la masa salarial entre los deportistas, es la distribución entre los clubes del conjunto de ingresos allegados a la competición. La observación constata una realidad –la gran desigualdad en el reparto–, y apunta una tendencia –el incremento geométrico de la segmentación a medida que se aumentan los recursos financieros en la competición–. Todo ello agudiza los problemas de desigualdad de posiciones en el mercado, incremento de la inflación, endeudamiento de los clubes, concentración salarial en torno a las superestrellas, incremento de desigualdad salarial entre deportistas, etc. De manera que sería, más que aconsejable, exigible, la articulación de un reparto financiero entre clubes desde una perspectiva industrial conjunta de todos los ingresos obtenidos (derechos de TV, Quinielas, merchandising, que podría ser conjunto, e incluso ingresos por taquillas), con la participación de los representantes de los deportistas, que en definitiva se verían afectados en sus

condiciones salariales por cualquier tipo de decisión redistributiva entre los clubes y mediante negociación colectiva.

Mientras tanto, la escasa incidencia de la autonomía colectiva se explica, –en los casos del fútbol, balonmano y ciclismo–, desde la constatación de que el gran mecanismo de mercado que da lugar a las compensaciones entre clubes y disminuye la masa salarial de los deportistas son las cláusulas de rescisión, cuya previsión hasta la actualidad se ha instrumentado en los contratos de trabajo individuales dejando de lado la intervención colectiva, como ya se ha tenido ocasión de analizar en Parte Segunda, Capítulo Segundo, II. E. 2.

Asimismo, ya se advirtió sobre la casi inexistente utilización del sistema de compensaciones por formación en el convenio del fútbol, de manera que la única institución colectiva carece de eficacia práctica en orden a la relación entre compensaciones y masa salarial, en este sector.

En el caso del baloncesto la cuestión es más compleja, pues la intervención sobre la delimitación de la masa salarial comprende dos grandes actuaciones, una vía convencional colectiva y la segunda a través de acuerdos unilaterales de los clubes integrados en la ACB.

Así, por un lado, el artículo 16 del CCB regula la obligación de abonar compensaciones entre clubes por la pérdida de jugadores españoles que a la finalización de su contrato concierten un vínculo laboral con otra entidad, lo que supone plasmar en el Convenio que la renuncia al ejercicio del derecho de prórroga y tanteo dará lugar a una compensación respecto de jugadores de hasta 25 años que sean españoles⁵²¹; obviamente no se abonará compensación alguna cuando se trate de jugadores españoles que superen esa edad, ni en ningún caso cuando se trate de jugadores extranjeros.

Por otro lado, sobre la delimitación de la masa salarial opera el acuerdo interclubes en el marco de la ACB adoptado el 26 de enero de 1996 con la denominación de “Reglamento de Gestión Económica de los clubes v SADs”, analizado más adelante, al estudiar las medidas de promoción del equilibrio en el gasto⁵²², y que prevé que las entidades deportivas destinen a costes salariales como máximo el 58% (excepcionalmente el 75%) de los correspondientes presupuestos.

⁵²¹ El Convenio, en su art. 16, gradúa la compensación según la siguiente escala:

Hasta 20 años (inclusive)	75% promedio contrato
Desde 21 años a 25 (inclusive)	Hasta contrato 10 millones ptas., el 15%. Exceso de 10 y hasta 25 millones de ptas., el 30%. Exceso de 25 millones de ptas., el 50%.

⁵²² Cfr. Parte Segunda, Cap. Cuarto, I. C.

3. El reparto interno

a) La tendencia a la segmentación

Los sindicatos de deportistas profesionales tienen un importante reto de futuro en la reordenación de la distribución interna de la masa salarial entre los deportistas, pues en la actualidad se constata en la generalidad de modalidades deportivas analizadas un incremento progresivo de la dispersión salarial dentro del colectivo de deportistas de cada Liga profesional.

Esta creciente desigualdad, mayor cuanto más grande es el volumen financiero que circula en la competición, tiene su origen fundamentalmente en la gran disparidad financiera entre entidades deportivas; cuando existe un interés de los clubes más ricos por la contratación de los jugadores con más talento se imponen en el mercado de trabajo, por encima de las barreras restrictivas, ofertando para estos deportistas salarios tan elevados que no encuentren competidor, o, en caso de que el Club de origen pueda igualar tales condiciones, el deportista obtendrá un importante incremento de las retribuciones que venía percibiendo, de manera que la gran desigualdad económica entre clubes provoca la elevación de los salarios de una élite de deportistas por cuya contratación se entabla competencia; a *sensu contrario*, en un mercado con clubes de recursos financieros equilibrados, el margen económico para contratar a deportistas determinantes sería similar, y entablar una guerra de ofertas por un determinado deportista daría lugar a que el Club contratante disminuyera su capacidad para poder mantener vinculados a otros deportistas, que le podrían ser arrebatados por otros clubes. Por otro lado, la atenuación de esta desigualdad dependerá en todo caso de la existencia de mecanismos correctores, establecidos normalmente por la vía de los mínimos salariales de Convenio, que garanticen una dispersión máxima. En la práctica, la negociación colectiva analizada ha cumplido esa función en una escasa medida, y se ha limitado a destinar una parte de la masa salarial global a exigir para todos los profesionales un suelo salarial mínimo exiguo e insuficiente para el objetivo pretendido, pero en ningún caso ha pretendido configurar, por ejemplo, un baremo de proporciones salariales máximas, un techo por deportista o un tope global por equipo para destinarlo a salarios, medidas todas ellas que situarían la cuestión retributiva en unos términos socialmente más aceptables que en la actualidad.

b) Garantías de mínimos

Los convenios en vigor, –con la excepción del de balonmano–, contienen una garantía de retribución mínima anual, que en todos los casos, por su limitada cuantía, no cumple una mínima función redistributiva dentro del colectivo de deportistas de cada modalidad⁵²³.

Al margen de esta carencia sustancial, radical en el caso del balonmano, cabe hacer algún apunte adicional.

La percepción de los mínimos garantizados son variables tanto en el caso del ciclismo, –en función de la antigüedad del deportista, el CCC gradúa tres niveles de retribución mínima, garantizando una cantidad distinta según se trate de corredor de primer año, de segundo año o de más de dos años⁵²⁴–, como en el caso del fútbol –en función de la categoría de la competición en que actúa el profesional, así el CCF garantiza un mínimo distinto según se trate de jugadores de 1ª ó de 2ª división⁵²⁵–. Estos tratamientos retributivos diferenciados parecen plenamente justificados por la presencia de determinadas condiciones profesionales (experiencia, categoría profesional,..) que cabe asumir como razonables, en cuanto que “debe entenderse que el principio de igualdad impide las diferencias injustificadas o arbitrarias, pero no las justificadas por razones objetivas”⁵²⁶.

⁵²³ Según datos facilitados por el Presidente de la LNFP, Sr. D. Pedro Tomás, durante la conferencia impartida en Madrid el 25 de octubre de 2002, en el Congreso de derecho y economía del deporte, “Hacia la excelencia empresarial de los clubes y SAD”, el gasto salarial medio por equipo de 1ª división de la LNFP se sitúa en alrededor de 20 millones de euros (3.332 millones de pesetas), parámetros similares a los de las ligas alemana o francesa, y por debajo de otras como la italiana o la inglesa, que duplican este gasto.

Por otro lado, las retribuciones mínimas garantizadas en Convenio, para la temporada 2000/2001, son de 10 millones de pesetas por cada jugador, y habida cuenta de que la plantilla está compuesta por una media de 25 deportistas por equipo, el mínimo de convenio garantizado, 250 millones por plantilla, conduce a que se garantice la redistribución de tan sólo el 7.5% de la masa salarial disponible, de manera que el resto se repartirá con arreglo al poder individual de negociación de cada jugador, dinámica que ha conducido a una concentración creciente de la masa salarial en manos de determinados futbolistas. Así, por ejemplo, según la revista *Interviú* de 2 de abril de 2001, página 48, en esa misma temporada 2000/2001 tan sólo entre tres futbolistas acumulaban el promedio salarial equivalente a una plantilla de 25 jugadores (3.332 millones de pesetas de promedio superados por los salarios acumulados de Rivaldo, 1.300 millones de pesetas, Figo, 1.100 millones de pesetas y Raúl, 1.100 millones de pesetas).

⁵²⁴ Según el art.19 del CCC, las percepciones brutas mínimas garantizadas por ciclista, en el período 2002/2004, en conjunto, por todos los conceptos, y en cómputo anual, ascienden a:

Cuantía	Clase de trabajadores
19.500 euros (3.244.527 pts)	Corredores de primer año.
20.300 euros (3.377.636 pts)	Corredores de segundo año.
27.000 euros (4.492.422 pts)	Resto de corredores.

⁵²⁵ En el anexo 11 del CCF se fijan las retribuciones mínimas por temporada correspondientes a los jugadores de primera y segunda división. En el caso de la temporada la 2000-2001, estas fueron las cuantías:

Categoría profesional	Cuantía
Jugadores de primera división.	10.000.000 de pesetas.
Jugadores de segunda división	5.750.000 pesetas.

Estas cuantías fueron actualizadas en el porcentaje correspondiente al incremento del IPC, un 3.4%, en septiembre de 2002, con efectos para la temporada 2001-2002 y en septiembre de cada año se procederá de la misma forma mientras el Convenio mantenga su vigencia prorrogada.

⁵²⁶ A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ y J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 521.

Sin embargo, la graduación de la retribución mínima contemplada en el art.12 del CBB⁵²⁷ suscita serias dudas sobre su acomodación constitucional, por la dificultad de cohesionar el mecanismo que utiliza con el artículo 14 de la Constitución, que consagra el principio de igualdad⁵²⁸. En este caso, la cuantía de la retribución se fija en función de la edad, condición o circunstancia personal de las referidas en el artículo 14 CE⁵²⁹, que no puede ser utilizada “sin más razones como criterio de diferenciaciones salariales”, ya que en caso contrario “estaría en contradicción con el mandato constitucional prohibitivo de la discriminación...”⁵³⁰.

En el deporte profesional en general, y en el baloncesto en particular, pueden encontrarse prestaciones de jugadores jóvenes más determinantes para el rendimiento del equipo que las de otros de superior edad, e igualmente prestaciones de similares rendimientos en edades dispares, o jugadores de menor edad más expertos o veteranos que otros nacidos antes, etc. Por tanto, la edad del deportista como criterio exclusivo de concreción de las retribuciones a percibir, desprendido o aislado de otros datos o circunstancias, es insuficiente para fundamentar la desigualdad en los niveles salariales de Convenio.

De este modo, se entendería vulnerada la prohibición de discriminación a la que también queda sometida la autonomía colectiva que ha de actuar “respetando el principio de igualdad de remuneraciones, con exclusión de todo trato discriminatorio que implique violación de ese principio”⁵³¹.

⁵²⁷ Art.12. Retribución anual mínima. Escala:

*Edad computable	Retribución anual mínima
18 y 19 años	1.500.000 ptas
20 y 21 años	2.500.000 ptas
22 y 23 años	3.500.000 ptas
24 y 25 años	4.500.000 ptas
26 o más años	5.500.000 ptas

**Edad computable*: edad de referencia a efectos de derechos y obligaciones que se determina por la edad cumplida a 1 de julio de cada año.

⁵²⁸ En relación al mismo principio de no discriminación, proyectado en la esfera laboral en razón de la edad -artículos 4.2c y 17.1 del ET- el TS en Sentencia de 30 de diciembre de 1998 (RJ 454/1999) se pronunció señalando que se trata de una condición personal no habilitante para establecer tratos diferenciados en las percepciones.

⁵²⁹ STCo 75/1983, de 3 de Agosto, “...la edad no es de las circunstancias enunciadas normativamente en el artículo 14 (Const.) pero no ha de verse aquí una intención tipificadora cerrada que excluya cualquiera otra de las precisadas en el texto legal, pues en la fórmula del indicado precepto se alude a cualquier otra condición o circunstancia personal o social, carácter de circunstancia personal que debe predicarse de la edad”.

⁵³⁰ STCo 31/1984, de 7 de Marzo (F.j. nº 11).

⁵³¹ STCo 31/1984, de 7 de Marzo (F.j. nº 9).

4. Otras singularidades del régimen retributivo

a) Peculiaridades en la estructura salarial

Por lo demás, tanto el CCF como el CCC estructuran el salario definiendo las distintas percepciones que lo integran. Así, en ambos casos, se mencionan el sueldo mensual, la prima de contratación, las pagas extraordinarias, el plus de antigüedad, y en el caso de los futbolistas se incluyen también las primas por partido.

Igualmente, en el caso del balonmano, el Convenio Colectivo en su art. 21 describe los diversos componentes del salario: sueldo mensual, gratificaciones extraordinarias, plus de antigüedad, primas de fichaje, primas especiales, primas de partido y, en su caso, derechos de explotación de imagen. La ausencia de salario mínimo anual garantizado, como ya se señaló, elimina toda intervención colectiva de carácter redistributivo sobre la masa salarial y abandona la materia por completo a la contratación individual, lo que supone un elemento a revisar para que el Sindicato cumpla con su función de garante de la solidaridad de clase, y al mismo tiempo implica la inexistencia de compromiso financiero mínimo por parte de la ASOBAL, cabiendo deducir que la estructura económica de los clubes no es lo suficientemente sólida para soportar dicho compromiso económico.

Lo que sí contempla el Convenio es una estructura retributiva mediante la que se fijan las proporciones que pueden corresponder a cada concepto salarial (Anexo III del CCBa). El criterio predominante que orienta el citado reparto retributivo tiende a reducir aquellos conceptos salariales (especialmente el sueldo base) que pudieran representar unos mayores costos sociales a las entidades deportivas (seguridad social básicamente), y fiscales a los deportistas (tributación por rendimientos del trabajo), y traslada el grueso de las percepciones a conceptos extrasalariales. Así, por un lado, sin que quepa objeción alguna, dentro de los límites permitidos por la normativa fiscal en materia de derechos de imagen, hasta un 15% de las retribuciones se conceptúan como rendimientos de tal naturaleza⁵³². Y por otro lado, en este caso con escasa base justificativa, el grueso de retribuciones salariales se conceptúa en el capítulo de dietas, desplazamientos y plus de transporte, encubriendo mediante esta maniobra convencional percepciones de naturaleza salarial;

⁵³² El artículo 37.3.g) de la Ley 18/1991, de 6 de junio, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), en la redacción dada por el artículo 2.2. de la Ley 13/1996, de 30 de Diciembre de 1996, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, permite esta desnaturalización de los rendimientos del trabajo y su conversión en rentas de capital hasta el 15% señalado. Sobre esta materia en extenso pueden consultarse L.M. CAZORLA PRIETO y A. CORCUERA TORRES, *Los impuestos del Deporte*, Ed. Aranzadi, Pamplona, 1999 y A. PALOMAR OLMEDA y A. DESCALZO GONZÁLEZ, *Los derechos de imagen en el ámbito del deporte profesional*, Ed. Dykinson 2001.

artificio que difícilmente habría de quedar indemne en caso de discutirse su verdadera naturaleza⁵³³.

Obviamente este tipo de estratagemas obedecen a intereses comunes de empresarios y deportistas, que a costa del erario público pretenden engrosar las rentas del sector. Para los primeros, probablemente promotores e inductores, reducir las cargas fiscales representa liberar una parte de sus ingresos para destinarla a la contratación, de manera que en la reducción de la fiscalidad encuentran una nueva e importante fuente de financiación. Respecto al segundo colectivo, es ineludible el análisis del tratamiento dado por la negociación colectiva a las percepciones por la “explotación de la imagen de los deportistas”.

b) Los derechos de imagen

i) Origen y evolución de la cuestión

La pretendidamente excesiva presión fiscal a la que se somete a los deportistas con rentas más elevadas, especialmente en la modalidad de fútbol, ha conducido desde hace varios años a la búsqueda de mecanismos que la reduzcan, en ocasiones a través de medios escasamente transparentes y de dudosa legalidad.

Descartada por la autoridad tributaria la solicitud de los deportistas de un tratamiento fiscal específico, equivalente al dispensado a las rentas irregulares⁵³⁴, en la práctica se alcanzó el objetivo perseguido a través de dissociar parte de las retribuciones obtenidas por el trabajo personal y transferirlos a otra esfera, la de los rendimientos societarios generados por la cesión de derechos de imagen, sometidos a un régimen tributario más beneficioso⁵³⁵. Esto es, el origen de las percepciones del deportista se situaba en la cesión al club de su imagen, a través de una sociedad, a efectos de su explotación mercantil.

⁵³³ La cuantía diferida al concepto de dietas, desplazamiento y transporte es de un volumen tan considerable que según el Anexo III del CCBa, sobre unas percepciones de 1.250.000 pts, podrían imputarse a dicho capítulo extrasalarial hasta 702.500 pts. (56%), o sobre 2.000.000 de pts., hasta 1.305.000 pts. (65%), eludiendo asimismo las cotizaciones sociales correspondientes a dichas cuantías. Así, según los casos, la cuantía imputable a dietas puede suponer desde el 0% hasta el 65% del salario.

⁵³⁴ Desde la órbita Sindical y de los deportistas se ha solicitado en numerosas ocasiones tal consideración para atenuar los efectos de la progresividad del impuesto personal sobre la renta de las personas físicas. Esta cuestión la abordan en profundidad desde la perspectiva fiscal I. JIMÉNEZ COMPAIRE, “Fiscalidad y deporte profesional: examen de algunas cuestiones de actualidad”, en REDD, nº 5, 1995, págs. 28-38 y “Las actuaciones de la Administración Tributaria en relación con ciertas remuneraciones a los deportistas profesionales”, en REDD, nº 6, 1995, págs. 299-304, y F. MAGRANER MORENO, *Tributación de artistas y deportistas*, Ed. CISS, Valencia 1995.

Al efecto, no cabe olvidar que el RD 1006/1985 entiende que por el hecho de establecerse una relación contractual entre deportista y entidad deportiva, existe una cesión de la imagen del deportista en favor de la última ínsita en el vínculo laboral. Lógicamente no se trata de una cesión absoluta, sino ceñida a la imagen del individuo en cuanto que deportista, y así limitada a los contenidos necesarios para el desarrollo de la prestación pactada, esencialmente la actuación en público vistiendo la indumentaria facilitada por la entidad.

Así se deduce del art. 7.3 del RD 1006/1985, cuando señala que en lo relativo a la participación de los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas, se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por Convenio Colectivo o pacto individual, dicción de la que cabría deducir que se atribuye al empresario un derecho exclusivo sobre la explotación de la imagen en su faceta profesional del deportista que tenga contratado, quedando a éste sólo el derecho a obtener parte de los beneficios, en el caso de que los hubiere y en los términos que se acuerde⁵³⁶.

Y es que la actividad deportiva profesional puede considerarse como una de aquellas que comportan, necesariamente, una restricción en el derecho a la imagen de quien deba realizarlas, por su propia naturaleza, como lo son todas las ejecutadas en contacto con el público o accesibles a él⁵³⁷, de forma que quien acepta prestar tareas de esta índole asume que en cierta manera incorpora su imagen a la prestación contratada.

Esta cesión necesaria, inscrita en la relación laboral, puede pretenderse que sea incluso objeto de remuneración a través de pacto separado, pero ha de entenderse que tales percepciones tienen origen en una condición conexas a la prestación de servicios contemplada en el contrato de trabajo. Y como señala la doctrina judicial⁵³⁸, existe “la presunción *iuris tantum* de que todo lo que percibe el trabajador de la empresa le es debido en el concepto amplio de salario, debiendo jugar las excepciones legales sólo cuando su existencia

⁵³⁵ Para comprender el objetivo último de la ingeniería jurídica articulada, basta con comparar los tipos impositivos máximos aplicados por un lado a los rendimientos del trabajo y por otro a los rendimientos societarios. De la lectura conjunta de los artículos 50 y 61 de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, se sigue que el tipo máximo derivado de la suma del gravamen estatal y autonómico es del 45,00 %, mientras que el gravamen en el impuesto de sociedades es del 35%, según el art. 26 de la Ley 43/1995, de 27 de diciembre, reguladora del Impuesto sobre Sociedades. Sobre el tratamiento fiscal de los derechos de imagen puede consultarse E. CASANOVA GUASCH e I. LANDA AGUIRRE, “El tratamiento fiscal de los derechos de explotación de la imagen”, *Jurisprudencia Tributaria*, nº 6, 1997 y R. FALCÓN y TELLA, “El régimen tributario de los derechos de imagen de futbolistas y deportistas”, REDD, nº 9, 1998.

⁵³⁶ J. BERTOMEU ORTEU, “Las relaciones contractuales en el marco del deporte”, en AA. VV., *Primer Congreso de derecho Deportivo de Castilla y León*, Junta de Castilla y León, Valladolid 1992, pág. 34.

⁵³⁷ STC 99/1994, de 11 de Abril.

⁵³⁸ Sobre el particular valga por todas la STSJ Extremadura de 21 de Abril de 1993 (AS 1743).

quede probada⁵³⁹, por lo que habrá que demostrar la naturaleza realmente de percepción extrasalarial, por cesión efectiva y no sólo aparente de los derechos de imagen, que deberán estar referidos a la imagen del deportista ajena a la ínsita en la relación laboral.

En todo caso, la configuración de los conceptos salariales no es baladí, pues como se ha indicado es una cuestión que además de la ya señalada trascendencia fiscal cuenta con “importantes repercusiones a la hora de determinar la base salarial sobre la que habrían de calcularse indemnizaciones y compensaciones de distinto tipo⁵⁴⁰ (por ejemplo, fondo de garantía, despidos, 15% indemnizaciones por cesión, etc.).

Por otro lado es obvio que la imagen personal del deportista queda reservada y es susceptible de explotación autónoma.

Precisamente este desdoblamiento de la imagen, profesional y personal, es el que se ha utilizado como medio para desfigurar los rendimientos del trabajo de los deportistas: percepciones de naturaleza laboral derivadas de la prestación deportiva en la que se presta la imagen profesional se han pretendido conceptualizar como rendimientos de naturaleza mercantil derivados de la explotación de imagen personal.

Cierto es que, excepcionalmente, tales rendimientos derivados de la imagen personal se corresponden a la realidad, pero generalizadamente la imputación de cantidades de naturaleza salarial a la explotación de imagen se forzaba con un ánimo de elusión fiscal y, realmente, por parte del deportista no se producía otra contraprestación que la deportiva comprometida en el contrato de trabajo; de ahí que habitualmente los Tribunales conceptualizaran los pactos complementarios entre deportistas y empresas sobre derechos de imagen como de naturaleza laboral y sometidos a la tributación prevista en el IRPF⁵⁴¹, salvo que se revele en forma indubitada que esa explotación comercial de su imagen se concierta en forma totalmente independiente de la práctica profesional que realice vinculado a la entidad deportiva⁵⁴².

⁵³⁹ T. SALA FRANCO y otros: *Derecho del Trabajo*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia 2000, pág. 474.

⁵⁴⁰ J. CABRERA BAZÁN: “La relación especial de los...”, cit., pág. 151.

⁵⁴¹ Precisamente la Oficina Nacional de Inspección de la Agencia Tributaria presentó Acta de Liquidación frente a los clubes F.C Barcelona y Real Madrid, reclamando 5.000 millones de pesetas al primero y 3.500 millones al segundo, por entender que las cantidades satisfechas en concepto de derechos de imagen a sus profesionales eran realmente rendimientos del trabajo a los que no se habían practicado las retenciones preceptivas (Fuente: El País Digital, Jueves 17 de Octubre de 1996, <http://www.elpais.es>). Con posterioridad, y en lo que se refiere al F.C. Barcelona, las liquidaciones practicadas fueron objeto de recurso ante el TEAC (comentario sobre la resolución del Tribunal económico de 21 de julio de 2000, puede encontrarse en M. NAVARRO EGEA, “Obligación de retener por las cantidades satisfechas en concepto de derechos de imagen de deportistas vinculados a un club deportivo. Comentario a la Resolución del TEAC de 21 de julio de 2000”, RJD, nº 5, 2001, págs. 147-152) y ante la Audiencia Nacional, recayendo Sentencias condenatorias de esta última en 13 de junio (JUR 2003/50672) y 4 de julio de 2002 (JT 2003/206).

Complemento de lo anterior, la transferencia de parte de los ingresos de origen salarial a entidades mercantiles interpuestas que, detentando los derechos de explotación de imagen del deportista, los ceden a las entidades deportivas a cambio de una compensación, logrando así un tipo impositivo inferior al ser de aplicación el Impuesto de Sociedades. En cualquier caso, este sistema de simulación puede resultar problemático, ya que de él puede derivar un efecto indeseado: cuando el club incumple sus obligaciones con esa sociedad interpuesta, la Jurisdicción social en ocasiones se declara incompetente, porque la forma empleada, —una sociedad—, impide reconducirlo al contrato de trabajo⁵⁴³.

ii) Régimen vigente a partir de la Ley 13/1996

Finalmente, en un intento de regularizar este complejo entramado, salido a la luz pública de manera explícita con ocasión de los expedientes abiertos por la Autoridad tributaria a los clubes Real Madrid y Barcelona en los que se imputaba a ambos irregularidades en el tratamiento de rendimientos de trabajo⁵⁴⁴, el legislador puso un paño caliente a la cuestión a través de la Ley de acompañamiento a los Presupuestos Generales de 1997, Ley 13/1996, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, a cuyo tenor hasta el 15% de los rendimientos de trabajo de los deportistas puedan ser imputados como derechos de imagen incondicionadamente⁵⁴⁵.

Sobre este escenario continuado de sucesivas estrategias que reduzcan la presión fiscal hay que proyectar la labor de la negociación colectiva, sometida a su vez a la natural contraposición de intereses; en este caso, la flexibilización conceptual en beneficio de operaciones fiscales favorables a los deportistas es una de las concesiones básicas de los empleadores.

Así, el art. 24 del CCF ha facilitado la transformación de cantidades de naturaleza laboral en rendimientos societarios al considerar que lo percibido de la entidad deportiva por los derechos de explotación de imagen puede integrar el salario como un concepto más⁵⁴⁶, siempre que el futbolista no haya cedido la explotación de los mismos a terceros y por tanto disponga en su propio nombre la utilización de su imagen a favor de la entidad (art. 32 CCF).

⁵⁴² R. ROQUETA BUJ, *El trabajo...*, cit., pág. 169, citando la STSJ del País Vasco de 14 de Junio de 1993 (Ar. 2860).

⁵⁴³ M. CARDENAL CARRO, *Deporte y derecho...* cit., pág. 288. En esta línea STSJ de Cataluña de 16 de Febrero de 2001 (JUR 2001/137158). No obstante también hay que constatar pronunciamientos que han acogido las reclamaciones planteadas, por todas la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Oviedo de 26 de Noviembre de 1998 (AS 1998/4158).

⁵⁴⁴ Vid, nota nº 541.

⁵⁴⁵ Cfr. nota nº 532.

⁵⁴⁶ CCF, art. 24: “Los conceptos salariales que constituyen la retribución de un futbolista profesional son: Prima de Contratación o fichaje, prima de partido, sueldo mensual, pagas extraordinarias, plus de antigüedad y derechos de explotación de imagen, en su caso”.

A *sensu* contrario, y a través de esa cuidada redacción, se está recomendando la cesión de la explotación a terceros –a la sociedad interpuesta– como vía para no integrar las percepciones en el concepto salarial.

En el caso del CCC, su art. 18, al determinar las percepciones que integran el salario no menciona las cantidades derivadas de la explotación de la imagen del deportista, y sin embargo no es un concepto ignorado en el Convenio, ya que su art. 32 las define como aquellas que “percibe el corredor por la cesión de sus derechos de imagen con fines publicitarios”.

Probablemente sea el CCB el que realice la aportación más interesante en la materia, al distinguir con claridad en su Anexo 3, relativo al Régimen de Explotación de los Derechos de Imagen, aquella imagen del deportista actuando como miembro de un club (artículo 2), de aquella otra que le corresponde como persona (artículo 3). La titularidad de la explotación de la primera recae sobre la ACB (que se subroga en el derecho de la totalidad de los clubes), y sobre el jugador la segunda; sin embargo, como se ha señalado, el desajuste se ha producido cuando no se ha atribuido distinta naturaleza a las percepciones derivadas de ambas explotaciones, laboral la primera y mercantil la segunda, sino que ambas se inscriben dentro del concepto de salario⁵⁴⁷.

Finalmente, el Convenio del balonmano profesional incorpora las últimas novedades legislativas y aplica el marco de la Ley 13/1996 que permite la imputación de hasta el 15% de los rendimientos de trabajo a derechos de imagen. El dislate conceptual provocado por la condescendencia gubernamental con las deudas de los grandes equipos de fútbol con Hacienda ha conducido a que se posibilite que en el art. 22, al referirse a la estructura retributiva, se reputa como cantidad salarial una cuantía del 15% del salario que se separa a continuación, artificialmente, bajo la denominación de derechos de imagen a los efectos de tributación, al margen de que en realidad obedezcan al negocio jurídico laboral⁵⁴⁸. En definitiva a pesar de la naturaleza salarial de las percepciones, el legislador ha permitido que el CCBa reconvierta en derechos de imagen hasta el 15% del salario, dando una solución precaria a una cuestión sobre la que debió abrirse una reflexión más profunda.

5. Protección frente a insolvencias: cauciones y Fondos de Garantía

a) Origen de estas instituciones

A lo largo de este trabajo se ha insistido sobre las disfunciones estructurales existentes en la economía del deporte profesional –con la honrosa excepción del baloncesto, que ha tratado de guiarse por criterios empresariales homologables con los de su equivalente estadounidense, la NBA–, que han conducido a las distintas ligas a una situación de crisis permanente con episodios más o menos agudos, como el que condujo a los sucesivos planes de saneamiento del fútbol o a la situación aparecida durante la temporada

2002/2003, con el reconocimiento de una deuda global de 1.600 millones de euros. También periódicamente el ciclismo profesional se ha visto envuelto en situaciones de desaparición de equipos por falta de patrocinios.

Estos episodios han incentivado los esfuerzos de deportistas y Sindicatos por tratar de amortiguar las consecuencias negativas de este tipo de situaciones (impagos, desaparición de equipos, abandono de la liga profesional por pérdida de categoría, etc.), que han llegado a plasmarse en los Convenios Colectivos, en especial en forma de mecanismos de garantía de las retribuciones debidas a los deportistas, con un alcance y sistemas diversos según modalidades deportivas, como a continuación se analiza:

b) Las cauciones y avales del ciclismo y balonmano

i) Los avales del ciclismo profesional

En el caso del ciclismo, el art.11 CCC dispone, en relación a los contratos suscritos por equipos de nueva creación, la obligación de que incorporen para cada uno de los pactos individuales alcanzados con los corredores una caución solidaria del patrocinador o patrocinadores principales, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones dimanantes de los contratos de trabajo. Esta caución será obligatoria durante los dos primeros años de actividad de los nuevos equipos, y sólo en caso de que existan contingencias constatables podrá prorrogarse por un período de tres años más.

Se trata por tanto de una garantía limitada, que se reduce a los primeros años de actividad de los equipos ciclistas de nueva creación y que no alcanza al resto de equipos ni en consecuencia a sus corredores, que carecen de esta garantía convencional. Esta cautela especial trata de evitar un problema que, al menos a nivel internacional, se ha producido con frecuencia; la irrupción de equipos ciclistas de nueva creación, sin el suficiente soporte financiero, que tratan de aprovecharse de la relevancia mediática del proyecto deportivo en beneficio de su marca y desaparecer seguidamente sin afrontar sus compro-

⁵⁴⁷ M. CARDENAL CARRO, *Deporte y Derecho...* cit., pág.287, advierte sobre el particular deteniéndose en el art. 11 CCB: “Las retribuciones abonadas... ya sea por la prestación profesional de sus servicios, o en su caso por la cesión expresa de la explotación de sus derechos de imagen, tendrán a todos los efectos la consideración legal de salario ...”.

⁵⁴⁸ En consonancia con la inconsistencia de esta construcción artificial el Anexo 111 del CCBa fija una escala de salarios anuales y la cuantía que sobre tal salario pueden imputarse a derechos de imagen y a dietas, por ejemplo:

Sueldo contrato (pts)	Sueldo base (pts)	Derechos de imagen	Dietas
1.000.000	360.000	150.000	490.000
1.250.000	360.000	187.500	702.500
1.500.000	360.000	225.000	915.000
1.750.000	360.000	262.500	1.127.500

misos contractuales, perjudicando las expectativas retributivas y promoción profesional de los ciclistas afectados⁵⁴⁹.

ii) La protección de las deudas salariales en el balonmano profesional

En el caso del balonmano, el Convenio Colectivo que rige en la ASOBAL, en su artículo 30, regula una garantía en forma de aval obligatorio que los clubes deberán depositar ante la Comisión de Seguimiento de la Real Federación Española de Balonmano y que se destinará a cubrir las cantidades adeudadas a los jugadores en concepto de salario. Con todo, esta garantía es reducida ya que se limita a 8.500.000 de pesetas (51.000 euros) por club⁵⁵⁰ para la temporada 1997/1998, y la indicada Comisión de Seguimiento se encarga de actualizar anualmente la cuantía del aval, si bien en ningún caso constan en Convenio los criterios a emplear en la cuantificación de la garantía.

c) Los fondos de garantía salarial del fútbol y baloncesto

i) Una respuesta a la insuficiencia del Fogasa para este sector

La actividad convencional ha dado lugar, inicialmente en el fútbol y en el baloncesto después, a una de las instituciones específicas y típicas en las relaciones laborales deportivas: el fondo de garantía salarial propio.

El origen del fondo, cuyo objeto no es otro que complementar y adecuar a las peculiaridades del deporte profesional las prestaciones derivadas del sistema público de garantía del FOGASA, hay que situarlo en el Convenio Colectivo del fútbol de 1987⁵⁵¹.

⁵⁴⁹ Durante la temporada 2003 puede citarse el relevante caso del equipo Coast, conformado alrededor de la figura de Jan Ulrich, escuadra que tras sucesivos impagos salariales fue desautorizada por la UCI para participar en carreras organizadas bajo su tutela, caso del Tour de Francia. Precisamente la UCI, tratando de paliar ese tipo de efectos prevé en su reglamentación, Cláusula 2.16.024, la obligación para cada equipo que se inscriba de prestar una caución, a través de aval bancario por una cuantía del 25% de los salarios brutos pactados con ciclistas y demás personal contratado para la iniciación de la actividad; sin embargo la garantía no alcanza más que una limitada parte de las cuantías contratadas: sin duda la negociación colectiva debería extender la cobertura de esta caución.

⁵⁵⁰ Cantidad que cabe confrontar con los presupuestos de los clubes (alrededor de la mitad se destina a salarios), que rondan entre los 600.000 euros de los modestos y los 1.5 millones de euros de equipos punteros como Portland San Antonio (datos obtenidos a partir de la página web de ASOBAL, http://www.sportec.com/www/asobal/main_2.htm).

⁵⁵¹ Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad del Fútbol Profesional, aprobada por Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 28 de julio de 1987 (BOE 18 de agosto de 1987). Anexo 111: "La LNFP garantiza hasta la suma de 150 millones de pesetas para hacer frente a los impagos de sus clubes afiliados a jugadores profesionales, por cada temporada de vigencia del presente Convenio..."

El modelo económico del espectáculo deportivo, enfrentado con la mínima racionalidad empresarial, situaba en esa época al sector del fútbol en especial en un episodio agudo de generalizadas "situaciones de crisis e insolvencias empresariales". En este contexto, el FOGASA se adaptaba de manera inadecuada a las demandas de garantía de los deportistas profesionales, que "perciben unas retribuciones que en general, son mucho más altas que las del resto de los trabajadores" y quedaban prácticamente desprotegidas, ya que la cobertura del FOGASA representa "una mínima parte de los créditos laborales de los deportistas"⁵⁵².

De este modo, se aborda desde la autonomía colectiva una problemática específica, para la que se instrumenta una solución desde el propio sector. Por tanto, este fondo, constituye además de una garantía salarial complementaria que se ha mostrado limitadamente eficaz⁵⁵³, la prueba de que nadie como las propias partes puede gobernar y aportar las soluciones más ajustadas a sus circunstancias.

En cuanto a los aspectos técnicos, tanto el Fondo de Garantía Salarial del convenio de fútbol, como el Fondo Especial de Garantía pactado en el convenio de baloncesto, incorporan, como se ha señalado una "subrogación convencional"⁵⁵⁴, de modo que a través del Convenio Colectivo –dentro de unos límites máximos–, se pacta la satisfacción del crédito al deportista por cuenta de la Liga Profesional, que a su vez adoptará la posición de acreedor ante la entidad deudora.

Esta institución, afín a la cesión de créditos, pretende proteger el crédito laboral anticipando su pago por parte de la Liga y trasladando indirectamente al colectivo empresarial la carga de recaudar los salarios debidos y reembolarse así las cantidades adelantadas.

No obstante, aunque supera de forma importante las cantidades protegidas por el FOGASA, la garantía que ofrecen estos fondos es parcial, ya que en el caso del fútbol alcanza como máximo "el 300 por 100 del sueldo mínimo garantizado"⁵⁵⁵ en el Convenio, y en el caso del baloncesto "un máximo del 50 por 100 de la retribución anual del peticionario con los límites de diez millones

⁵⁵² R. ROQUETA BUJ, cit., págs. 216-218.

⁵⁵³ Esta solución en ningún caso resulta completamente satisfactoria por su carácter coyuntural. El origen profundo de los impagos radica en la propia estructura abierta de la competición; el descenso de categoría de entidades con grandes presupuestos y compromisos contractuales plurianuales con sus profesionales provoca que las obligaciones adquiridas no puedan ser atendidas con los ingresos reducidos de la categoría inferior (especialmente los televisivos pueden verse reducidos en una proporción de 10 a 1).

⁵⁵⁴ R. ROQUETA BUJ, cit. pág.219.

⁵⁵⁵ CCF, Anexo III, Segunda. Para la temporada 2000/2001 la cobertura alcanzaría como máximo 30 millones de pesetas para los jugadores de primera división y 17.250.000 pesetas para los de segunda división, incrementado en 3.4% para 2001/2002.

de pesetas por temporada y jugador y de treinta millones de pesetas por temporada y club o SAD⁵⁵⁶.

En ambos casos, para que sean satisfechas las cantidades dentro de los límites marcados, se requerirá reconocimiento previo del crédito, lo que compete en el fútbol a un órgano específico creado para tal fin, la Comisión Mixta⁵⁵⁷, compuesta por tres representantes de la LNFP y tres de la AFE, y en el baloncesto, a la Comisión Paritaria del Convenio, o en su defecto a la jurisdicción competente⁵⁵⁸. Es interesante esta última referencia explícita que realiza el Convenio de baloncesto a los Tribunales ordinarios, en cuanto que constituyen una vía adicional de reclamación de carácter técnico frente, a la Comisión Paritaria que sirve de cauce a la representación de intereses y que como tal, en determinadas circunstancias, podría conocer, cosa que hasta el momento no se ha producido, la ausencia de mayorías necesarias para la adopción de acuerdos.

ii) ¿Constituyen las cláusulas de descuelgue una posible solución?

No obstante, el sistema de garantía reducida que suponen estos fondos ha sido objeto de severa crítica –compartible–, al entender que en cualquier caso las Ligas profesionales subsidiariamente deberían absorber en su calidad de supervisoras de la gestión económica de las empresas y en cuanto diseñadoras de la estructura de la competición, la totalidad de las deudas salariales⁵⁵⁹.

Este carácter estructuralmente deficitario del deporte profesional –en mayor medida del fútbol y del balonmano, por la ausencia de intervención correctora del mercado en términos de repartos de ingresos, promoción de la igualdad deportiva por medio del equilibrio financiero, etc., y menor medida en el caso del baloncesto, que trata de abordar la competición desde un punto de vista industrial y del ciclismo por sus características propias–, permite plantear el encaje de una institución como la de las cláusulas de descuelgue salarial en el peculiar sector aquí analizado.

En un sector con tantas empresas inmersas en dificultades para afrontar el pago de los salarios⁵⁶⁰ hubiera parecido a priori un expediente corriente el

⁵⁵⁶ CCB, art. 22.1. En caso de existir remanentes del Fondo de 150 millones anuales que proveerá la ACB, se destinarían a complementar la garantía a prorrata hasta el límite de 15 millones de pesetas por temporada y jugador y 45 por temporada y club.

⁵⁵⁷ Según el CCF, Anexo III, Tercera, se entiende reconocido el crédito cuando así se determine por la Comisión Mixta LNFP-AFE encargada de las reclamaciones económicas. En el Anexo IV del Convenio, dedicado a la Comisión Mixta, se detalla su estructura, funcionamiento y se contiene el Reglamento sobre reclamaciones de cantidad que especifica el procedimiento a seguir, e incluso el formulario tipo para efectuar la reclamación.

⁵⁵⁸ CCB, art.21.

⁵⁵⁹ M. CARDENAL CARRO, *Deporte y Derecho...*, cit., págs. 257-259.

⁵⁶⁰ Según el Sindicato de futbolistas AFE, el 80% de los clubes mantienen deudas con los jugadores (Diario Marca, 30 de mayo de 2003, pág. 4).

que los clubes se acogieran a la aparentemente obligatoria inclusión, al menos en los convenios estatutarios, de estas cláusulas de inaplicación, en determinadas condiciones acordadas, de las previsiones en materia salarial⁵⁶¹, que es en lo que consisten en última instancia estas cláusulas de descuelgue salarial⁵⁶².

Es cierto que se ha discutido sobre el carácter imperativo y que por tanto la obligatoriedad no sea pacífica⁵⁶³; además el propio ET, art. 82.3, prevé tal ausencia y permite que sea en el nivel empresarial donde se alcancen los acuerdos tanto en relación a las condiciones de la inaplicación como sobre las nuevas reglas/tablas salariales, e, incluso, de no alcanzarse acuerdo alguno sobre esos dos extremos, la Comisión Paritaria del Convenio se erige parcialmente en nueva instancia subsidiaria, pues le correspondería “decidir si la empresa que lo alega se halla, a su juicio, en situación de inestabilidad suficiente”⁵⁶⁴.

No se trata aquí sin embargo de estudiar monográficamente las cláusulas de descuelgue, sino de vislumbrar su posible incidencia en el campo

⁵⁶¹ Sobre las cláusulas de descuelgue salarial, A. BAYLOS GRAU, “Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva” RL, nº 17-18, 1994; M. E. CASAS BAAMONDE, “Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses (1)”, RL, nº 17-18, 1994; E. GARRIDO PÉREZ, “Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria”, RL, nº 8, 1995, págs. 14-41; J. MARTÍNEZ GIRÓN, “Las cláusulas de descuelgue salarial en la jurisprudencia”, REDT, Civitas, nº 95, 2000; F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, “Mecanismos legales de descuelgue salarial”, *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva*, IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996.

⁵⁶² Así, al delimitar los contenidos mínimos obligatorios que los Convenios Colectivos estatutarios deben contemplar, el art. 85.3. ET señala que estos habrán de expresar: “c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio, cuando este sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3”.

⁵⁶³ Cualificados sectores doctrinales no han visto en el art. 85.2 c) un imperativo que obligue a acordar o plasmar la citada cláusula en los convenios supraempresariales, sino que, realizando una interpretación sistemática desde el art. 82.3, párrafo 2º, advierten un mandato para que tal contenido sea objeto necesario de negociación; así, M. E. CASAS BAAMONDE, “Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses (1)”, op. cit., pág.4, señala que “en realidad, más que en el contenido necesario del Convenio, el legislador coloca la inaplicación del régimen salarial del Convenio supraempresarial en el contenido necesario de la negociación, rodeando tal materia de una singular y específica obligación de negociar”. En otro sentido, A. BAYLOS GRAU, “Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva”, cit., pág. 335, entiende que la ausencia de tales cláusulas de descuelgue “podría sin duda interpretarse como una actuación que conculca la legalidad vigente”, si bien desde la perspectiva de la composición de intereses es comprensible la no inclusión de “estas estipulaciones en los Convenios Colectivos, bien por entender que ello podría alterar el equilibrio de las relaciones entre las partes, bien por resistirse a la pérdida de la función homogeneizadora de condiciones de trabajo del convenio de sector o, en fin, por pura inercia negocial”.

⁵⁶⁴ A. BAYLOS GRAU, “Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva”, cit., pág.334.

estudiado, y partiendo de que hasta la fecha no se ha plasmado en los convenios del sector ningún pacto contractual relativo a las condiciones y procedimientos para la inaplicación del régimen salarial, en cualquier caso existen diversas razones para mantener un juicio negativo ante eventuales cláusulas de tal naturaleza.

Una primera, de tipo teleológico, puesto que no parece que la norma esté destinada a responder a situaciones críticas estructurales, propias de actividades diseñadas para alcanzar objetivos deportivos y no económicos, como la del deporte profesional, y por tanto deficitarias de principio, sino que la motivación de esta institución, sin duda discutible, es contribuir a superar determinados momentos coyunturales de dificultad de empresas determinadas.

En segundo lugar, tampoco parecen aceptables mecanismos inaplicatorios de esta naturaleza cuando se atiende a la garantía de mínimos tan exigua que representan las cuantías convencionales en el conjunto de la masa salarial de este mercado. Ya se señaló con anterioridad que un gran porcentaje del gasto global de las entidades deportivas se corresponde con la retribución de sus deportistas, esto es, se destina a atender los costes principales de la producción, los salarios de los profesionales. Siendo ello así, un pequeño porcentaje de los ingresos de las entidades deportivas es suficiente para asumir el conjunto del compromiso salarial de los Convenios Colectivos⁵⁶⁵. A *fortiori*, su aplicación sería intrascendente, por lo exiguo, para resolver las disfunciones económicas estructurales del modelo de competición.

Igualmente resultaría implanteable la negociación de cláusulas de descuelgue cuando el importe de las compensaciones abonadas entre clubes, en especial, en el caso del fútbol, es de un volumen superior al total del salario mínimo de convenio de todos los jugadores de la 1ª División de fútbol⁵⁶⁶. O en la misma línea, parece innegociable la inclusión de cláusulas de descuelgue cuando la media salarial del conjunto de los profesionales mejor pagados en cada equipo era por ejemplo hace unos años 21 veces superior al mínimo convencional⁵⁶⁷, constante que con seguridad se habrá multiplicado desde entonces.

Más aún cuando la crisis económica de los clubes no es consecuencia de una situación coyuntural o episódica sino que se trata de un "fenómeno estructural, inherente a la industria de la competición deportiva"⁵⁶⁸, cabe preguntarse si sería aceptable la inclusión de cláusulas de inaplicación sala-

⁵⁶⁵ Un pequeño porcentaje de los 300 millones de euros de presupuesto del Real Madrid para 2004/2005 sería suficiente para garantizar el pago de los 30 millones de euros (5.000 millones de pesetas) que en conjunto deben garantizar como mínimo de convenio los clubes de 1ª División para todos sus 500 jugadores. Desde luego que estos compromisos económicos adquiridos en convenio colectivo no pueden ser los que generen la "indefensión sectorial ante los jugadores" a la que el vicepresidente segundo de la LNFP aludía como uno de los elementos responsables del agudo episodio de crisis vivido por el fútbol en la carta remitida al entonces Vicepresidente del gobierno español, Sr. Rajoy con fecha de mayo de 2003.

rial, que contribuyeran a reorientar la situación económica de una entidad deportiva en graves dificultades.

En efecto, "es injusto que se repercuta ese coste en los trabajadores de los equipos descendidos"⁵⁶⁹, ya que en realidad se trata de los efectos provocados por una opción de estructura deportiva y de organización competicional asumida, en lo que hace a la competición profesional, por los propios clubes y SAD de la LNFP, que debieran asumir colectivamente esa responsabilidad.

Además, para el segmento de profesionales cuya prestación es más indiferenciada o sustituible, las cantidades salariales mínimas señaladas por los Convenios Colectivos analizados constituyen una garantía importante; así los salarios de un buen número de jugadores de fútbol de 2ª División, de ciclistas, baloncestistas y balonmanistas, se ciñen a las ajustadas cantidades pactadas en sus respectivos convenios, de manera que las cláusulas de garantía cumplen su verdadera finalidad protectora.

C. Cláusulas asistenciales

1. Introducción: una experiencia incipiente

Como parte del denominado salario diferido, los Convenios Colectivos contemplan determinados beneficios sociales que cabe imputar también a la masa salarial de la que se apropian los deportistas; dado que su volumen es reducido, incomparable con las grandes cantidades destinadas en las Ligas de Estados Unidos a conceptos asistenciales como seguros médicos, seguros de vida y especialmente fondos de pensiones, no cabe duda de que el deporte

⁵⁶⁶ Según datos de la LNFP, correspondientes al "Congreso Internacional de Fútbol Profesional 2002", facilitados por P. MUTILOA, en la Ponencia, "La gestión del fenómeno deportivo", en el marco de las "Jornadas sobre deporte federado y acontecimientos extraordinarios" organizadas por Kiroldgi - Diputación Foral de Gipuzkoa, el 31% del gasto de las entidades de la Liga se destina a indemnizaciones entre clubes por la contratación de jugadores, es decir, si 270 millones de euros de los 875 millones de euros dispuestos durante la temporada 2001-2002 se destinaron a compensaciones por contratación entre clubes, un simple pacto colectivo sobre la materia bastaría para asegurar la garantía convencional (30 millones de euros) sin necesidad de acudir a expedientes de inaplicación salarial. Datos sobre presupuestos y endeudamiento de los clubes de fútbol de la LNFP pueden encontrarse en L. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, E. ESCUDERO PRADO y D. RODEIRO PAZOS, "Financiación de entidades deportivas en el mercado bursátil: factores influyentes en la salida a bolsa de los clubes de fútbol y su posterior evolución", Ponencia presentada en el congreso *Sportcongress*, Barcelona 15-17 Mayo, 2003, disponible en <http://www.eae.es/SportCongress/EUGENIA%20ESCUEDERO%20PRADO.pdf>.

⁵⁶⁷ Tomando en consideración al futbolista mejor pagado de cada una de las 22 plantillas de la 1ª División el volumen total de ingresos asciende a 2.780 millones de pesetas. 126 millones de pesetas por término medio. El País, 7 de octubre de 1996.

⁵⁶⁸ M. CARDENAL CARRO, *Deporte y derecho...*, cit., pág. 257.

⁵⁶⁹ Idem, pág. 257.

profesional español, y en especial los Sindicatos de deportistas, tienen un largo camino que recorrer.

Sin embargo, paradójicamente, la invitación del legislador a los agentes sociales a profundizar en esta materia ha desaparecido de la regulación legal de la negociación colectiva, al menos en sus explícitos términos anteriores. En efecto, con anterioridad a la reforma del ET de 1994, la materia asistencial era expresamente aludida en el art. 85.1 ET como contenido susceptible de ser negociado e incluido en el contenido de los Convenios Colectivos; ese precepto señalaba concretamente que “los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial”. Obviamente la actual omisión de referencia explícita no obstaculiza la posibilidad de su inclusión en los convenios, puesto que en virtud de la libertad de pactos son negociables “en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo”, si bien el hecho de enunciar de modo expreso las materias asistenciales adquiriría el valor simbólico y plausible de ser una propuesta explícita del legislador a empresarios y sindicatos.

2. Complementos a la prestación de Incapacidad Temporal

Regresando a los Convenios aquí analizados, en el CCF, negociado con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 11/1994, se consolidan las cláusulas de carácter asistencial que en los precedentes convenios de este sector habían sido acordadas. El CCC y el CCBa, por su parte, plasman un modelo similar de complementos asistenciales, mientras que el CCB incorpora elementos distintos.

En concreto, en el CCF, y siguiendo miméticamente a éste, en el CCC y en el CCBa, se recogen dos tipos de cláusulas complementarias de las prestaciones públicas.

Por un lado, en el art. 38 del CCF se reconoce el derecho del futbolista a que “el Club o Sociedad Anónima Deportiva le complete la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el 100 por 100 de sus retribuciones” hasta que reciba el alta médica o se extinga su contrato, siempre que “durante la vigencia del contrato incurriera en baja por ILT”, siendo indiferente la causa. Cabe destacar el escaso celo mostrado por los negociadores al mantener la categoría de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT), refundida junto con la Invalidez Provisional en la actual Incapacidad Temporal (IT) con anterioridad a la adopción del acuerdo⁵⁷⁰.

De modo similar, el Convenio de los ciclistas, en su art. 30, contempla “el derecho a percibir desde el primer día el 100 por 100 de las retribuciones pactadas”, si bien se añade con precisión que entre dichas percepciones se

⁵⁷⁰ Conforme a la disp. final tercera de la Ley 42/1994, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, la referencia a la ILT ha de entenderse realizada a la Incapacidad Temporal.

entienden comprendidos “la totalidad de conceptos retributivos”, aclaración que de omitirse podría dar lugar a litigiosidad por la importante diferencia económica que puede resultar según el alcance que se entendiera que merece el citado concepto de “retribuciones pactadas”.

Igualmente, el art. 32 CCBa reconoce ese mismo derecho a que la entidad deportiva complete la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de las retribuciones que se vinieran percibiendo.

Y en el caso del baloncesto se prevé también este mismo complemento, hasta el 100 por 100 de las retribuciones, acordado por la Comisión Paritaria del Convenio en el uso de las facultades interpretativas y de desarrollo reglamentario atribuidas por el Convenio Colectivo⁵⁷¹.

3. Indemnización del artículo 13-d) Real Decreto 1006/1985

a) Las mejoras en convenio

Por otro lado, el art. 39 del CCF prevé que además de las indemnizaciones derivadas del Sistema público, el deportista o sus herederos perciban con cargo al empleador una indemnización equivalente a nueve millones de pesetas en caso de accidente derivado directamente de la práctica del fútbol, bajo la disciplina de la entidad deportiva, “con resultado de muerte o invalidez permanente absoluta que le impida desarrollar cualquier actividad laboral”. En cualquier caso, procede una lectura conjunta de esta cláusula convencional y de la prescripción contenida en el art.13 d) del RD 1006/1985, a cuyo tenor, en caso de muerte del deportista o lesión que le produzca incapacidad permanente total o absoluta, o gran invalidez, a consecuencia del ejercicio del deporte, el deportista o sus beneficiarios “tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos de seis mensualidades”, por lo que la indemnización convencional tendrá virtualidad siempre que la cuantía allí fijada sea igual o superior a la derivada de la aplicación del art.13 del RD 1006/1985⁵⁷².

En este punto se ha planteado, y tiene no poca importancia económica, la duda acerca de qué se deba entender como “mensualidad”, si la remuneración percibida mensualmente por el futbolista independientemente de su ficha, primas y otros complementos o el importe proporcional a seis meses de su retribución anual⁵⁷³. Con todo, podría decirse que en los escasos pronuncia-

⁵⁷¹ Acuerdo alcanzado en Sesión de la Comisión Paritaria de 19 de enero de 1994. Acta publicada en BOE de 1 de abril de 1994 (RCL 1994/997).

⁵⁷² Según STS 2 marzo 2004 (rec. 2820/2003), la fecha de la lesión determina la procedencia de la indemnización, independientemente de que el contrato se extinga por llegada de su término antes de la declaración administrativa de la invalidez.

⁵⁷³ F. DURÁN LÓPEZ, “La relación...”, cit., pág. 281.

mientos jurisdiccionales existentes se opta por la interpretación más amplia, al señalarse que la indemnización “se fija en seis mensualidades de la totalidad de conceptos salariales”⁵⁷⁴.

Por otro lado, interesa resaltar que el alcance de la indemnización contemplada en el Convenio de futbolistas abarca los supuestos de muerte o invalidez permanente absoluta, por lo que habrá que entender que en los casos de invalidez total se hará efectiva la disposición de la norma reglamentaria.

Sin embargo, en el Convenio de los ciclistas profesionales el supuesto de hecho se extiende, según el art. 31, a las situaciones de incapacidad total, de forma que procederá la indemnización que sea más favorable comparadas las derivadas del Convenio y del Real Decreto.

En el caso del balonmano, nuevamente se suscita la posibilidad de que el Convenio estuviera limitando derechos reconocidos en la norma reglamentaria, pues reconoce en caso de accidente o enfermedad que produzca muerte, incapacidad total o absoluta o gran invalidez una indemnización, que se fija en doce mensualidades comprensivas de la totalidad de conceptos salariales. En principio, esta cuantía, que a simple vista mejora las seis mensualidades reconocidas por el RD 1006/1985, viene limitada en el art. 32 del Convenio Colectivo por un tope absoluto de 10.000.000 pts, que no se establece en la norma reglamentaria, la cual debe prevalecer sobre el Convenio en caso de que en un supuesto concreto su fórmula de cálculo de lugar a una cantidad superior.

En el caso del baloncesto, la previsión mínima del RD 1006/1985 hay que entender que se ve complementada con la suscripción por parte de los Clubes y SAD de “una póliza de seguro que cubra el riesgo de muerte por accidente de sus jugadores con una indemnización bruta de doce millones de pesetas para los beneficiarios” (CCB art.25).

b) Lesiones al servicio de las selecciones nacionales

Cuestión adicional es la relativa a la subsistencia o no de la obligación indemnizatoria “cuando la muerte o lesión tenga su origen en la práctica deportiva al servicio de la selección nacional”⁵⁷⁵, nada pacífica entre la doctrina. Así, por un lado, están quienes consideran que se trata “de un problema federativo y no laboral del club”⁵⁷⁶, ya que en realidad cuando se produce la puesta a disposición de la selección quedan “suspendidas las facultades de dirección y control de la actividad laboral por parte de los clubs,

así como de las obligaciones o responsabilidades relacionadas con el contrato de trabajo”⁵⁷⁷; a este argumento se une otro, relativo al ámbito de aplicación del RD 1006/1985, pues según el art. 1.6 de la norma reglamentaria, no es de aplicación “a las relaciones entre los deportistas profesionales y las federaciones nacionales”.

Por otro lado, hay quienes mantienen la extensión de responsabilidad de los empleadores a los supuestos en los que la muerte o lesión se produzcan con ocasión de prestaciones realizadas para las selecciones, –“sin que desaparezca por ello la protección”⁵⁷⁸– ya que tienen origen en la relación laboral, de forma que para la SAD o Club con el que el deportista está vinculado “persiste en tales casos la obligación de pago de las compensaciones económicas”⁵⁷⁹: se trataría de un riesgo que el club asume como parte de su contribución a la Federación⁵⁸⁰, sin perjuicio de que el empleador con posterioridad pudiera resarcirse con cargo a la misma.

El debate ha sido abordado en la Sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de 16 de Julio de 2003⁵⁸¹, y el órgano judicial mencionado se posiciona de manera clara en esta última dirección, al manifestar de forma rotunda que “toda prestación de servicios que realice el jugador, ya sea para el club que lo contrató, ya para la selección que lo convoca, por medio de la obligación puesta a disposición, debe considerarse como propia e integrante de la relación jurídica laboral que mantiene con el club que lo contrata... y cualquier lesión que sufra dicho jugador durante el desarrollo de tales funciones debe considerarse accidente de trabajo”, lógicamente si la misma reúne los presupuestos exigidos por la normativa en la materia, en particular art. 115 de la LGSS.

La discusión debería situarse en el marco de la necesidad de resolver, de una vez por todas, la problemática global de la puesta a disposición cada vez más frecuente e intensa de los profesionales contratados por los clubs y SAD en favor de la selección. La relevancia que el deporte ha adquirido como forma de representación internacional de las naciones y el creciente interés público en la materia obligan a sociedades mercantiles que afrontan un riesgo empresarial a ceder a sus trabajadores, en muchas ocasiones en perjuicio de sus intereses particulares.

⁵⁷⁷ J. A. SAGARDOY y J. M. GUERRERO, *El contrato de trabajo...*, cit., pág. 99.

⁵⁷⁸ F. DURÁN LÓPEZ, *La relación laboral especial...*, cit., pág. 282.

⁵⁷⁹ J. L. CARCELLER y J. M. GUERRERO, *La relación laboral especial...*, cit., pág. 76.

⁵⁸⁰ M. CARDENAL CARRO, *Deporte y Derecho...*, cit., pág. 261.

⁵⁸¹ El conflicto planteado en la STSJ de Castilla-La Mancha de 16 de julio de 2003 se centra en la calificación como accidente de trabajo de las lesiones sufridas por un jugador profesional de fútbol cuando disputaba un encuentro con su selección nacional, controversia suscitada por la aseguradora contratada para la cobertura de contingencias profesionales por parte de la SAD que cede a su deportista. Sobre el particular, J. A. BUENDÍA JIMÉNEZ, “La lesión sufrida por un futbolista durante su participación con su selección nacional y la protección por accidente de trabajo”, RJD nº 11, 2004, págs. 297-302.

⁵⁷⁴ STSJ de Cataluña, de 13 de Enero de 1998 (AS 1998/542). En extenso sobre la protección social de los deportistas profesionales, M. DE LA FUENTE LAVÍN, “La Seguridad Social de los deportistas profesionales”, <http://www.iusport.es/opi-nion/mikel99.htm>

⁵⁷⁵ J. L. CARCELLER y J. M. GUERRERO, *La relación laboral especial...*, cit., pág. 76.

⁵⁷⁶ T. SALA FRANCO, *El trabajo de los deportistas...*, cit., pág. 83.

En especial, ha sido en el fútbol donde los clubes profesionales han expresado reiteradamente esta queja planteando las causas que la sustentan, sin embargo en su argumentación olvidan las citadas entidades, y la propia LNFP⁵⁸², que la aportación que desde las Administraciones Públicas se ha venido realizando a lo largo de los años y se mantiene, las hace acreedoras a algún tipo de contraprestación, al menos en esta materia de interés público que es la representación deportiva internacional. Este elemento debería también formar parte del contexto en el que debe articularse un sistema consensuado entre todas las partes, que regule las relaciones de las Federaciones con las entidades deportivas y con los deportistas⁵⁸³.

Al menos en lo referido a las indemnizaciones derivadas de la negociación colectiva, tanto para el fútbol como para el ciclismo, los agentes sociales se han decantado en favor de la primera tesis, pues las cláusulas convencionales vinculan el derecho a la indemnización al hecho de que la muerte o lesión se produzcan cuando la práctica del fútbol se desarrolle “bajo la disciplina del Club o SAD” (art 39 CCF), o en el caso de los ciclistas, cuando éstos se encuentren “bajo las órdenes del equipo o representante del mismo (art. 30)”. En sentido inverso, el Convenio del balonmano menciona el accidente o la enfermedad, tanto profesional como no profesional (art. 32 CCBa), entre las causas de la contingencia a proteger, situando a los balonmanistas en el marco de protección más extenso entre los Convenios.

4. Fondos adicionales

a) En el baloncesto

El Convenio de baloncesto se separa en cierta medida del sistema de mejoras sociales previsto en los otros Convenios y opta, frente a los mecanismos individuales complementarios, por la constitución mediante aportaciones empresariales de dos fondos colectivos, gestionados por el Sindicato de baloncestistas (ABP), uno asistencial (art. 26 CCB), que podrá destinarse a la creación de un “fondo, Plan o similar” y otro social (art. 27), destinado “a la cumplimentación de sus fines sociales”.

⁵⁸² Sobre la reivindicativa posición de la LNFP a cerca de la cesión de los futbolistas a las selecciones nacionales, puede consultarse, LNFP, “La regulación legal de la participación de jugadores en la selección nacional de fútbol” en *Un gol al futuro*, op. cit, págs. 142-156.

⁵⁸³ En este sentido, cabe delimitar aspectos como la frecuencia de las puestas a disposición, el concurso que a cada entidad deportiva corresponda, quizás marcando un número máximo de profesionales cedidos en función de la trascendencia de la competición, la participación de la Federación en el pago de las retribuciones de los deportistas, la responsabilidad de la federación ante las contingencias que pudieran presentarse, la redefinición del poder de dirección, la elaboración de un calendario internacional unificado que no perjudique a los clubes, etc.

Las aportaciones de cada club integrante de la ACB, tanto para el fondo asistencial como para el social, se fijan para cada temporada en sendas escalas, aunque en el caso de las primeras el importe se determine “por cada jugador inscrito”⁵⁸⁴, y en el caso de las segundas corresponde un tanto alzado a cada entidad⁵⁸⁵.

En el caso de las dotaciones para el fondo asistencial, al no establecerse ninguna condición, habrá que entender que las aportaciones deberán hacerse con arreglo al número de baloncestistas que a lo largo de la temporada presten servicios para la entidad, por breves que sean estos períodos, lo cual en un sector de gran movilidad como el baloncesto puede tener cierto relieve económico. Asimismo, la ausencia de referencias explícitas adicionales implica que, siendo la inscripción el hecho causante de la aportación, se mantiene la obligatoriedad de realizar aportaciones por los baloncestistas “no españoles”, dudosamente excluidos, como ya se expuso anteriormente, del ámbito de aplicación del convenio.

Respecto del fondo social, no sólo se establece la obligatoriedad de una aportación fija por cada entidad, sino que además se garantiza una percepción global equivalente, como mínimo, a las aportaciones de los 18 clubes y SAD actualmente miembros de la ACB, realizándose nuevo prorrateo si el número fuese inferior a veintidós. Cabe entender, por tanto, que si se supera este número de inscritos las aportaciones de las entidades incorporadas rebasarán la cantidad mínima garantizada.

Este fondo social ha sido objeto de un debate jurídico acerca de la naturaleza normativa u obligacional de la cláusula que lo regula en el Convenio, resuelto

⁵⁸⁴ Aportaciones al fondo asistencial de cada entidad por cada jugador inscrito:

Temporada	Importe-Pesetas
1993-1994	52.500
1994-1995	55.000
1995-1996	57.500
1996-1997	60.000

⁵⁸⁵ Aportaciones de cada entidad al fondo social:

Temporada	Importe-Pesetas
1993-1994	1.700.000 cada entidad
1994-1995	1.900.000 cada entidad
1995-1996	2.200.000 cada entidad
1996-1997	2.400.000 cada entidad
1997-1998	62.227.944 todas entidades
1998-1999	63.534.750 todas entidades
1999-2000	64.932.480 todas entidades
2000-2001	66.867.486 todas entidades

Fuente: para aportaciones calculadas individualmente, art. 27 del CCB, y para las calculadas colectivamente, STS 29 de Abril de 2003 (RJ 2003/4073).

inicialmente por Sentencia de la Audiencia Nacional de 21 de Junio de 2002⁵⁸⁶, confirmada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de Abril de 2003⁵⁸⁷, cuestión de la que dependía la aplicabilidad de la institución denominada “ultraactividad”⁵⁸⁸ y, en consecuencia, la vigencia prorrogada de la cláusula discutida y la obligación de la ACB de continuar abonando las cuantías correspondientes. Sin embargo este planteamiento dependía de un “prius”, el relativo a la naturaleza estatutaria o extraestatutaria del Convenio, cuestión eludida en la resolución del Alto Tribunal y aludida en la resolución de la Audiencia Nacional con una insatisfactoria afirmación —“la situación jurídica en que se encuentra el *convenio colectivo estatutario* del que trae causa el litigio es la denominada de ultraactividad”— y nulo razonamiento⁵⁸⁹.

El Tribunal Supremo, centrándose en la naturaleza de la cláusula controvertida, reconoce la dificultad de trazar una exhaustiva distinción alrededor de un concepto que “ha dado lugar a especulaciones varias”⁵⁹⁰, y avanza pautas concretas y tal vez demasiado casuísticas para el discernimiento de los contenidos obligacionales y normativos⁵⁹¹. De manera que la parte normativa es la que por un lado, “pretende regular las singulares relaciones laborales incluidas en su ámbito, fijando las llamadas <<condiciones de trabajo>> (condiciones relativas al régimen de trabajo: duración de los contratos, jornada, vacaciones, seguridad y salud laborales, faltas y sanciones ...; a la carrera del trabajador: ingresos,

⁵⁸⁶ SAN de 21 de Junio de 2002 (AS 2002/2605). Comentario a esta sentencia puede encontrarse en M. LÓPEZ BALAGUER, “Ultraactividad del convenio y autonomía colectiva: el convenio colectivo para la actividad del baloncesto profesional (a propósito de la SAN de 21 de junio 2002, AS 2002, 2605)”, RJD nº 9, 2003, págs. 161-166.

⁵⁸⁷ STS de 29 de Abril de 2003 (RJ 2003/4073).

⁵⁸⁸ Artículo 86.3 ET: “Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales.

La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio”. Sobre ultraactividad puede consultarse M. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, “El alcance material de la ultraactividad de los convenios denunciados”, La Ley II, 1999, pág. 105; M. J. LÓPEZ ÁLVAREZ, “Cuestiones pendientes en torno a la ultraactividad del convenio colectivo”, AS, Vol V, 1999, págs. 97-120M. LÓPEZ BALAGUER, “Ultraactividad del convenio y autonomía colectiva: el convenio colectivo para la actividad del baloncesto profesional (a propósito de la SAN de 21 de junio 2002)”, cit. págs. 161-166 y F. VALDÉS DAL-RÉ, “Sobre la prórroga de la vigencia de los convenios colectivos denunciados y vencidos”, AL, nº 27, 1986, págs. 1369-1374.

⁵⁸⁹ Sobre la cuestión de la naturaleza estatutaria y extraestatutaria de los convenios colectivos en el deporte profesional ver Parte Segunda, Cap. Tercero, II. B. de este trabajo.

⁵⁹⁰ F. J. 4º.

⁵⁹¹ Por el contrario, la citada SAN de 21 de Junio de 2002 (AS 2002/2605), mediante categorías más abstractas define el contenido normativo u objeto directo del Convenio como el que “se proyecta a los sometidos al poder negociador, mientras el objeto indirecto es el relacionado con la autorregulación del poder negociador... las cláusulas normativas son pues referencialmente <<ad extra>> de ese poder negociador mientras las obligacionales lo son <<ad intra>>”.

ascensos, trabajos de distinta categoría, excedencias ...; y al régimen salarial)”, y por otro lado, “se extiende a la regulación de aspectos <<colectivos>>: cobro de cuotas sindicales, canon de negociación sindical, fondos sociales...”, y finalmente recuerda pronunciamientos del Alto Tribunal donde se señala que “la constitución de los fondos asistenciales y sindicales regulados en (determinado convenio) forman parte de su contenido normativo”. De donde deduce el Alto Tribunal que cabe calificar “de contenido normativo todo lo relativo al Fondo Social contemplado en el II Convenio colectivo de los jugadores del baloncesto profesional”, y por tanto la obligación de la ACB de seguir abonando las cantidades del fondo por virtud de la ultraactividad en ausencia de pacto expreso en contra⁵⁹².

b) En el fútbol

También en el caso del fútbol se acuerda la constitución de un fondo social gestionado por el Sindicato de futbolistas AFE, que deberá destinarse “a los fines benéficos y de seguros que determine” ese Sindicato, en esta ocasión mediante una aportación global por temporada de la Liga de Fútbol⁵⁹³. La atribución de la gestión de los fondos a los propios Sindicatos es un signo de madurez de la autonomía colectiva, que pone en manos de los principales interesados la administración de los ingresos colectivos; asimismo es una muestra de la concentración representativa por parte de los trabajadores, que en su modalidad la ejercitan monopolísticamente la AFE y la ABP.

D. Otras regulaciones convencionales

1. Presentación

Como ya se ha puesto de relieve, los Convenios Colectivos del deporte profesional español, salvo en el caso del baloncesto, que trata de seguir la estela de la NBA, presentan un perfil de baja intensidad en el diseño del modelo de espectáculo y de su elemento central, el mercado de trabajo: las previsiones al respecto se agotan en los aspectos anteriormente subrayados.

Los pactos colectivos vigentes se orientan en mayor medida hacia la regulación de las concretas condiciones de trabajo en que se ejecuta la prestación deportiva, y a repasar los aspectos más notables y conflictivos de dichas previsiones se dedica el siguiente apartado, que tratará específicamente del

⁵⁹² Entrecorrespondido corresponde al f.j.4º de la STS de 29 de Abril de 2003 anteriormente citada.

⁵⁹³ La cuantía destinada a ese fondo asciende a las siguientes cantidades por temporada según el art. 47 del vigente convenio:

- Temporada 1998-1999: 190.000.000 de pesetas
- Temporada 1999-2000: 200.000.000 de pesetas
- Temporada 2001-2002: 210.000.000 de pesetas

período de prueba, la jornada de trabajo, descansos y vacaciones, libertad de expresión, régimen disciplinario y, por último, cláusulas sindicales.

2. Período de prueba

a) Régimen reglamentario

El fundamento del período de prueba es la comprobación de la aptitud del trabajador contratado para desarrollar la prestación concertada. Una de las características del mercado laboral del deporte profesional es el número relativamente reducido de profesionales que lo integran⁵⁹⁴, de lo que se deriva un conocimiento bastante exhaustivo de sus aptitudes físico-técnicas por parte de los responsables técnicos de las entidades deportivas, especialmente cuando presentan una trayectoria deportiva apreciada no sólo por los entrenadores y expertos en captar nuevos talentos, sino incluso por la generalidad de los aficionados que atienden a las competiciones deportivas; distinto es el caso de los nuevos valores que carecen de un historial en el mercado deportivo. Más aún, sin perjuicio de que pueda haber excepciones, la mayor parte de las veces el Club contrata a sus deportistas en función de sus condiciones personales, de forma que en el sector deportivo se hace más visible que en otros la contratación *intuitu personae*.

Así, parece que el RD 1006/1985 debía haber dispensado al período de prueba un tratamiento más ajustado al sector de actividad que regula, pues, muy al contrario, realiza prácticamente una remisión en bloque al régimen laboral común contenido en el ET, señalando en cuanto a la duración del período de prueba el mismo límite temporal máximo, tres meses, que esa Ley establecía para los trabajadores que no fueran técnicos titulados⁵⁹⁵. Esa duración máxima se antoja excesiva en un mercado en el que en muchas ocasiones la duración de los contratos no supera una temporada o un año. Aún más, este largo período y la posibilidad que permite el RD 1006/1985 —y también los Convenios Colectivos, salvo en el caso del ciclismo en el que rige la regla general de contratación mínima por un año— de contratar por tiempo determinado sin límite mínimo, puede generar situaciones en las que las entidades deportivas hagan coincidir fraudulentamente el tiempo de duración del contrato y del período de prueba, sobre todo a los efectos de beneficiarse de las facilidades extintivas que se derivan del régimen jurídico de esa institución⁵⁹⁶.

⁵⁹⁴ J. L. CARCELLER y J. M. GUERRERO, en *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*, cit., pág. 22, cifran en menos de tres mil el número de deportistas profesionales por cuenta ajena. Por tanto, comparativamente con la generalidad de otros sectores de actividad constituye un mercado, en el que permanecen y al que accede un número reducido de personas.

⁵⁹⁵ Este límite que con carácter general regía antes de la reforma del ET de 1994, es aplicable actualmente en empresas de menos de 25 trabajadores, y a partir de este umbral, en la actualidad el período máximo es de seis meses para titulados y dos meses para el resto de trabajadores. En cualquier caso, todos estos límites son disponibles por la autonomía colectiva (art. 14 ET).

La actividad negocial ha realizado un desarrollo desigual de la materia. Mientras que en los casos del balonmano, del ciclismo y del fútbol se observa un esfuerzo de adaptación de esta figura, en el caso del baloncesto, donde incluso es más habitual la contratación por períodos de tiempo breves, no se ha matizado lo contemplado en el RD 1006/1985.

b) En el ciclismo

En concreto, el art.12 del CCC señala que “no podrá establecerse período de prueba alguno”. Parece que en esta modalidad deportiva las aptitudes se manifiestan de un modo más individualizado que en deportes colectivos y que el seguimiento intenso de los corredores en el campo aficionado es bastante para verificar la suficiencia de las condiciones, haciendo superfluo el período de prueba.

c) En el balonmano

En el caso del balonmano puede encontrarse el período de prueba más breve de entre todas las modalidades que regulan esta institución, ya que se reduce a diez días (art. 15 CCBa), finalizando si el jugador participa en cualquier competición oficial.

d) En el fútbol

El CCF, por su parte, permite el establecimiento de período de prueba por un máximo de 15 días y sólo en los contratos celebrados una vez iniciada la competición oficial, extinguiéndose también si el futbolista participa en tal competición oficial.

Por un lado, parece adecuado que la duración del período de prueba se fije en un máximo de 15 días para “evitar las gravísimas consecuencias que podrían derivarse del establecimiento de largos períodos de prueba (hasta 3 meses) en unas relaciones laborales que se caracterizan precisamente por su corta duración”⁵⁹⁷, además, el período de prueba tan sólo cabe fijarlo en los contratos de los profesionales incorporados una vez iniciada la competición. El Convenio pondera así tanto los intereses de las entidades deportivas, que podrán afrontar situaciones imprevistas, una vez comenzada la temporada, con la flexibilidad de poder verificar las aptitudes del jugador contratado quizás con cierta urgencia, como los intereses de los profesionales contratados antes

⁵⁹⁶ Sobre el período de prueba, M^a. A. BALLESTER PASTOR, *El período de prueba*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996; A. L. DE VAL TENA, *Pacto de prueba y contrato de trabajo*, Civitas, Madrid, 1998; A. MONTOYA MELGAR y otros: “El período de prueba”, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Ed. Aranzadi, 4^a Ed. 2001, págs. 101-104 y M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “El período de prueba (art. 14), REDT n^o 100-I, 2000, págs. 465-480.

⁵⁹⁷ J.M BORREGUERO GÓMEZ, “La negociación colectiva, esa vía de diálogo”, cit., pág.141.

del comienzo de la temporada, especialmente protegidos en la medida que la regulación obliga a las entidades a hacer un seguimiento estricto y a conocer profundamente las condiciones de estos deportistas a los que no podrá someter a prueba.

Sin embargo, en contra del espíritu de la regulación convencional se han producido supuestos de estancias a prueba de futbolistas, sin mediar relación laboral, antes de iniciada la temporada, a los efectos de madurar la decisión sobre su contratación. Dado que la finalidad de la estancia es la observación de las aptitudes del deportista previamente a la decisión sobre su contratación, esta práctica irregular sitúa al período de prueba fuera de su marco natural del contrato de trabajo, y es razonable suponer que su prohibición en las contrataciones realizadas con anterioridad al inicio de la competición pudiera ser el origen de esta práctica. Al respecto, es lógico que al menos en el caso de los deportistas más desconocidos las entidades quieran cerciorarse de su potencial rendimiento, para no verse vinculadas por una relación laboral insatisfactoria. Quizás por ello sería recomendable que la negociación colectiva interviniera permitiendo el período de prueba previo a la competición en el seno de la relación laboral; aunque ordenándolo de forma que solamente se pudiera hacer efectivo sobre deportistas que no hubieran prestado servicios en esa competición.

Finalmente, es natural que si el futbolista actúa en competición se sobreentienda que ha habido ya una comprobación de su aptitud para realizar la prestación y se extinga automáticamente el período de prueba.

e) En el baloncesto

Por su parte el CCB, cuando en el baloncesto es habitual celebrar contratos de hasta unas semanas o días, no ha acomodado régimen específico alguno diferente del contenido en el RD 1006/1985, e incluso tan siquiera hace referencia a la obligatoriedad de que el período de prueba habrá de ser concertado por escrito; tal obligación, contemplada en la norma estatal, se entiende por supuesto de aplicación. En fin, en el art. 9.2 CCB tan sólo se señala la posibilidad de establecer período de prueba “que en ningún caso superará los tres meses”.

En resumen, se observa un desigual esfuerzo para tratar de acomodar la regulación reglamentaria de esta institución a cada modalidad deportiva, tarea en la que aún podía haberse profundizado, por ejemplo estableciendo un límite diferente de duración en función de la duración del contrato.

3. Jornada

a) Prescripciones en el Real Decreto 1006/1985

El art. 9.3 RD 1006/1985 prevé la posibilidad de que sea el Convenio Colectivo o el contrato individual el que fije la duración de la jornada, siempre

con el límite de derecho necesario impuesto por la legislación vigente, al tiempo que excluye a los efectos del cómputo de la duración máxima los tiempos empleados en *concentraciones previas a la competición o actuación deportiva y desplazamientos al lugar de celebración*, facultando para que el tratamiento y la duración de estos tiempos de concentración y desplazamientos se regulen a través de la negociación colectiva.

Como se verá a continuación, la regulación convencional que desarrolla las previsiones del Reglamento en esta materia –salvo en el baloncesto, donde nada se señala al respecto–, plantea en relación con el concepto de jornada algunas cuestiones de interpretación y, asimismo, es preciso dilucidar el carácter dispositivo o imperativo de lo previsto en la citada norma.

b) En el ciclismo

De esta forma el CCC en su art. 8, señala que la jornada “comprenderá la prestación efectiva de sus servicios en competición oficial, en entrenamientos, *en concentraciones...*” y, posteriormente, en su párrafo segundo, excluye de tal concepto los tiempos indicados en el art. 9.3 RD 1006/1985, entre los que se encuentran los empleados en “*concentraciones previas a la competición o actuación deportiva y desplazamientos al lugar de celebración*”.

Ello conduce a plantear la improbable hipótesis de la contradicción interna del propio texto, o la más probable de que existan dos tipos de concentraciones diferenciadas, que habitualmente se pueden distinguir en las diversas modalidades deportivas: por un lado, las denominadas concentraciones de pretemporada, planificadas a los efectos de alcanzar una condición física básica idónea para afrontar el calendario de competición y que son previas al inicio de la actividad (o incluso, como sucede con las concentraciones invernales en el fútbol, cuando se interrumpe la competición por motivo de las vacaciones navideñas); y, por otro lado, aquellas concentraciones que se intercalan a lo largo de la temporada en las horas previas a una competición o actuación deportiva específica y que tienen por objeto la preparación de la misma, a las que parece referirse el art. 9.3 de la norma reglamentaria. Esta interpretación supondría incorporar las concentraciones de pretemporada al concepto de jornada a los efectos del cómputo de la duración máxima.

El CCC, además, adapta la jornada a las particularidades del ciclismo detallando las actividades incluidas y excluidas del concepto⁵⁹⁸, aunque bien es cierto que culminando con una cláusula de cierre que incorpora a la jornada “cualquier actividad bajo las órdenes del equipo”. Esta última previsión habría

⁵⁹⁸ La jornada comprende la prestación: en competición oficial, entrenamientos, concentraciones (no competicionales), preparación física y técnica y cualquier actividad bajo las órdenes directas del equipo, incluidas las actividades publicitarias y promocionales. Se excluyen los tiempos de concentración previos a competiciones y los de los desplazamientos al lugar de las mismas, así como los dedicados a recuperación física, masaje, sauna, etc., después de cada jornada de trabajo y entrenamientos individuales.

que entenderla limitada por la duración máxima de la jornada establecida en la legislación vigente (art. 9.3 RD 1006/1985).

c) En el fútbol

Por otro lado, el art. 7 del CCF plantea un concepto de jornada integrado por la prestación de servicios ante el público y por el tiempo en el que el deportista esté bajo las ordenes directas del club (con el límite máximo al que remite el art. 9.3 RD 1006/1985), comprendiendo éste, según el art. 8 del CCF, los entrenamientos, las concentraciones y desplazamientos anteriores al comienzo del partido (cuyas duraciones se regulan en el propio artículo como sugiere el RD 1006/1985), y otros menesteres (como reuniones de tipo técnico, informativo o sauna y masaje).

El CCF integra las concentraciones y desplazamientos previos a la competición en el concepto jornada, distanciándose de la exclusión regulada en el art. 9.3 RD 1006/1985 y plantea en consecuencia la disponibilidad sobre el concepto de jornada regulado en el texto reglamentario. La cuestión parece tener respuesta negativa a tenor de la literalidad de la norma reglamentaria: “*No se computarán a efectos de duración máxima...*”. Sin embargo, parece lícito mantener una solución favorable a la disposición de las partes sobre la cláusula, partiendo de la consideración del precepto como de derecho necesario relativo, pues no se alcanza a entender qué razones de orden público laboral pudieran conducir a excluir las concentraciones del cómputo máximo de la jornada, y se antoja más razonable su adaptación y mejora por las partes en función de la modalidad deportiva.

d) En el balonmano

El Convenio del balonmano adolece de una disfunción conceptual al enunciar los entrenamientos, concentraciones y desplazamientos y otras actividades como las reuniones técnicas, informativas, de gimnasio, sauna o masaje bajo el epígrafe de horario, en vez de bajo la rúbrica de jornada, en cuyo marco cabe interpretar que los negociadores pretendieron integrar tales actividades.

4. Descansos y vacaciones

a) Descanso semanal

El art. 10 del RD 1006/1985 le garantiza al deportista un descanso semanal de día y medio que no coincidirá con las fechas en que se haya de realizar la prestación profesional ante el público, y si no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, la parte no empleada se trasladaría a otro día de la semana, esto es, se fraccionaría el descanso.

Esta previsión se muestra poco adecuada para el ciclismo profesional, donde es habitual la disputa de competiciones que se dilatan más allá de una

semana, e incluso alcanzan hasta tres semanas con un solo día de descanso durante toda la competición (Tour, Giro, Vuelta...), de forma que la previsión de garantía del RD 1006/1985 cede ante las exigencias deportivas y se incumple. Quizás la norma debía haber regulado de forma más abierta esta materia, añadiendo a su redacción actual la posibilidad excepcional de acordar, a través de Convenio Colectivo, las circunstancias de la competición por las que pudiera darse un tratamiento especial al descanso semanal (mediante acumulaciones, compensaciones, etc.).

Por otro lado, es preciso un comentario acerca de la regulación que el CCC contiene sobre el descanso semanal. Según su art. 9.1, “A efectos de descanso semanal se computarán los días en que el corredor no participe en competición oficial o no esté cumpliendo con lo previsto en el art. 8 de este convenio” (esto es, competición, concentraciones, preparación física y técnica y cualquier actividad en que se encuentre bajo las ordenes directas del equipo incluidas las publicitarias o promocionales). *A sensu* contrario podría entenderse que el descanso semanal está constituido por el tiempo residual en que el ciclista no se halla cumpliendo con las mencionadas actividades, fórmula que en ningún caso garantiza el mínimo exigido en el RD 1006/1985; para cohonestar la dicción del texto convencional con el reglamento parece lógico entender que, en todo caso, ese tiempo residual comprenderá el descanso mínimo de día y medio.

b) Vacaciones

En lo referente a las vacaciones (mínimo 30 días naturales), el art.10.3 RD 1006/1985 remite la determinación del período de disfrute y la posibilidad de fraccionamiento a los Convenios Colectivos.

Los convenios que mejoran sensiblemente el período mínimo son el CCB y el CCBa, que en sus artículos 31 y 11, respectivamente, establecen que su duración será de 45 días naturales, siendo posible su fragmentación hasta en 3 períodos, uno de los cuales deberá ser cuando menos de 30 días naturales consecutivos (preferentemente entre junio y julio). Es interesante, en la dinámica actual de puesta a disposición de los deportistas por parte de las entidades deportivas en favor de los equipos nacionales, cuestión que suscita complejas problemáticas interpretativas en la esfera de las relaciones laborales, según se vio, la precisión que se realiza en el Convenio del baloncesto, en el sentido de aclarar que en el cómputo de los 45 días se incluyen aquellos en que el jugador se halle incorporado a la selección nacional siempre que la convocatoria exceda de 5 semanas, en el bien entendido de que en cualquier caso esa disposición no afectará al período vacacional mínimo reconocido por el RD 1006/1985. En sentido contrario, se entiende que la puesta a disposición por tiempo inferior a cinco semanas no mermaría el período de vacaciones del baloncestista.

Tanto el CCC como el CCF se limitan a recoger la duración mínima de 30 días señalada en el RD 1006/1985; sin embargo, en la determinación del

período de disfrute y fraccionamiento siguen un régimen dispar, pues mientras en el caso de los ciclistas parecen ilimitadas las posibilidades de fraccionamiento siempre que las vacaciones se disfruten “fuera de la época del año en que exista competición oficial” y se acuerden entre el corredor y el director deportivo, en el de los futbolistas “al menos 21 días serán disfrutados de forma continuada y el resto cuando las partes lo acuerden”, agrupándose de forma continuada los 30 días en ausencia de acuerdo sobre el fraccionamiento.

Ambos convenios establecen que no cabe compensación económica sustitutiva del período vacacional. Esta última previsión no se contempla en el RD 1006/1985, ni se hace referencia a la misma en el CCB y en el CCBa, pero cabe entender que afecta también a los baloncestistas y balonmanistas por aplicación supletoria del art. 38.1 del ET⁵⁹⁹.

5. Libertad de expresión

a) La extraña habilitación reglamentaria

Un malentendido concepto de la disciplina deportiva amparado en las importantes retribuciones de los deportistas profesionales y la patrimonialización del club por parte de los dirigentes –con el efecto de monopolizar la opinión sobre el conjunto de cuestiones tanto deportivas, sociales como de gestión que afectan a la entidad–, han abocado desde antiguo a la represión de la manifestación de los trabajadores sobre su profesión y sobre su empresa, tanto más si esta opinión fuera crítica. Los intentos de limitación del derecho de libre expresión de los deportistas –sugiriendo eludir, e incluso prohibiendo efectuar declaraciones discordantes a medios de comunicación– y su regulación unilateral –mediante los Reglamentos de Régimen Interno– sigue siendo una realidad. Pese al pleno reconocimiento del derecho de libertad de expresión en la práctica aún pesa, especialmente sobre los deportistas cuya prestación es más fácilmente sustituible, la incertidumbre de lo peligroso.

Además, la redacción del RD 1006/1985 ofrece ciertos cauces por los que avanzar en las limitaciones.

El art. 7.2 del Reglamento delimita los contornos de la libertad de expresión en el deporte profesional acogiendo “limitaciones que no parecen en principio muy acordes con la preceptiva constitucional”⁶⁰⁰, crítica generalizada entre la doctrina, que ante una sanción en este ámbito afirma que “su posible nulidad por contravención...constitucional sería la primera cuestión a plantearse”⁶⁰¹.

⁵⁹⁹ El art. 38.1 ET establece que el período vacacional tiene carácter de “no sustituible por compensación económica”.

⁶⁰⁰ J. CABRERA BAZÁN, *La relación especial...cit.*, pág.175.

⁶⁰¹ J. A. SAGARDOY y J. M. GUERRERO, *El contrato de trabajo...cit.*,pág. 67

Estas posiciones se fundamentan básicamente en la dificultad de acomodación constitucional del precepto reglamentario, por cuanto regula restrictivamente el derecho de libertad de expresión imponiendo y posibilitando el establecimiento de condicionantes adicionales a los contemplados en el art. 20 de la Constitución para su ejercicio. En efecto, “mientras en la Constitución se dispone que *no puede restringirse mediante ningún tipo de censura previa y que estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este título (y) en los preceptos de las leyes que los desarrollan* las limitaciones específicas del RD parecen contradecir las garantías constitucionales; así la libertad de expresión previamente reconocida a los deportistas puede venir recortada por *las exigencias de su situación contractual e* incluso se remite a la negociación colectiva la posibilidad de limitar también lo que desde la Constitución se presenta como inderogable, aunque luego se justifique *por razones deportivas*”⁶⁰².

Indudablemente la libertad de expresión está sometida a las cortapisas predicables respecto de cualquier otro derecho fundamental, limitaciones derivadas especialmente del respeto a los derechos fundamentales reconocidos en el Título I CE, de modo que se trata de garantizar un equilibrio de bienes jurídicos constitucionalmente protegidos. E incluso ha reconocido el Tribunal Constitucional en Sentencia 120/1983, de 15 de Diciembre⁶⁰³, que la libertad de expresión se conforma en las relaciones laborales con un perfil peculiar, derivado de “la existencia de una relación contractual entre trabajador y empresario (que) genera un complejo de derechos y obligaciones recíprocos que condicionan, junto a otros, también el derecho a la libertad de expresión, de modo que manifestaciones del mismo que en otro contexto pudieran ser legítimas no tienen por qué serlo necesariamente dentro del ámbito de dicha relación”.

Sin embargo, la especial configuración de la libertad de expresión en el ámbito laboral, en ningún caso justifica la privación o la restricción previa a sus titulares, y la extralimitación o el abuso en su ejercicio “no se controla previamente sino que se sanciona una vez realizado el hecho”⁶⁰⁴. A mayor abundamiento, sobre el RD 1006/1985, planea la cuestión de la constitucionalidad de una regulación restrictiva por vía reglamentaria en una materia, que por afectar a derechos fundamentales, es objeto de reserva de Ley orgánica.

⁶⁰² J. CABRERA BAZÁN, *La relación especial de los...cit.*, pág.175.

⁶⁰³ El propio TC en Sentencia 6/1995, de 10 de Enero, ha tenido ocasión de aplicar esta misma doctrina y proyectar el derecho de libertad de expresión en el marco de la relación laboral deportiva. Entre la doctrina, J. GARCÍA MURCIA y P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, “De nuevo sobre la libertad de expresión en el seno de la empresa. Comentario a la sentencia TC 20/2002, de 28 de enero 2002”, *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional* nº 13, 2002, Ed. Aranzadi, Pamplona, y G. P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, Editorial Trotta, Madrid 1991.

⁶⁰⁴ G. P. ROJAS RIVERO, *La libertad de expresión del trabajador*, cit., pág. 49.

De ahí que difícilmente pueda aceptarse la habilitación para restringir el derecho que el RD 1006/1985 realiza en favor de los Convenios Colectivos, más aún cuando el supuesto justificativo es un concepto indeterminado de tan dudosa legitimidad como las *razones deportivas*⁶⁰⁵. La interpretación de cuales pudieran ser esas razones deportivas en las que sustentar las posibles limitaciones, ha sido objeto de atención por la jurisprudencia constitucional, que se ha manifestado sobre los límites del derecho de libertad de expresión de los deportistas con relación a su actividad profesional⁶⁰⁶.

Indica el interprete de la Constitución, que las restricciones en el ejercicio de tal derecho han de estar especialmente cualificadas por razones de necesidad estricta, y acreditadas por quien las pretende, a no ser que la comprensión del derecho fundamental de que se trate constituya una faceta esencial y legítima del propio objeto del contrato; y entiende el TC que las declaraciones, incluso incorporando algún término malsonante, en las que se pone de manifiesto el descontento del deportista con el desenvolvimiento de su relación contractual no puede considerarse ofensivo para el club, ni comprometen interés imprescindible alguno del empresario para desarrollar con normalidad la actividad productiva, ni causan el daño específico requerido para entender excedidos los límites del ejercicio de la libertad de expresión.

b) Concreción en los convenios colectivos

Quizás por la dificultad de dotar de contenido a esta habilitación, la actividad convencional ha sido prudente en la materia.

Así, cabe resaltar que en el caso del baloncesto, se ha optado por no regular de ninguna manera la cuestión, de forma que regirán las genéricas limitaciones impuestas por el RD 1006/1985 (ajustadas en todo caso a la preceptiva constitucional). Esto es, el respeto de la ley y de las exigencias de la situación contractual, aunque esto último se entiende en el sentido de garantizar el respeto del contenido esencial del derecho de libertad de expresión, al tiempo que se equilibra con el principio de buena fe que debe regir la relación contractual⁶⁰⁷.

⁶⁰⁵ RD 1006/1985, art. 7.2: Los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respeto de la Ley y de las exigencias de su situación contractual, y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en Convenio Colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas.

⁶⁰⁶ STC 6/1995, de 10 de Enero de 1995. Un comentario sobre la misma y sobre la evolución de la jurisprudencia constitucional en materia de libertad de expresión y contrato de trabajo puede encontrarse en C. GALA DURÁN, "Relación laboral y libertad de expresión", en RL, Tomo I, 1996, págs. 699 y ss.

⁶⁰⁷ Art. 7.2 RD 1006/1985: "Los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respeto de la Ley y de las exigencias de su situación contractual, y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas".

Los Convenios Colectivos del ciclismo, fútbol y balonmano tampoco establecen ningún tipo de limitación adicional por razones deportivas, sino que adecuadamente, refieren exclusivamente a la antedicha limitación constitucional de respeto a la Ley y a la razonable limitación derivada del respeto a los demás⁶⁰⁸.

En cualquier caso, la actividad convencional podía haber servido como marco general para normalizar y adecuar al ordenamiento vigente la diversidad de normas internas de las entidades deportivas, enfrentadas por lo común al derecho de libre expresión⁶⁰⁹.

6. Régimen disciplinario

a) Resistencia al abandono de las regulaciones patronales unilaterales

El régimen disciplinario en el ámbito deportivo se ha caracterizado tradicionalmente por ser una materia en primer lugar compleja, debido a las interrelaciones entre el orden deportivo y el orden laboral, y en segundo lugar por ser un terreno abonado a las arbitrariedades, bien por la carencia de regulación específica, o bien, en caso de existir, por ser expresión unilateral de la voluntad empresarial (plasmada en Normas de Régimen Interno) no ajustada a las garantías mínimas exigibles según los principios que informan el derecho sancionador. El RD 1006/1985 apuesta por la negociación colectiva como instrumento para regular esta situación, pues su art. 17 señala que "mediante los convenios colectivos se establecerá la graduación de faltas y sanciones...", en coherencia con el derecho laboral común, ya que el art. 58 ET dispone que "los trabajadores podrán ser sancionados... de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea de aplicación".

Este reenvío a la autonomía colectiva del protagonismo en materia disciplinaria es plausible, si bien no ha estado exenta de problemas —ya

⁶⁰⁸ Sirvan como ejemplo el art. 43 del CCF ("los futbolistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial, sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las que se deriven de la Ley y el respeto a los demás"), y el art. 33 del CCC ("los ciclistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente su pensamiento sobre cualquier materia y, en especial, sobre los temas relacionados con su profesión, sin más limitaciones que las derivadas de la Ley y el respeto al buen nombre e imagen de compañeros, técnicos, directivos, equipos y *sponsors*").

⁶⁰⁹ Un supuesto de este tipo de régimen interno represor de la libre expresión puede encontrarse en el "Reglamento para los jugadores profesionales" del Athletic Club. En el apartado C, relativo a la relación con los medios informativos, se sugiere que las declaraciones "sean realizadas por escrito o grabadas en cinta magnetofónica", sugerencia del todo coherente con el objetivo de eludir los riesgos de interpretaciones equívocas. Sin embargo, el club eludiendo cualquier actividad indagatoria y trasladando al jugador la carga probatoria entiende que "en cualquier caso, la responsabilidad de las declaraciones será atribuida al jugador que las realizó".

reconducidos, pero que podrían reproducirse— en virtud de la literalidad de la remisión.

Aunque en principio la norma exprese de forma imperativa el mandato de regulación (“se establecerá”), es sabido que pueden presentarse múltiples circunstancias, involuntarias algunas (dificultad en la negociación, ausencia de interlocutores legitimados, etc.), voluntarias otras (interés en el mantenimiento de situaciones anteriores,...), que impidan el cumplimiento de tal obligación, de manera que, fácilmente, como ha sucedido históricamente en el caso del fútbol durante más de una década, pudiera no producirse la regularización deseada por el Real Decreto 1006/1985. Por ello, como se ha indicado, hubiera parecido aconsejable establecer un mínimo, para lo que pudiera servir la costumbre profesional e incluso la normativa estatutaria federativa⁶¹⁰ —esta última, rechazable por su unilateralidad—.

Precisamente ha sido en la modalidad deportiva donde más consolidada está la práctica negocial, en el fútbol, el ámbito en el cual más tiempo se ha mantenido la ausencia de regulación del régimen disciplinario a través de convenio colectivo⁶¹¹; pese a que durante años y sucesivos convenios existiese una previsión expresa sobre la materia en el apartado relativo a la Comisión Paritaria, que atribuía a la misma la función de “estudio del futuro marco del régimen disciplinario” (art. 6.f CCF). Finalmente el Reglamento General de Régimen Disciplinario se concretó en el año 2000, y fue incorporado como Anexo V al Convenio Colectivo entre LNFP-AFE mediante Resolución del Ministerio de Trabajo de 29 de junio (BOE 19 julio 2000).

Concretamente, la ausencia de regulación convencional que ajuste el régimen disciplinario a las prescripciones del RD 1006/1985 plantea el interrogante sobre la aplicabilidad de aquellas Normas de Régimen Interno de los distintos clubes y SAD que regulan las faltas y sanciones de sus futbolistas.

En principio, la Disposición Transitoria del RD 1006/1985 convalidaba, mientras no fueran sustituidos por nuevos pactos, aquellos acuerdos individuales o colectivos “formalizados con anterioridad a la vigencia de este RD 1006/1985 y cuyo tratamiento de acuerdo con el mismo correspondiese a pactos individuales o colectivos”. Sin embargo, por lo general las normas de régimen interno no han seguido en su elaboración el procedimiento del acuerdo individual, aunque en ocasiones se ha pretendido suplir esa deficiencia mediante la inclusión en el contrato de trabajo de una cláusula según la cual el jugador queda enterado y sometido a las normas internas, lo cual no deja de ser algo similar a un contrato de adhesión a un régimen disciplinario

diseñado unilateralmente⁶¹². Tampoco son objeto de acuerdo colectivo con las plantillas de deportistas. Muy por el contrario, los reglamentos disciplinarios internos han sido por lo general fruto de la imposición de la voluntad unilateral de la empresa deportiva, no siempre sometida a los principios generales del derecho sancionador que deben regir en esta materia.

No se trata, por tanto, del tipo de acuerdos regulados por la disposición transitoria del RD1006/1985 citada, sino de una expresión extralimitada y arbitraria del poder de dirección. Por tanto sería contraria a la voluntad del RD 1006/1985 la vigencia de normas internas con el citado origen, y en consecuencia inaplicables, más aún si, como ocurre en determinados supuestos, este régimen se sitúa al margen de principios constitucionales básicos⁶¹³.

Y en ausencia de convenio colectivo, en virtud de su carácter supletorio sería de aplicación el régimen común, y por tanto todos aquellos principios del derecho sancionador laboral que no sean incompatibles con las especialidades de la relación de los deportistas profesionales⁶¹⁴.

b) Perfiles de las regulaciones convencionales

También los Convenios de baloncesto, balonmano y ciclismo contienen, especialmente los dos primeros, una detallada regulación del régimen disciplinario.

A destacar, con relación al CCB, el esfuerzo regulador realizado en su extenso y detallado Reglamento General de Régimen Disciplinario contenido en el Anexo 4 del Convenio, al margen de las valoraciones que más adelante puedan hacerse sobre el acierto o no de las previsiones allí contempladas.

Una cuestión subrayable de este Reglamento es el de su ámbito de aplicación. El art. 1.1 señala que el reglamento disciplinario será aplicable “en el marco de las relaciones laborales existentes entre los clubes o SAD pertenecientes a la ACB y los jugadores inscritos en las competiciones profesionales de baloncesto —*incluso los exceptuados del ámbito de aplicación personal del Convenio*—...”. Como ya se indicó con anterioridad, según el art. 4 del Convenio éste regula el régimen de prestación de servicios de los juga-

⁶¹² Incluso en ese caso se le niega al contrato la posibilidad de establecer el régimen sancionador aplicable; cfr. M. A. CASTRO ARGÜELLES, “Las fuentes aplicables en materia de sanciones de los deportistas profesionales”, RJD nº 11, 2004, págs. 293-295.

⁶¹³ En diversos reglamentos de régimen interno la posibilidad de desplazarse fuera de la provincia en la jornada de descanso del deportista se somete a la previa autorización de la entidad deportiva, prescripción de difícil articulación con la libertad deambulatoria de cualquier ciudadano; en otros casos, las infracciones tienen un tenor absolutamente ambiguo, contrario al principio de tipicidad, al modo de la siguiente obligación impuesta a los jugadores del Athletic de Bilbao: “los jugadores, en general, en toda su vida social, mantendrán en sus expresiones, vestir y relaciones, una conducta de acuerdo con el prestigio del Athletic Club”.

⁶¹⁴ F. DURÁN LÓPEZ, *La relación especial de los...cit.*, pág.277.

⁶¹⁰ J. CABRERA BAZÁN, *La relación especial de los... cit.*, pág.177.

⁶¹¹ Pese a la ausencia de infracciones tipificadas en convenio, era práctica habitual la adopción por las entidades deportivas de sanciones, las más de las veces pecuniarias, sin el mínimo sometimiento al principio de tipicidad. Más graves aún, las resoluciones sancionatorias de las entidades infringiendo el principio de individualización de la falta, en las sanciones colectivas impuestas por disminución de rendimiento deportivo.

dores profesionales de baloncesto españoles, por lo que se entienden excluidos los extranjeros.

Consecuentemente, la aplicación de la parte del convenio referida al régimen disciplinario a los trabajadores extranjeros sorprende desde una perspectiva de lógica jurídica, en cuanto pretende vincular a sujetos previamente excluidos para todos los demás efectos.

En la lógica interna del mercado del baloncesto ACB, como ya se expuso con anterioridad, la exclusión de la aplicación del Convenio tiene la finalidad de atraer a jugadores extranjeros, quienes, en caso de serles de aplicación el sistema de contratación articulado por la negociación colectiva, rehuirían la competición estatal española⁶¹⁵. Una vez que se ha concretado su contratación con un equipo español interesa que su prestación alcance el máximo nivel, para lo que la aplicación de un régimen disciplinario estricto se convierte en apoyo importante. Sin embargo, un planteamiento de este tipo es difícilmente acogible. Ya se señaló que si bien los intereses empresariales de favorecer la llegada de jugadores extranjeros pueden ser defendibles y legítimos⁶¹⁶, ello no puede producirse a costa de conculcar principios como el de no discriminación, y de ahí que aquí se entienda no ajustado a derecho este doble juego planteado en el Convenio.

Sin entrar a detallar aspectos puntuales de los regímenes disciplinarios, el contenido, por un lado, presenta cuestiones comunes a las habituales en otros sectores de actividad (ausencias al trabajo, desobediencia a las instrucciones empresariales) y, por otro lado, plasma particularidades propias del deporte profesional como la especial relevancia dada a las actividades de la vida privada del deportista que puedan repercutir en su rendimiento profesional (consumo de tabaco, alcohol y estupefacientes), o a conductas que deterioren la imagen de la entidad o de sus patrocinadores (declaraciones injuriosas o maliciosas, no acudir a actos publicitarios que se encuentren comprometidos dentro de la relación contractual, etc).

Con todo, el régimen disciplinario en la definición de las infracciones sigue manteniendo niveles importantes de ambigüedad, de margen de apreciación subjetiva, de discrecionalidad y de incidencia en los derechos fundamentales de los deportistas, que si bien, como se ha manifestado anteriormente,

sufren una reformulación derivada del complejo de derechos y obligaciones surgidos de la relación laboral, aunque matizados deben subsistir y respetarse. Quizás los sucesivos acuerdos a niveles inferiores –de club o SAD– constituyan el cauce oportuno para tratar de objetivar y delimitar las infracciones tipificadas de manera insuficiente y genérica.

En el apartado de las sanciones hay que destacar que los convenios ejercitan, propiciada por la habilitación del RD 1006/1985 (art.17.1), la facultad de establecer sanciones pecuniarias como consecuencia de incumplimientos contractuales. Así, pueden ir desde un día de sueldo hasta sesenta en el caso del CCC, y desde 1.000 pesetas hasta 1.300.000 con el límite del 10% de la retribución anual pactada en el caso del CCB, o desde 1000 a 250.000 ptas en el caso del CCBa.

Al contrario de lo contemplado en la legislación común⁶¹⁷, como se ha indicado, el RD 1006/1985 permite, y se acepta de forma generalizada entre la doctrina, la imposición de sanciones pecuniarias, lo cual parece razonable dada la peculiar naturaleza de la relación⁶¹⁸, y concretamente se acepta como alternativa a los efectos negativos que para el propio club se derivarían de cualquier sanción que llevara aparejada la inactividad laboral del deportista⁶¹⁹. Sin embargo, el análisis de los convenios no confirma este supuesto carácter sustitutorio de la sanción de inactividad que se atribuye a las sanciones pecuniarias, ya que ambas especies se plantean en términos acumulativos y no alternativos, lo que hace necesario encontrar otro fundamento distinto para justificar la quiebra que se produce en la relación especial de los deportistas respecto de la legislación común.

7. Cláusulas sindicales

La práctica convencional no ha plasmado especiales novedades respecto de los derechos colectivos reconocidos con carácter general para todos los trabajadores, y que el art.18.1 del RD 1006/1985 se encarga de reafirmar para los deportistas profesionales “en la forma y condiciones que se pacten en los convenios”. Precisamente el inciso aquí transcrito del art.18.1 obliga a plantearse si realmente la ausencia de modalización de tales derechos a través de acuerdos convencionales sería equivalente a la ausencia de los mismos.

En cualquier caso, los convenios de fútbol, balonmano y ciclismo realizan una remisión a la legislación general en la materia, reconociendo el derecho a desarrollar “la actividad sindical reconocida por la legislación vigente” (CCF, art. 44; CCBa, art. 37 y CCC, art. 36).

⁶¹⁷ ET art 58.3: “No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber”.

⁶¹⁸ F. DURÁN LÓPEZ, *La relación especial de los...* cit., pág. 277.

⁶¹⁹ J. A. SAGARDOY y J. M. GUERRERO, *El contrato de trabajo del...* cit., pág.111.

Sin embargo, en el caso del baloncesto, de una lectura literal del RD 1006/1985 podría deducirse una exclusión de los derechos sindicales, ya que no se encuentra ni una sola referencia sobre la cuestión en el Convenio Colectivo. No obstante, para sostener la acomodación a derecho de la norma reglamentaria en este punto habrá que entender que, en ausencia de regulación convencional, la representación y defensa de los intereses de los deportistas profesionales deberá canalizarse a través de las normas generales del ET y concordantes⁶²⁰.

En cualquier caso, no puede decirse que la negociación colectiva haya desarrollado previsiones en materia sindical más allá de las destinadas al sostenimiento y financiación de los propios sindicatos de deportistas, abandonando a la aplicación de la normativa común cuestiones con un grado importante de especificidad que merecerían atención por parte de los deportistas. En efecto, cláusulas como las siguientes persiguen especialmente la dotación económica de la organización sindical:

- El CCF (art. 40) prevé la celebración anual de “un partido cuyos beneficios económicos se destinarán a AFE”, autorizando para ello cada Club o SAD “al menos (a) un futbolista de los propuestos por AFE”.
- En la misma línea, “cada temporada los equipos autorizan a sus ciclistas a participar en un criterium organizado por la ANCP”, destinándose sus beneficios a la citada Asociación Nacional de Ciclistas Profesionales (CCC, art. 34).
- Igualmente en el balonmano, el “Partido de las Estrellas” es competencia de la ABM y sus beneficios se destinarán a fines sociales de la citada asociación (art. 34 CCBa).
- En el caso del fútbol se diseñan otro tipo de derechos económicos, con la misma finalidad de contribución al sostenimiento de la actividad del sindicato AFE. En concreto, la LNFP abonará a AFE el 35 por 100 de los beneficios líquidos que obtenga por la explotación comercial de la imagen y nombre de los futbolistas profesionales de manera conjunta con los emblemas, distintivos y nombres de los Clubes y SAD de la LNFP, que tengan origen en acciones promocionales y venta de cromos (art. 42 párrafo 3º del CCF). Asimismo, se establece un canon de negociación del convenio en favor de AFE al que contribuirán todos aquellos futbolistas que por escrito hagan saber su conformidad a la LNFP, a la AFE y a su entidad deportiva, la cual procederá al descuento de la correspondiente cuantía (CCF, art. 44)⁶²¹.

Sin embargo, tal como se señalaba antes, los acuerdos plasmados se limitan a la regulación promocional de los aparatos sindicales, sin más avances en la articulación de la organización colectiva de los deportistas.

En este orden de cuestiones, hay que subrayar la dinámica de interlocución centralizada mantenida en el sector; praxis caracterizada en lo que hace a los deportistas, por la presencia de un sindicato sectorial de carácter estatal en cada modalidad (AFE en fútbol, ABP en baloncesto, ABM en balonmano y ACP en ciclismo), y en lo que respecta a las empresas, por la existencia de un interlocutor centralizado –Liga o Asociación de clubes– por parte de las entidades deportivas participantes en cada competición.

Esta concentración, lógica en algunos aspectos de necesaria negociación colectiva –mecanismos de intervención de mercado, distribución de la masa salarial, fondos de garantía salarial, composición de plantillas, etc.–, favorece las instancias sindicales al máximo nivel, relegando a un plano residual los órganos representativos de carácter intraempresarial⁶²², y especialmente los electivos, que no tienen presencia alguna en los convenios analizados.

Sobre los representantes legales, ya se señaló la importancia que tienen a efectos de constituir válidamente las mesas negociadoras en orden a la celebración de Convenios Colectivos de carácter estatutario. En la medida que tales representaciones unitarias no se constituyan en el interior de cada club, el carácter estatutario de los convenios queda en entredicho, y por ello sorprende la ausencia de previsiones promocionales de dicha representación.

Por otro lado, la negociación colectiva no aborda en ningún momento las especificidades representativas que puede generar la convivencia bajo una misma empresa de colectivos de trabajadores de naturaleza tan diversa como los deportistas profesionales y otros sujetos a relaciones laborales comunes, como el personal de administración, de mantenimiento de las instalaciones, el técnico deportivo de categorías inferiores, profesionales médicos, etc.

Habitualmente los trabajadores ajenos a la plantilla de deportistas profesionales acostumbran a celebrar el oportuno proceso electoral y nombrar a sus representantes legales –delegados de personal/comité de empresa–, mientras que entre los deportistas profesionales la norma es la designación de un número variable de representantes informales que desarrollen la interlocución con la empresa. Esta última fórmula, elusiva de los requisitos precisos para adquirir la condición jurídica de representante unitario provoca, no sólo la

⁶²² Sobre el particular, poco más que alguna referencia a la potestad, como no podía ser de otro modo, de constituir secciones sindicales en cada entidad; si bien puede interpretarse en el caso del fútbol una importante mejora respecto de la legislación general, puesto que la secciones sindicales constituidas por la AFE podrán contar con dos delegados sindicales por empresa, cifra que según la LOLS (art.10.2) corresponde cuando la empresa cuente al menos con un número de trabajadores entre 751 y 2000 (art. 44, CCF).

⁶²⁰ R. ROQUETA BUJ, *El trabajo de los deportistas...* cit., pág. 355.

⁶²¹ El canon será de 50.000 pts para los jugadores de 1ª División y de 35.000 para los de 2ª.

invalidez de la elección a efectos de cómputo de la representatividad sindical, sino la inoperancia del cargo representativo a los efectos de hacer valer el conjunto de derechos propios de los representantes unitarios; algunos de estos como el derecho a recibir información sobre la situación económica del club o sobre los contratos celebrados por la empresa⁶²³, deberían ser datos que en el marco del deporte profesional se tradujeran en un importante elemento en orden a articular una estrategia en la negociación sobre el reparto de la masa salarial.

Capítulo Cuarto.- Las funciones de la negociación colectiva en el futuro del deporte profesional europeo: su centralidad en la refundación del deporte espectáculo como una industria

I.- De la restricción sobre la movilidad laboral a la intervención en los resortes financieros

A. Planteamiento. Necesidad de inaugurar una nueva dinámica

A lo largo de este trabajo, en paralelo al análisis de la posición de la negociación colectiva dentro del deporte profesional, se ha tratado de mostrar la quiebra del actual modelo económico-financiero-laboral que sustenta el espectáculo deportivo de nuestro entorno, con las salvedades ya apuntadas –en especial la de la ACB–. No cabe duda de que en los últimos decenios el deporte profesional, y en especial el mayoritario en Europa, el fútbol, ha vivido una verdadera revolución mercantilizadora en diversos aspectos como la financiación, la consideración como actividad económica del deporte profesional a efectos del derecho comunitario, la profesionalización de los deportistas, técnicos, e incluso dirigentes, la transformación de la naturaleza jurídica de las entidades deportivas, etc.

Sin embargo, esta transformación economicista se asienta sobre objetivos deportivos –la persecución de resultados deportivos individuales por parte de cada club–, y relega principios de racionalidad económica –el equilibrio económico del conjunto de los participantes y la sostenibilidad del sistema–, de manera que la consecuencia no puede ser otra que la crisis generalizada y permanente de los clubes.

En efecto, la transición hacia la mercantilización del deporte ha ignorado, en el Estado español y en el conjunto de Europa, un principio básico para el éxito económico y la propia supervivencia de las competiciones: la peculiar naturaleza del mercado deportivo, que en esencia se concreta en la interdependencia entre clubes y la necesidad de actuar de manera cooperativa en la búsqueda del equilibrio competitivo óptimo. Al contrario, esta evolución economicista –que no industrial–, se da sobre la base de postulados individualistas que priorizan la obtención de éxitos deportivos de cada club, sin adaptación ni revisión alguna de principios insolidarios que abandonan a cada entidad deportiva a afrontar su suerte en un mercado que ofrece oportunidades desiguales a todos los intervinientes, y por tanto aboca a la desigualdad económica y deportiva, empeorando el producto conjunto.

Además, la afluencia de ingentes recursos al deporte profesional, ahora más que nunca está dejando en evidencia esta lógica y agudizando los efectos

⁶²³ Artículo 64 del ET.

negativos del modelo, ya que los clubes ricos acaparan mayores recursos en la medida en que crecen los ingresos de las competiciones, ensanchando el abismo económico que les separa del resto de participantes.

Este “estado de la cuestión” exige que a continuación se tracen unos apuntes sobre la orientación que debería acoger el modelo de deporte profesional, un rumbo hacia la refundación como una verdadera industria del deporte profesional, preocupada en su solvencia económica y en la obtención de beneficios empresariales, y en este desarrollo futuro la negociación colectiva cumple una función y ocupa un espacio de primer orden, porque es el lugar en el que confluyen y pueden ordenarse todos los elementos en relación y conflicto del deporte profesional: empresas y trabajadores, organización de la competición y relaciones laborales, ingresos a distribuir y mercado de trabajo.

El modelo industrial de deporte profesional debe buscar permanentemente la obtención de la mejor competición, medida en base a parámetros de igualdad en las competiciones, donde el abanico de los aspirantes a obtener éxitos deportivos sea amplio, y por tanto la incertidumbre máxima.

El elemento clave para alcanzar este producto de calidad es la distribución adecuada de los talentos deportivos entre los distintos clubes, y actualmente con más motivos que nunca cabe considerar demostrado que los viejos esquemas basados en el intento de restricción de la movilidad laboral de los deportistas, además de carecer de soporte jurídico, no sirven a tal fin; los deportistas más determinantes continúan agrupándose en los clubes de élite, atrayendo un porcentaje desproporcionado de rentas, al tiempo que se desequilibra la distribución de talentos y la igualdad competitiva; mientras que son los deportistas más fácilmente sustituibles los que padecen el rigor de las restricciones, con la correlativa pérdida relativa de su poder de mercado, cotización y salarios.

En el centro de esta dinámica perversa y como razón última de la quiebra del sistema se sitúa el gran desequilibrio financiero entre clubes, que favorece el dominio de los ricos sobre el mercado de trabajo deportivo, y obliga al resto a resignarse a formar plantillas poco competitivas con el riesgo del descenso o endeudarse hasta niveles inasumibles, para tratar de competir con los más poderosos. Obviamente, el éxito deportivo de los más ricos reproduce el círculo de atraer más recursos con los que continuar reforzando plantillas y relegar nuevamente a un segundo plano al resto, respecto de los que se van ensanchando cada vez más las diferencias económicas y deportivas.

En el fondo, este análisis pone de relieve la omisión del elemento económico, del desequilibrio financiero, en la articulación del viejo paradigma que, ignorando ese esencial factor, se había empeñado en la distribución equilibrada de talentos mediante la intervención sobre los resortes laborales, en particular sobre la libre movilidad de los deportistas. Omisión no casual, sino claramente interesada e impulsada por los equipos ricos y los deportistas más cotizados, cuyo poder, aunque minoritario cuantitativamente, se ha impuesto sobre la generalidad de equipos y el grueso de los deportistas. Constituye una

buena muestra de este dominio de la minoría, el cisma constatado en el seno de la LNFP durante el verano de 2003, cuando el grupo de entidades más poderosas económicamente –G.12– opta por negociar de manera individualizada sus contratos particulares de cesión de derechos audiovisuales, al margen del conjunto de los clubes –G. 30–, proclives a la venta colectiva en beneficio del interés general de la competición. Más aún, el subsiguiente planteamiento de suspensión del inicio del campeonato de liga por parte del G. 30 tuvo como respuesta la amenaza de creación de una liga cerrada por parte de los clubes insolidarios⁶²⁴.

Cualquier refundación que se pretenda no puede evitar este factor de reflexión, fundamental para lograr homogeneidad entre las plantillas y un producto equilibrado, y de ahí que la primera piedra sobre la que deba asentarse un modelo industrial de deporte profesional sea la articulación de un modelo financiero equilibrado. Este objetivo requiere de la intervención cooperativa y la actuación colectiva sobre los resortes económicos, con el fin de alcanzar entre el conjunto de clubes al menos dos equilibrios: (B) de ingresos y (C) de gastos.

B. Actuación sobre los mecanismos financieros para alcanzar cierto equilibrio en los ingresos de los clubes y SAD

1. Naturaleza y fines de la redistribución

a) Estado de la cuestión

Tal como se señaló en la primera parte de este trabajo, el ejemplo de la NFL, la liga estadounidense más exitosa económicamente, ofrece lecciones dignas de ser estudiadas por el deporte profesional europeo y español.

La NFL se caracteriza por una dispersión presupuestaria insignificante entre los equipos con mayores y menores recursos y por una gran incerti-

⁶²⁴ Viene al caso transcribir esta información de prensa en la que se contextualizan las claves del enfrentamiento. “Los ‘grandes’ de la Liga se plantean la posibilidad de crear su propia competición de forma cerrada, excluyendo al resto de equipos que conforman la LNFP. El G12 no contempla la negociación de los contratos televisivos en conjunto y cree que los clubes tienen que cobrar según lo que generen. La primacía de los ‘grandes’ que busca el G12 se basa en la idea de que los modestos siempre acaban decidiendo, al ser un grupo con más componentes. Por ello, los equipos más importantes de la Liga creen que el control y las decisiones tienen que recaer principalmente sobre ellos. Las cosas pueden complicarse si el propio G12 lleva a cabo el proyecto que guarda en la recámara. Su idea es crear una liga cerrada en la que participarían estos doce equipos más conjuntos invitados de Segunda División B, a los que se les ayudaría económicamente. Sería la NBA del fútbol español”.: http://www.csatelite.es/codigo/deportes/noticia_deporte.asp?Seccion=Noticias&Noticia=260460, publicada el 28 de mayo de 2003.

dumbre sobre el resultado de la competición; así, durante el período entre 1990-1996, el grueso de los ingresos de las franquicias de la NFL, el 55%, provino de la venta de derechos de retransmisión televisiva, tanto estatal como local –si bien cabe separar nítidamente las reglas de contratación en uno y otro caso, ya que en el primero la venta se produce de manera colectiva y la redistribución es igualitaria mientras que en el segundo las franquicias disponen libremente de su comercialización, pero su valor es residual– y las reglas de distribución de ingresos coadyuvaban sustancialmente al equilibrio en los ingresos del conjunto de franquicias.

El resultado de este mecanismo redistributivo es contundente: el promedio de la franquicia con mayores ingresos televisivos fue de 39.7 millones de dólares, mientras que la del menor fue de 34.8 millones⁶²⁵, de forma que el punto de partida del conjunto de clubes en el momento de conformar su plantilla es relativamente equilibrado en comparación a lo habitual en nuestro entorno. Este modelo no es sino consecuencia de las decisiones colectivas de distribución de ingresos –en particular televisión y abonados/taquillas– adoptadas para la mejora del producto; acuerdos que expresan el interés económico común de la generalidad de franquicias de la NFL, por encima de las aspiraciones particulares de las grandes empresas⁶²⁶, que se ven obligadas, por virtud de las reglas estatutarias de la NFL, a subordinar sus expectativas económicas individuales al funcionamiento y viabilidad conjuntos de la competición.

Aquí reside la pieza clave de la organización del deporte profesional industrial, en el reconocimiento de la interdependencia y la necesidad mutua de todos los clubes implicados en las competiciones y en la toma de decisiones dirigidas a la promoción y desarrollo de la industria. Sin embargo, no es menos cierto que el carácter cerrado de las ligas estadounidenses contribuye de manera importante a la puesta en práctica de tales concepciones industriales, mientras que el carácter abierto, interconectado y piramidal de las competiciones de nuestro entorno ha conducido a observar con cierta despreocupación las sucesivas crisis económicas y desapariciones de clubes, con la certeza de que nuevos participantes ocuparán el puesto dejado por los quebrados o desaparecidos; más aún, en muchas ocasiones la relegación de equipos por motivos económicos ha alimentado expectativas de promoción de

⁶²⁵ J. QUIRK y R. FORT, *Hard Ball. The abuse of power in pro team sports*, cit. Anexo, Tabla 4.3. Un ejemplo de solidaridad horizontal necesaria en un país, una economía y unos valores poco sospechosos de socialistas.

⁶²⁶ Franquicias como Dallas Cowboys –marca valorada comercialmente a nivel mundial por encima de otras tan importantes como la del Real Madrid y situada en un área poblacional de 5 millones de habitantes–, u otras de grandes mercados como los New York Nets (20 millones de habitantes), se someten a los intereses generales de funcionamiento industrial, en términos de igualdad con otras franquicias de pequeños mercados como Jacksonville (900.000 habitantes) o Nashville (1 millón de habitantes), cuya aportación económica directa al fondo común es comparativamente reducida. Sin embargo, el funcionamiento de la industria es inviable sin la participación de todos ellos.

clubes que por méritos deportivos no hubieran alcanzado el ascenso de categoría. Por su parte, los grandes clubes hasta el momento han sido insensibles a los problemas estructurales y han apuntalado sus intereses individuales, porque son conscientes de que la interconexión entre categorías siempre propiciará la presencia de nuevos competidores que completen un número mínimo de participantes en las competiciones que ellos seguirán dominando.

Además, durante estos últimos años la potenciación de las competiciones transnacionales y las expectativas de creación de nuevos campeonatos, incluso al margen de las federaciones, ha reforzado el desentendimiento de los clubes ricos de los problemas centrales del equilibrio competitivo y sostenibilidad estructural de las competiciones nacionales.

En definitiva, los clubes más ricos eluden su responsabilidad en la crisis del modelo, ya que es previsible que en todo caso en las ligas nacionales asomen competidores suficientes, y de no ser así, en un supuesto de quiebra absoluta de la competición, estas entidades siempre cuentan con la opción de continuar su actividad en la elitista competición transnacional.

Esta visión individualista de la competición deportiva, lógica en otras industrias –al margen de las consideraciones éticas que merezca–, conduce a su desvalorización. Incluso unas competiciones transnacionales de nuevo cuño serían inviables de futuro si estuvieran asentadas sobre estas mismas bases insolidarias. Por ejemplo, en el caso del fútbol, tan sólo un selecto grupo de no más de ocho clubes en toda Europa (Real Madrid, Barcelona, Manchester United, Bayern de Munich, Milan, Inter de Milan y Juventus), cuentan con un potencial económico suficiente y permanente –al margen de otras apariciones esporádicas de la mano de inversores coyunturales, como el caso del Chelsea a finales de los 90 y nuevamente ahora de la mano de un magnate ruso–, para soportar las exigencias deportivas de una competición de ese nivel; sólo este grupo podría anualmente alinear unas plantillas competitivas que reprodujeran la secuencia de atracción mediática –generación de ingresos– refuerzo deportivo –consecución de títulos– atracción mediática. El resto de clubes queda relegado a un segundo segmento en función de sus áreas de población, seguidores, imagen de marca y merchandising, captación de patrocinadores, ingresos por TV, generación de recursos, etc.

Esto es, sin medidas de equilibrio económico también las competiciones europeas o transnacionales reproducirán el modelo de las nacionales, a dos velocidades, con un nivel reducido de incertidumbre en los resultados de la competición y económicamente inviables para quienes quedan al margen de la élite. Además, el ejemplo propuesto sirve para visualizar no sólo la ruptura entre la élite de los clubes de cada país y el resto de los equipos –como consecuencia de unas competiciones diseñadas eludiendo criterios industriales–, sino que deja entrever otra realidad, la segmentación económica y deportiva entre países.

Tal como sucede en el interior de cada competición nacional, en el conjunto de competiciones europeas se ha producido una importante fractura derivada del distinto potencial de cada mercado para atraer recursos. Así, las

ligas italiana, inglesa, alemana, española, y a cierta distancia la francesa, son, con gran diferencia, las competiciones poderosas, mientras que otras como las holandesa, portuguesa, escocesa, belga, griega, turca, suiza o checa conforman un segundo segmento con recursos insuficientes para alcanzar el nivel de competición de las primeras; y ello aun cuando también en estas se produzcan los procesos de concentración de recursos económicos y deportivos en torno a los clubes ricos de cada liga nacional. Consecuentemente los equipos ricos de estas ligas (Ajax, PSV, Feyenord, Porto, Benfica, Sporting de Lisboa, Glasgow Rangers, Celtics, Anderlecht, Olympiakos, Spartak de Praga, etc.), sin medidas reequilibradoras no podrán aspirar a obtener éxitos deportivos en las competiciones transnacionales, ni ingresos extraordinarios con los que reforzar sus plantillas y volver a conquistar títulos, rompiendo así el círculo virtuoso que sí mantienen los grandes equipos de las ligas más potentes.

b) Especial incidencia de los derechos de retransmisión televisiva

i) La conveniencia del reparto equilibrado

Esta tendencia hacia la concentración del poder económico y deportivo en unos pocos clubes, propiciada por el libre mercado y la ausencia de intervención colectiva, se ha acentuado en el caso español; la modificación del sistema de distribución de los ingresos por derechos de retransmisión televisiva –de la venta y reparto colectivo a la venta y apropiación individual–, y el aumento extraordinario de la significación de esta fuente de ingresos en la estructura de financiación de la LNFP y en general del fútbol europeo⁶²⁷, han propiciado el incremento de la segmentación económica entre los clubes ricos o de grandes mercados y el resto, de forma extraordinaria.

En efecto, a partir de la decisión adoptada en 1996, los clubes de la LNFP venden individualmente sus derechos de retransmisión televisiva, por lo que la fractura financiera entre los clubes con gran atracción mediática y el

⁶²⁷ Según el informe de Deloitte and Touche sobre las finanzas de la primera división del fútbol español de las temporadas 1997/1998 y 1998/1999, pág. 20, los derechos de televisión representan prácticamente la mitad de los ingresos del conjunto de la liga (51.3%) y las localidades y abonos, otrora fuente principal de ingresos, han reducido su importancia hasta el 25%. En Italia y en Inglaterra los ingresos televisivos alcanzan una tercera parte del conjunto de ingresos (34% y 33.7% respectivamente). En la misma línea apuntan los datos de la temporada 1999/2000, ofrecidos por S. DOBSON y J. GODDARD, *The economics of football*, cit., págs. 24 y 30, cuando detallan los ingresos totales de las cinco grandes ligas y el capítulo que proviene de los ingresos por venta de derechos de retransmisión televisiva. En Inglaterra los equipos de la Premier League ingresaron un total de 530 millones de libras, 200 de ellos por televisión (37%); la primera división de la liga italiana 430 millones de libras, 260 por TV (60%); los equipos españoles de primera división ingresaron en conjunto 380 millones de libras, de los que 190 (50%) lo fueron por el capítulo televisivo y la liga alemana sigue a la española con unos ingresos conjuntos de 360 millones de libras, de los que 105 provinieron por TV (30%).

resto ha ido acrecentándose en perjuicio del producto conjunto. Real Madrid y Barcelona son los grandes beneficiarios de esta política, alentada también por otras entidades que, haciendo un cálculo de corto alcance, concluyen que la venta individual les reporta cuantías superiores a las derivadas del reparto de una negociación conjunta⁶²⁸, opción que produce efectos negativos y es equivocada como estrategia, pues más allá de la insolidaridad y egoísmo que comporta, este sistema individualizado los aleja cada vez más de los equipos ricos, y por ende, de la posibilidad de alcanzar títulos, y al mismo tiempo no les permite despegar lo suficiente de los equipos más modestos como para evitar el riesgo del descenso, objetivo último de esta perniciosa política de lo inmediato.

A todas luces la consecución de una competición industrial sostenible requiere un cambio de rumbo, en la línea ya apuntada de redistribución del grueso de los ingresos⁶²⁹, esto es, exige como poco un reparto igualitario de los ingresos televisivos, en la línea de la NFL⁶³⁰, superando las presiones que una minoría selecta pueda ejercer sobre la generalidad de clubes en detrimento del futuro de las competiciones internas.

En este sentido, y retomando desde otra perspectiva, parece que en el marco de la LNFP va aflorando cierta sensibilidad de los más modestos, o al menos eso cabe interpretar de las tensiones habidas a la finalización de los

⁶²⁸ Sea guiados por la obtención de resultados deportivos positivos en momentos puntuales (por ejemplo, Celta o Real Sociedad han alcanzado la UEFA Champions League durante la temporada 2003-2004), o sea por disponer de mercados o de financiación intermedia entre los poderosos y los más modestos (casos del Valencia, Deportivo de La Coruña, Athletic, Atlético de Madrid o Betis) este grupo de equipos ha entablado alianzas a corto plazo, con Real Madrid y Barcelona, que el propio mercado, por su carácter inflacionista, se encargará de revelar a largo plazo como inadecuadas para el futuro económico de estos clubes.

⁶²⁹ Aunque la administración española no se haya hecho eco ni asumido su responsabilidad, el gobierno británico ha iniciado un proceso de diagnóstico en profundidad, en especial de la crisis estructural en especial del fútbol, que ya viene de lejos, desde la creación en 1999 de la Football Task Force, que ha elaborado diversos estudios objeto de análisis por parte de la administración en orden a promover las medidas necesarias para trazar un futuro viable para el fútbol británico. Sin embargo, es de temer que tal iniciativa no pueda despegar con plenitud todos sus objetivos si no viene acompañada de medidas equivalentes y consensos al menos entre las ligas ricas del continente, esto es, en Italia, España y Alemania (e incluso Francia).

⁶³⁰ En el caso de la NFL, los efectos equilibradores de la redistribución igualitaria de los ingresos por TV dan lugar a que la segmentación de ingresos totales sea exigua –y en consecuencia que las posibilidades de equilibrio competitivo sean máximas–, como lo acreditan los datos de la temporada 2002-2003:

5 equipos con mayores ingresos (en mill. de \$)		5 equipos con menores ingresos (en mill. de \$)	
Washington Redskins	227	150	St. Louis Rams
Dallas Cowboys	198	150	Kansas City Chiefs
Houston Texans	193	146	New Orleans Saints
New England Patriots	189	144	Oakland Raiders
Cleveland Browns	174	143	New York Giants

Fuente: Deloitte and Touche, *The Deloitte football rich list*, Marzo 2004, pág.13.

contratos televisivos –junio de 2003– y ante la perspectiva de la negociación de nuevos acuerdos, entre el grueso de los clubes y la selecta minoría de los clubes ricos y cortoplacistas. Los más poderosos, Real Madrid y Barcelona ya resolvieron individualmente renegociando multimillonarios contratos⁶³¹, mientras que los cortoplacistas (desorientados y embarcados en una nave equivocada por el impulso de sus resultados deportivos exitosos inmediatos) mantuvieron la tesis de la negociación individualizada; los más modestos (30 de 42 equipos que componen la LNFP) constituyeron un bloque que trata de hacer valer frente al resto (denominados por la prensa G-12) los principios de solidaridad horizontal y de naturaleza cooperativa del producto, llegando incluso a amenazar –sin que se llevara a efecto el anuncio– con no iniciar la competición 2003-2004, en caso de no alcanzar un acuerdo de venta de derechos televisivos de cuantía mínima para seguir enfrentándose deportivamente a los equipos que contrataron individualmente.

Cabe, en cualquier caso, lamentarse de que este golpe de efecto no se llevara a término y de que la amenaza de plante no haya servido como punto de inflexión para repensar sobre esta pseudo-industria.

Por lo demás, la redistribución igualitaria de los derechos de televisión aquí propuesta tampoco es una práctica desconocida dentro del deporte profesional español, no se trata más que de retroceder al momento en que el escaso valor de los derechos de televisión no generaba disputas entre entidades deportivas. En concreto, la ACB empleaba criterios de distribución igualitaria de tales ingresos⁶³²; fórmula que generó el desacuerdo y la protesta de Real Madrid y F.C Barcelona, acallada por la asamblea de la ACB, apelando a la necesidad de buscar el máximo equilibrio competitivo y a la esencia cooperativa de la competición. Ciertamente es que esta práctica fue atemperada en virtud de la presión de los citados clubes y algunos otros que en los últimos años se han unido a la citada élite⁶³³, de manera que a la firma del contrato expirado

⁶³¹ Según informaciones de prensa, el Real Madrid y el F.C. Barcelona suscribieron con Sogecable y Vía Digital nuevos contratos televisivos a partir de 2003 que les garantiza, 54 y 50 millones de euros por temporada, respectivamente. Mientras, en julio de 2003, treinta clubes de la Liga de fútbol que decidieron negociar la venta de sus derechos de televisión de forma colectiva aceptaron la oferta de la empresa Phedra Sport, por 104 millones de euros (<http://www.derechoydeporte.com/news/new64.htm>) que resultó frustrada, firmando finalmente con Audiovisual Sport.

La LNFP pretendió sin éxito, alcanzar un compromiso por valor de 280 millones de euros para el conjunto de clubes de la LNFP a salvo los citados Real Madrid y Barcelona, además de Atlético de Madrid y Espanyol, que también firmaron contratos por importe de 18 y 12 millones respectivamente (Diario de Navarra, 24-04-2003).

Como es fácil concluir no guarda ninguna proporción la cantidad garantizada por cuatro de los 42 equipos de la liga, 134 millones de euros, con el contrato firmado para 30 equipos, por una cuantía de 104 millones de euros.

⁶³² Durante la vigencia del contrato con TVE, anterior al que finalizó en 2003 con Canal+, la ACB realizaba una distribución igualitaria de los 1.000 millones de pesetas que por tal concepto percibía cada temporada, a razón de 50 millones por cada uno de los 20 equipos participantes en la competición.

en 2003 con Canal+ se produjo una reformulación de los criterios de reparto, que pasaron a estar basados en los resultados deportivos⁶³⁴, criterio adecuado en caso de que todas las franquicias iniciaran su actividad desde un mismo punto de partida, o lo que es lo mismo, en un marco de igualdad de oportunidades; sin embargo la realidad es asimétrica⁶³⁵, aunque no tan desequilibrada como en el caso del fútbol y mientras no se produzca una cierta convergencia hacia la equiparación económica, el reparto debería ser como mínimo igualitario si la pretensión real es la de equilibrar la competición.

La práctica de distribución igualitaria de los ingresos televisivos subsistió en la liga inglesa de fútbol hasta 1986; a partir de esta fecha se van incorporando en el reparto nuevos elementos de ponderación, como los resultados deportivos y las apariciones televisivas de los equipos. En la actualidad sigue vigente la venta colectiva de los derechos de televisión y la fórmula de redistribución mantiene aún ciertos rasgos equilibradores, si se compara con la venta y apropiación individual del fútbol español⁶³⁶.

⁶³³ Por recursos económicos y mercado potencial (abonados, seguidores, arraigo social y capacidad de generar recursos) puede incluirse en este grupo a Sasaki-Baskonia SAD (Tau Cerámica), Unicaja de Málaga, Pamesa de Valencia y Estudiantes de Madrid. Junto con Real Madrid y F.C. Barcelona disponían para la temporada 1999-2000 de presupuestos entre 800 y 1.200 millones de pesetas. Entre los restantes 12 equipos, 3 de ellos contaban con presupuestos entre los 600 y 700 millones y los 9 más modestos se situaban en un rango entre 300 y 400 millones de pesetas.

Fuente: http://personal.redestb.es/arana/not_acb.htm

⁶³⁴ El contrato con Sogecable (Canal +) para las cuatro temporadas entre 1999-2003 alcanzaba una cuantía de alrededor de 10.000 millones de pesetas, aproximadamente 2500 por temporada, que se redistribuirían según la clasificación obtenida durante la competición de liga de la siguiente forma (Clasificación/Millones de pesetas):

1º/254	2º/234	3º/199	4º/189	5º/174	6º/154	7º/134	8º/119	9º/110
10º/108	11º/100	12º/100	13º/98	14º/97	15º/85	16º/85	17º/80	18º/80

Fuente: http://personal.redestb.es/arana/not_acb.htm

⁶³⁵ La segmentación económica entre el primer y el último club es de 1 a 4, y el promedio entre los tres más ricos y los tres más modestos de aproximadamente 1 a 3, ratios menos alarmantes que en el caso del fútbol pero en cualquier caso alejadas aún las existentes en el caso de la NFL (1 a 1.6 y 1 a 1.5 para estos dos mismos parámetros). Elaboración propia a partir de los datos de Deloitte and Touche, "Football business: the football rich list", Diciembre 2001, pág.11 y http://personal.redestb.es/arana/not_acb.htm.

⁶³⁶ P. SPINK y P. MORRIS: "TV rights in professional football", en A. CAIGER y S. GARDINER, *Professional Sport in the European Union: regulation and re-regulation*, op. cit., pág.181. Una vez descontadas del monto global de ingresos televisivos determinadas cuantías (en 97/98, destinadas al sindicato de futbolistas –7.5 millones de libras-; al fondo de ayuda para los equipos descendidos –7.5 millones de libras-; al fondo para el desarrollo de la cantera –5 millones de libras- y al fondo para el desarrollo de la industria –5 millones de libras-), el resto se distribuye con arreglo a estos criterios:

- 50% igualitariamente entre todos los clubes

ii) Venta conjunta y Derecho comunitario

Frente a esta política de redistribución de ingresos televisivos como fundamento de una verdadera industria del deporte profesional aquí propuesta, desde los sectores contrarios a intervenciones colectivas de esta naturaleza, se han esgrimido para su no implantación argumentos relacionados con la eliminación de obstáculos al libre mercado de los derechos audiovisuales. En concreto, se ha opuesto que la venta colectiva o centralizada de los derechos televisivos implica la constitución de cárteles contrarios al derecho de la competencia, en la medida que tales actuaciones pudieran corresponderse con las prácticas concertadas proscritas por el artículo 1 de la Ley de Defensa de la Competencia y –si se acreditara la conexión de la práctica con el comercio interestatal de la UE– por el artículo 81 (antiguo 85) del Tratado de la Unión Europea.

Sin embargo, tal oposición no representa en lo fundamental obstáculo al reparto de ingresos televisivos, porque incluso de prosperar la argumentación anticompetitiva, en caso de que se vedara la venta colectiva de derechos es obvio que ni esta garantiza el reparto igualitario y a la inversa, que no hay inconveniente para que la venta individual de lugar a un reparto igualitario si se adopta una intervención decidida en tal sentido en el marco de las ligas. Esto es, la hasta ahora indiscutida directa relación entre venta colectiva/reparto colectivo y venta individual/apropiación individual, será tal sólo mientras las reglas colectivas adoptadas en el seno de la liga así lo permitan, y también aquí la negociación colectiva debe hacerse con un espacio propio, en la medida que estas decisiones afectan directamente a los deportistas y que el propio contenido comercializado por los clubes –los derechos audiovisuales– se sustenta sobre la imagen de los mismos, protagonismo reconocido por el propio art. 7.3 del RD 1006/1985, cuando remite a los Convenios Colectivos o a la autonomía individual para fijar “la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas”, y que sin embargo ha quedado orillado en sus aspectos colectivos, mientras que lo que se ha desarrollado es una dinámica generalizada de pactos económicos individuales.

No obstante, pese a la práctica anticompetitiva que pudiera entrañar la venta conjunta de derechos televisivos, los distintos ordenamientos, partiendo del particular carácter del producto deportivo han aceptado tal posibilidad. Así en los Estados Unidos, la Sports Broadcasting Act de 1961, otorga una exención de la legislación *antitrust* que permite la venta colectiva a las grandes ligas; de la misma forma en Alemania, desde 1999 la Ley de Defensa de la Competencia

- 25% proporcionalmente a la clasificación final en el campeonato de liga
- 25% entre los clubes cuyos encuentros han sido televisados; la compensación es igual para el equipo local y visitante.

Esta fórmula significó, por ejemplo para la temporada 97/98, que el ranking lo encabezara el Arsenal, con 9.7 millones de libras, y que el último clasificado en ingresos televisivos, el Barnsley, percibiera 4.2 millones de libras.

introduce una exención legal a la comercialización centralizada⁶³⁷, o en Inglaterra, pese al escrutinio a la luz de la Competition Act de 1998 de los acuerdos televisivos entre la Premier League y BSkyB, el Tribunal de Defensa de la Competencia ha respaldado su legalidad ya que en la venta colectiva existe un claro interés público de preservar el equilibrio competitivo dentro de la Premier, al que se contribuye de mejor forma con el esquema de venta colectiva⁶³⁸.

Además, no cabe olvidar que a diferencia de otros productos industriales elaborados individualmente por las empresas, el producto deportivo que se vende a los operadores audiovisuales es un producto homogéneo e incluso cada uno de los partidos aisladamente tiene cierto valor por lo que representa en el conjunto de una competición, de ahí que sea razonable que también su oferta en el mercado se produzca colectivamente⁶³⁹. También desde la UE se mantiene una cierta permisividad en la comercialización colectiva, en el sobreentendido de que ciertas restricciones razonables del comercio son necesarias para el desarrollo del sector del deporte profesional, debiendo acreditarse su necesidad y su proporcionalidad⁶⁴⁰, y la Dirección General de la Competencia, cuando ha tenido ocasión de pronunciarse sobre los acuerdos televisivos, no ha entrado a cuestionar la validez de la venta colectiva sino el contenido de los mismos en materias como la exclusividad de los derechos o la duración de los pactos⁶⁴¹.

c) Características de una propuesta de organización cooperativa

i) Perfiles técnicos

En cualquier caso, la redistribución de ingresos deberá equilibrar dos intereses: por un lado, que tenga una entidad mínima para alcanzar en cada competición una equiparación económica suficiente que de lugar a un producto lo más competitivo posible; esto es, que derive hacia los clubes modestos ingresos adicionales para neutralizar la abrumadora superioridad de los ricos en el mercado de trabajo y así competir con ellos en la asignación de talentos deportivos. Por otro lado, que no alcance tal magnitud que desincentive a los más ricos para seguir explotando sus posibilidades de generación de recursos,

⁶³⁷ En extenso sobre el particular, LNFP, *Un gol al futuro*, págs. 74-76.

⁶³⁸ Sobre la resolución del RPC (Restrictive Practices Court), P. SPINK y P. MORRIS, “TV rights in professional football” en A. CAIGER y S. GARDINER, *Professional Sport in the European Union*, op. cit. pág. 179. También sobre esta cuestión, A. PALOMAR OLMEDA y A. DESCALZO GONZÁLEZ, *Los derechos de imagen en el ámbito del deporte profesional*, Ed. Dykinson 2001, págs. 113-116.

⁶³⁹ P. SPINK y P. MORRIS, “TV rights in professional football”, en A. Caiger y S. Gardiner, *Professional Sport in the European Union*, cit. pág. 179.

⁶⁴⁰ Conclusiones del Abogado General Lenz en el Caso Bosman, parágrafo 270.

⁶⁴¹ LNFP, *Un gol al futuro*, cit. pág. 84.

ni acomode a los más modestos en su gestión al sentirse subsidiados; en efecto, la redistribución no habría de tener la consecuencia de eliminar a los clubes ricos de la disputa por los títulos, sino que el objetivo debiera ser la incorporación de nuevos aspirantes a tal expectativa; de no ser así —si por efecto de la redistribución de ingresos, clubes como Real Madrid o Barcelona quedaran excluidos de la lucha— decrecería el interés por la competición de las grandes áreas de población donde radican estos clubes ricos en detrimento de las audiencias televisivas, en la actualidad factor clave de financiación y popularidad del deporte espectáculo.

Igualmente los ingresos adicionales obtenidos por los clubes modestos con motivo de la redistribución deberían estar enfocados a la mejora de sus plantillas, en beneficio del producto, de manera que la correspondiente liga debiera establecer un riguroso control sobre el correcto destino de tales asignaciones; en este sentido la deriva de los mismos hacia objetivos como la distribución de dividendos entre accionistas o consejeros u otros beneficios particulares, quebraría el sentido de la redistribución haciendo superfluo el sistema. En consonancia, el sistema de redistribución estaría sujeto en su aplicación a un correspondiente compromiso de gasto mínimo en el refuerzo de plantillas, ya que de otra forma el esfuerzo de equiparación económica no tendría reflejo alguno en la competición⁶⁴².

Definitivamente, siguiendo a la literatura económica norteamericana y europea⁶⁴³, desde la perspectiva de un modelo de deporte profesional industrial no existe duda de que hay justificaciones para la redistribución de ingresos con la reiterada finalidad equilibradora. El Real Madrid requiere de Osasuna, el Tau-Vitoria de Lobos-Cantabria o el Portland-San Antonio del Arrate para que existan una victoria, una derrota, un campeonato y un entretenimiento que los aficionados y los medios pagan, y como el producto es conjunto, las consecuencias económicas deben beneficiar a todos. Por lo general el vencedor recibirá mayores ingresos que el derrotado e indirectamente aquel penaliza a éste con un desequilibrio financiero que deberá paliarse, esto es, el incremento de recursos del primero debido a su éxito deportivo (lógicamente aumenta el valor de sus derechos televisivos, su capacidad de negociar publicidad o patrocinios, *merchandising*, etc), refuerza su poder de contratación, y contribuye a intensificar “la guerra de mercado”, obligando al resto a realizar un esfuerzo económico que no cuenta, como en el caso del vencedor, con el correlativo soporte financiero adicional.

⁶⁴² En el caso de las ligas americanas, la naturaleza cerrada de las competiciones ha conducido en ocasiones a que los propietarios de franquicias se hayan apropiado en forma de beneficios de los ingresos adicionales derivados de la redistribución, defraudando el objetivo perseguido de elevar el nivel de calidad del producto deportivo. La ausencia de amenaza de pérdida de categoría y la priorización del beneficio empresarial han retraído a algunos equipos modestos de realizar inversiones en mejorar sus plantillas. Para afrontar estos efectos perniciosos se han adoptado reglas en convenio colectivo que obligan a todas las franquicias a un umbral de gasto mínimo en garantía de aplicación de la redistribución a los objetivos pretendidos. En extenso al respecto, L. HADLEY y E. GUSTAFSON, “Increased revenue-sharing for Major League Baseball?”, en D.R. MARBURGER, *Stee-rike four!*, cit., págs. 111-121.

En cualquier caso será en el conjunto de cada liga donde deban concretarse, en función de las correlaciones de fuerzas, los acuerdos sobre la redistribución que permitan acercarse a la óptima maximización del equilibrio competitivo, y asimismo en tales acuerdos se fijará el alcance de los ingresos afectados por el reparto que bien pudiera alcanzar los ingresos por taquillas u otros derivados, por ejemplo, de la explotación colectiva del *merchandising*⁶⁴⁴.

ii) Consideración del factor supranacional

Finalmente tampoco cabe duda de que este problema debe tener una respuesta conjunta en el marco de la UE, o al menos en el de las grandes ligas de cada competición⁶⁴⁵, principalmente por las siguientes razones:

Primero, porque la necesidad de búsqueda de soluciones es común. El esquema de crisis financiera, por quiebra del mercado deportivo, es aplicable al conjunto de Estados y competiciones europeas⁶⁴⁶; la crisis, no coyuntural sino estructural, está extendida con un carácter más grave o leve de acuerdo

⁶⁴³ Entre otros, los norteamericanos, R.G. SHEEHAN, *Keeping score. The eco-nomics of big-time sports*, cit., págs. 161 y ss; A. ZIMBALIST, *Baseball and billions*, cit., y el europeo S. KÉSENNE, “Revenue sharing and competitive balance in professional team sports”, cit.

⁶⁴⁴ Las ligas norteamericanas ofrecen muy diversos modelos de extensión del reparto. Según los datos aportados por R. G. SHEEHAN, *Keeping score. The economics of big-time sports*, cit., pág. 158, la redistribución de ingresos en la temporada 93/94 en las cuatro grandes ligas osciló desde el 5.4% de los ingresos totales de la NHL hasta el reparto del 80.8% de ingresos totales en la NFL. La MLB se quedó en el 27% y la NBA en el 32%. En el conjunto de las ligas existe coincidencia en el reparto igualitario del 100% de los ingresos televisivos de carácter estatal y en el reparto igualitario del 100% de los ingresos por productos licenciados de la liga. Coinciden por la apropiación individual en los ingresos por derechos televisivos locales y existe variedad de repartos en los ingresos por taquilla.

⁶⁴⁵ El acuerdo adoptado en el ámbito del ciclismo internacional entre la Asociación Internacional de Ciclistas Profesionales (CPA) y la Asociación Internacional de Grupos Ciclistas Profesionales podría servir de pauta. Sindicato y patronal ciclistas internacionales adoptaron en octubre de 2001 y completaron en julio de 2002, sendos acuerdos laborales para los años 2002-2004 con alcance internacional. Estos pactos regulan y homologan a nivel mundial diversas materias laborales como condiciones contractuales, salarios, vacaciones, etc; mínimos por lo general superados en el convenio colectivo vigente en el Estado español. No obstante, la trascendencia de los acuerdos citados se encuentra en que ofrecen un modelo de regulación internacional de las condiciones de trabajo y podría ser válido para implantar una regulación completa del mercado de trabajo deportivo y de la competición.

⁶⁴⁶ Los supuestos de crisis financieras, en especial en el fútbol europeo, son numerosos, por repasar algunos datos de las grandes ligas europeas cabe indicar que en Alemania 3 de los 36 equipos de la liga (primera y segunda divisiones) se encontraban al borde de la quiebra a mediados de temporada 2002-2003; en Italia los clubes de la liga arrojaron unas pérdidas globales de 485 millones de euros al cierre de la temporada 2001-02; en Inglaterra durante la temporada 2002-2003 se produjo la quiebra del Leicester y equipos como el Watford o Ipswich Town declaraban pérdidas millonarias. En detalle sobre estas situaciones económicas, www.derechoydeporte.com/news/news47.htm. La grave situación ha conducido a los gobiernos inglés y holandés a impulsar unos primeros estudios para elaborar un diagnóstico sobre el modelo deportivo profesional, sin que hasta la fecha se hayan adoptado medidas concretas.

al volumen económico alcanzado por cada competición y la segmentación económica entre sus clubes.

Segundo, porque la implantación de soluciones equilibradoras a nivel local, en un Estado, de forma aislada, situaría a los clubes de estas ligas en una posición de inferioridad respecto de los grandes clubes de las competiciones ricas en el momento de acceder al mercado de trabajo deportivo, obstaculizando la posibilidad de contratar deportistas de primer nivel, tal como sucede en la actualidad con los clubes de competiciones de segundo nivel económico (en el caso del fútbol, Holanda, Escocia, Portugal o Bélgica).

Un acuerdo global entre las grandes ligas de cada modalidad –en el caso del fútbol, al menos Inglaterra, Italia, España y Alemania; en el caso del basket España, Italia y Grecia; en el caso del balonmano España y Alemania–, que incorporara acuerdos económicos redistributivos y reequilibradores, tendría sustanciosos efectos internos como racionalizar económicamente el mercado local, igualar la competición, mitigar la espiral inflacionista salarial, y otros externos, como incrementar la competitividad en las competiciones europeas, esto es, la rotación de clubes en la competición europea sería mayor y aumentaría también la igualdad deportiva.

Estas consecuencias justificarían plenamente unos acuerdos y actuaciones como las propuestas, pero con todo quedaría pendiente el foso económico que en la actualidad separa a los clubes de las competiciones de segundo o sucesivo nivel económico. Obviamente, el establecimiento de las medidas apuntadas en las grandes ligas y la no implantación del nuevo modelo en las competiciones modestas, supondría la minoración de las distancias económicas entre los clubes poderosos de estas ligas (PSV, Ajax, Feyenord, Anderlecht, Standard de Lieja, Brujas, Porto, Benfica, Sporting de Lisboa, Rangers o Celtics de Glasgow) y los clubes ricos de las grandes ligas (Manchester United, Real Madrid, etc.).

Sin embargo la no adopción de medidas redistributivas en el seno de las pequeñas ligas las abocaría a perpetuarse en el permanente fracaso económico que viven en la actualidad, en el caso de las modestas a escala reducida, por el menor volumen económico que manejan. De ahí que no deban desestimarse algunas ideas y propuestas lanzadas en el caso del fútbol desde ese grupo de ligas de dimensión económica secundaria, en la línea de concentrar competiciones de tamaño reducido para articular un proyecto con dimensiones más cercanas a las grandes ligas⁶⁴⁷, concentrando ingresos televisivos, seguidores, merchandising, patrocinio, etc. En este nuevo diseño serían los equipos clasificados en la nueva, concentrada y reforzada competición regional (por ejemplo en la liga del Benelux), los que participarían conjuntamente con los de las grandes ligas en las competiciones europeas, y no los clasificados en la competición interna-local (el campeón de la liga holandesa, belga,...), como sucede en la actualidad.

Más allá, las instancias deportivas que rigen las diversas modalidades a nivel internacional, en especial en el caso del fútbol, tienen ante sí una dialéctica complicada entre dos fuerzas opuestas: las presiones ejercidas por

los insolidarios clubes ricos de las grandes ligas para acaparar una mayor porción de los ingresos obtenidos por estas instancias rectoras con motivo de la organización de las competiciones internacionales (señaladamente Champion League en el caso de la UEFA), y la comprometida situación estructural del modelo y de la generalidad de los clubes, la cual exige más que nunca la defensa de los principios de solidaridad horizontal y vertical predicados desde su origen por el movimiento deportivo, pero relegados en la práctica, también más que nunca, a un segundo plano, por los dirigentes de la UEFA, por más que se recuerden en declaraciones periódicas⁶⁴⁸.

2. Instrumentación jurídica de la redistribución y negociación colectiva

En este punto, cabe preguntarse si en esta necesaria y esencial operación de reparto que equilibre los ingresos de los clubes, la negociación colec-

⁶⁴⁷ P. FOSSEN, "Europe does not exist!! About the problems of the major football clubs from smaller countries", ponencia presentada en el congreso Sportcongress celebrado en Barcelona, mayo 2003, pone de relieve la relegación a la que están sometidos los clubes de las ligas europeas modestas ante la abrumadora superioridad deportivo-económica de los clubes de las ligas poderosas –en la última década la regresión en la presencia de los clubes de pequeños mercados en las fases finales de la máxima competición europea es una evidencia-. Las reducidas dimensiones de un mercado interno como el holandés tienen como consecuencia el pequeño valor de sus derechos audiovisuales y por tanto el limitado poder de mercado de sus clubes, que no pueden retener a sus mejores talentos deportivos, en una era, además, de grave amenaza para los derechos de transferencia vigente el contrato. Para afrontar esta realidad propone la creación de competiciones regionales agrupando las de pequeños mercados.

En esta línea de concentración de recursos, para la competición belga, T. DEJONGHE, "Restructuring the Belgian professional football league: A location-allocation solution", ponencia presentada en el congreso Sportcongress celebrado en Barcelona, mayo 2003, propone como paso previo a otro tipo de reorganizaciones, la agrupación de diversos clubes belgas radicados en la misma o cercana área de mercado. Así, a la vista de las reducidas dimensiones del mercado futbolístico belga –asistencia media a los estadios entre 7500/9000 aficionados, derechos de televisión por valor de 15 millones de euros y presupuesto global de la primera división de 125 millones de euros-, el autor propone una reestructuración que reduce el número de clubes de 18 a 14, diseñando áreas de potenciales consumidores de entre 1.500.000 y 300.000 personas.

En esta misma línea de propuestas de concentración de competiciones de pequeños mercados se ha barajado, tal como citan A. CAIGER y S. GARDINER, *Professional sport in the European Union: regulation and re-regulation*, cit., pág. 295, la articulación de la denominada Liga del Atlántico que abarcaría a clubes de las ligas escocesa, portuguesa y holandesa, como defensa ante su débil posición de mercado.

En extenso sobre la posición de las competiciones de segundo orden económico puede consultarse el estudio elaborado a instancia del Ministerio de Salud, Bienestar y Deporte de Holanda, "The balance between the game and the money", 2000, The Hague, publicado como apéndice en A. CAIGER y S. GARDINER, *Professional sport in the European Union: regulation and re-regulation*, cit. págs. 305-353.

⁶⁴⁸ En este sentido, cabe recordar la solemne declaración en forma de decálogo de UEFA de diciembre 2000, donde se reitera la necesidad de mantener la solidaridad y la importancia de las competiciones internas.

tiva entre entidades deportivas y deportistas profesionales debería tener algún espacio, o, planteado de forma más directa, ¿esta redistribución debería producirse a través de convenio colectivo?

Desde luego que una respuesta afirmativa sorprendería dentro de nuestra cultura deportiva e incluso empresarial, ya que compartir la decisión sobre mecanismos de gestión económica, como la redistribución de ingresos sectoriales, que aparentemente afectan tan sólo a las relaciones entre clubes, parece adentrarse en espacios reservados a la exclusiva y unilateral potestad empresarial. Desde una perspectiva tradicional como la apuntada, se entendería desorbitado que el sindicato de balonmano (ABM) o de fútbol (AFE) pretendiesen discutir el porcentaje de ingresos televisivos que corresponde a Ademar de León o a Bidasoa, o la parte de taquillaje del Real Madrid-Villareal que deba percibir este último.

Sin embargo y pese a los redoblados esfuerzos de persuasión que ello exige, aquí se trata de mantener una posición superadora de tales ideas preconcebidas, al menos por los siguientes motivos:

- Contra lo que pudiera parecer a primera vista, las medidas de reparto no agotan sus efectos en la relación interclubes, esto es, aunque vengan a regir en primer lugar y directamente las relaciones entre clubes, de ahí se derivan reordenaciones presupuestarias y de masa salarial que afectan a los deportistas.
- Las reglas tendentes al equilibrio de ingresos son necesarias, pero no son suficientes por sí mismas para detener la pugna de mercado, ni por tanto la inflación salarial. Ya se indicó qué medidas de esta naturaleza conforman junto a las que persiguen el equilibrio de gastos, el conjunto de mecanismos económicos de un modelo de deporte profesional industrial.
- Por tanto, redistribución y equiparación del gasto salarial son caras de una misma moneda que no pueden disociarse; no podrá plantearse la corresponsabilidad de los deportistas en la racionalidad del gasto, a través de mecanismos de límites salariales u otros, si correlativamente no se les atribuye a los mismos una participación en el diseño del modelo económico, esto es, una intervención también en los mecanismos de redistribución de ingresos.
- En definitiva, la presencia de la negociación colectiva en esta materia está justificada por la necesaria corresponsabilidad de todos los agentes implicados en el diseño de los mecanismos económicos de la industria para la consecución de un producto rentable al máximo.
- En el caso de una reordenación de la estructura económica en la que se adoptaran de forma unilateral, al margen de la negociación colectiva, decisiones sobre el reparto de ingresos, y éstas pretendieran incidir sobre el mercado de trabajo deportivo –su efectividad sería reducida si no son acompañadas de medidas de equilibrio de gasto–, tales prácticas serían cuestionables por constituir acciones

concertadas prohibidas a la luz del derecho de la competencia; su objeto no sería otro que el de reasignar recursos económicos en el marco de una asociación empresarial para ralentizar la dinámica de mercado, retraer la competencia entre clubes reduciendo las ofertas salariales y, en definitiva, rebajar los costes salariales. En este punto, nuevamente la negociación colectiva y los convenios colectivos abren la vía para eximir a acuerdos de esa naturaleza del escrutinio de las normas sobre la competencia.

- La coincidencia de intereses entre clubes modestos –que pretenden el reequilibrio financiero entre entidades– y deportistas menos dotados o no determinantes –interesados en la redistribución salarial más equilibrada– se plasmará en los convenios colectivos, marco natural de su alianza para cooperar y tomar el timón del negocio, en manos de las minorías (clubes ricos y deportistas estrella). Difícilmente puede darse una transición desde un modelo de negocio espectáculo-autoritario dominado por intereses minoritarios (*winner takes all*), a un modelo industrial-cooperativo regido por los intereses mayoritarios (incremento de la riqueza para distribuirla solidariamente), sin la participación sindical desde las mismas bases del sistema, desde su formulación económica.
- La experiencia práctica de otras ligas así lo atestigua. En lo que hace al marco conceptual, el caso de la MLB es el supuesto prototípico de participación sindical en el diseño de la economía de la industria, pues el Convenio Colectivo de la MLB contempla las previsiones sobre redistribución de ingresos que deben regir las relaciones entre los clubes. En el debe de esta experiencia se encuentra la ineficacia del mecanismo igualador por la exigua redistribución llevada a cabo, motivo que ha llevado a cuestionar el insuficiente reparto, tal como se detalló en extenso en el correspondiente apartado de este trabajo (cfr. Parte Primera, Capítulo Cuarto, I. B. 1.).

C. Intervención para promover el equilibrio en el gasto

1. Las claves del debate

a) Naturaleza y fines del control

El aspecto del equilibrio en el gasto y, más concretamente aún, la contención salarial, han sido aludidos reiteradamente por los dirigentes deportivos, especialmente durante los episodios más agudos de crisis económica del deporte profesional y en particular del fútbol⁶⁴⁹.

⁶⁴⁹ Entre las diversas declaraciones en tal sentido, pueden subrayarse las efectuadas por el presidente ejecutivo del R.C.D Mallorca SAD, Mateu Alemany, en la Revista Fútbol Profesional de la LNFP, nº16, 2002, pág. 16, en las que apunta a unos recortes salariales hasta

Sin embargo, las reflexiones y alternativas dirigidas a ajustar los gastos salariales a los ingresos, en una palabra, a superar la crisis, han tratado la problemática desde su sintomatología, proponiendo atajar la espiral salarial a través de la reducción de salarios y de la obtención de recursos adicionales⁶⁵⁰, esto es, a través de estrategias de crecimiento. Ya se ha reiterado en este trabajo la desconfianza que merece un análisis de ese tipo si no va vinculado a una reflexión sobre el origen profundo de la crisis, y a una remodelación estructural que disminuya el desequilibrio de poder económico de los clubes, en definitiva que acerque la posición de los mismos en el mercado de trabajo deportivo.

A tal fin coadyuva el mecanismo redistributivo apuntado en el apartado anterior (equilibrio de ingresos), pero este debe ser completado con sistemas que a su vez delimiten el destino dado a los ingresos. Esto es, de no aplicarse determinada parte de los ingresos a gasto salarial, quedaría frustrada la finalidad de igualar las plantillas deportivas perseguida por el mecanismo de equiparación de ingresos, lo que obliga a que se fijen a los clubes unos umbrales de gasto salarial en una doble dirección: límites de gasto mínimo y de gasto máximo.

- En efecto, una cosa es equilibrar el potencial económico de los clubes y otra distinta es que se haga uso de esa fuerza en el mercado de trabajo. En un modelo industrial, regido por la maximización económica, cabría la tentación de apropiación en forma de beneficios de las cantidades adicionales recibidas en concepto de reparto de ingresos, aunque no es probable que tal efecto se produjese en unas competiciones abiertas como las de nuestro entorno. En todo caso, los niveles o umbrales de gasto salarial mínimo cumplirían la

del 40%, al tiempo que reconoce la existencia de una crisis profunda generalizada en el fútbol europeo, y la necesidad de una gestión rigurosa "evitando la gran inflación de salarios y tras-pasos de futbolistas".

⁶⁵⁰ J. GARCÍA VILLAR y P. RODRÍGUEZ GUERRERO, "TV revenues in spanish foot-ball: old solution, new problems", ponencia presentada en el congreso Sportcongress celebrado en Barcelona, mayo 2003, págs. 14-15, vislumbra las siguientes soluciones de corto alcance para la crisis del fútbol: en primer lugar, la ayuda de instituciones públicas locales y autonómicas ("no politician wants to attend a football club's funeral"); en segundo lugar, exprimiendo al máximo el limón de los ingresos (televisivos); en tercer lugar, a través de la negociación con el gobierno sobre diversas cuestiones; por un lado sobre la participación de la LNFP en las quinielas y por otro lado alrededor de las deudas pendientes con Hacienda sobre la fiscalidad de los derechos de imagen, materia sobre la que se mantienen discrepancias interpretativas. L. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, E. ESCUDERO PRIETO y D. RODEIRO PAZOS, "Financiación de entidades deportivas en el mercado bursátil: factores influyentes en la salida a bolsa de los clubes de fútbol y su posterior evolución", ponencia presentada en el congreso Sportcongress celebrado en Barcelona, mayo 2003, pág. 4, entienden que los clubes de fútbol "ni pueden continuar endeudándose ni la televisión les va a ofrecer los mismos niveles de ingresos de temporadas anteriores. Asimismo, los ingresos por entradas al estadio o la explotación del merchandising están muy lejos de su nivel óptimo, de manera que concluyen que "la salida a bolsa se convierte en una alternativa atractiva para obtener la financiación necesaria para los clubes de fútbol".

función de garantía de inversión por parte de los clubes en la mejora de sus plantillas.

- Por otro lado, la imposibilidad de equiparar absolutamente los ingresos de los clubes sitúa a los competidores, incluso en las ligas más equilibradas como la NFL, con distintos potenciales económicos y por tanto en diferentes posiciones para la contratación de los deportistas con más talento. En este caso, los umbrales máximos de gasto persiguen el doble objetivo de evitar la excesiva segmentación entre los clubes cuya economía no se alcanza a equilibrar de forma absoluta y redistribuir la masa salarial de forma más equitativa entre los deportistas.

En definitiva, la funcionalidad última de los umbrales salariales mínimos y máximos hay que vincularla, una vez más, con la equiparación del poder de mercado y, en consecuencia, con la conformación de plantillas deportivas equilibradas y la elaboración de un producto deportivo competitivo.

Adicionalmente estos suelos mínimo y máximo tendrían una segunda funcionalidad relacionada con la distribución de rentas del sector, que más adelante se especifica, ya que determinan el margen de los ingresos de la industria destinados a la masa salarial.

b) Experiencias en el deporte profesional de nuestro entorno

Hasta el momento el único acercamiento efectivo del deporte profesional español a los mecanismos de limitación salarial lo ha realizado, no sin contestación, la ACB, a través del denominado Reglamento de Gestión Económica de los clubes y SADES, aprobado en asamblea de 26 de enero de 1996. Además, en el plano de los proyectos, en el sector del fútbol, la élite de los clubes europeos, integrados en el grupo G-14, anunciaron el año 2002 un acuerdo por el que a partir de la temporada 2005-2006 cada club se compromete a destinar a gastos salariales un máximo del 70% de sus ingresos⁶⁵¹, propuesta de limitación salarial estudiada con anterioridad por UEFA sin que se hayan dado a conocer las conclusiones.

⁶⁵¹ Según la información divulgada por la UEFA, el 8 de noviembre de 2002 en su web uefa.com, y citando fuentes del diario británico The Guardian, "los mejores clubes europeos han decidido poner en marcha un sistema moderado de reducción de salarios, con lo que espera reducir los gastos de sus clubes. Los 18 equipos que componen el G14 decidieron que no deberán gastar un 70% de sus ingresos, como máximo, en el salario de la plantilla, aunque las directrices no ponen límite en lo que respecta a la suma que algún jugador en particular puede ganar. No habrá sanciones oficiales para los clubes que no cumplan esta norma, pero como explicaron el G14 y el presidente del Real Madrid CF, Florentino Pérez: "Este es un pacto muy importante entre caballeros". El G14 va a recomendar esta medida a otros clubs europeos, y también a la UEFA, en caso de que la Comisión Europea decida que es legal y factible". Por otro lado, según el diario Expansión, dentro de la LNFP, "entre el 80 y 90% del presupuesto de los clubes está destinado a fichajes" (www.expansiondirecto.com, 14-03-2003).

En el caso de la ACB, el Reglamento interno de gestión económica de 1996 dispone que los clubes y SADs estarán sujetos a ciertas limitaciones de carácter presupuestario, concretamente en la partida de gastos que tengan la consideración de salario. Estos no podrán sobrepasar, como regla general, el 58% de los ingresos totales presupuestados y, excepcionalmente, el 75%. Como se aprecia, se trata de una medida en esencia equivalente a la pretendida por el G-14.

Sin embargo, tanto una como otra se alejan de forma fundamental de la construcción conceptual aquí planteada, tanto en la funcionalidad de las limitaciones salariales como en la cobertura jurídica empleada para su formulación y el proceso de su establecimiento.

En cuanto a la funcionalidad del mecanismo empleado en la ACB –límite del 58% del presupuesto de cada club– o del propuesto por G-14 –70%–, parece evidente que esta no va más allá de la contención salarial y del saneamiento económico de cada club en particular. Esto es, no existe una vocación industrial en el empleo de estas limitaciones; no se adoptan como fórmula de igualación del gasto en plantillas de los clubes con el objetivo de lograr un producto deportivo mejor. Con la fórmula planteada, de fijación de topes de gasto particulares y diferentes a cada entidad, se está reproduciendo la actual desigualdad de poder de mercado. Un supuesto práctico de aplicación de las fórmulas del G-14 y de la ACB arrojaría estos resultados, tomando en consideración cifras del año 2004 para el fútbol y de 2000 para el baloncesto:

Fútbol	Real Madrid	Real Sociedad
Presupuesto/límite 70%	300/210 millones euros	33/23.1 millones euros
Baloncesto	Barcelona	Fuenlabrada
Presupuesto/límite 58%	1240/719 millones ptas.	303/176 millones ptas.

Fuente: Presupuestos de los equipos de la LNFP,

www.elmundodeporte.elmundo.es/elmundodeporte/especiales y de los de la ACB,

http://personal.redestb.es/arana/not_acb.htm

Una solución de esta índole aporta poco o nada a la mejora de la competitividad de las plantillas y al producto conjunto, porque en realidad no es el objetivo pretendido; este no es otro que tratar de que los clubes se ajusten en el gasto a sus ingresos, pero eso, en unas competiciones con carácter abierto, es prácticamente misión imposible y además injusto, porque la supervivencia de los modestos pasa por la conformación de plantillas suficientemente competitivas y para ello habrán de desembolsar seguramente cantidades superiores a las fijadas en los citados reglamentos, más desajustadas cuanto mayor sea la dispersión presupuestaria. E incluso en una liga cerrada esta fórmula apunta frontalmente contra la incertidumbre de la competición ya que sitúa en un punto de partida desequilibrado a los competidores.

Paradójicamente una medida de este tipo no refleja los intereses de los grupos mayoritarios de clubes y deportistas. En relación con los primeros la medida no contribuye a recortar la distancia de recursos destinados a sala-

rios, de forma que seguirá manteniéndose el predominio de los grandes en la puja por conformar las plantillas; en cuanto a los segundos tan sólo perciben en el trasfondo de la decisión una amenaza para el mantenimiento de la masa salarial, cuando planteado de la manera que más adelante se propone, podía haberse contemplado desde el punto de vista sindical como una oportunidad de reducir la segmentación salarial entre deportistas.

En definitiva la experiencia de la ACB y la propuesta del G-14, aportan respuestas de corto recorrido, dirigidas a resolver lo que C. CAMPOS acertadamente denomina cuestiones de nivel microeconómico y deja de lado el análisis de las cuestiones mesoeconómicas⁶⁵², sin entrar a considerar que la resolución de las primeras no será satisfactoria mientras no se dé una solución apropiada a la regulación del modelo de mercado.

c) Legalidad de estos mecanismos implantados

Al margen de esta carencia funcional de partida, también queda lejos de la propuesta aquí avanzada la utilización por parte de la ACB de un procedimiento y de un instrumento jurídico unilaterales para la implantación de los límites salariales –Reglamento de gestión económica aprobado por la Asamblea de la ACB–; si bien el instrumento jurídico fue convalidado por los Tribunales⁶⁵³, no puede decirse que el debate jurídico haya concluido ya que determinadas perspectivas no han sido planteadas en sede jurisdiccional.

La censura sindical de las restricciones presupuestarias en personal no llegó a estimarse por la Audiencia Nacional, sobre la base de que los clubes “en uso de su derecho, aprobaron para sí el reglamento y la limitación de recursos para atender a los gastos de personal”⁶⁵⁴ y concluye, en resolución confirmada por el Tribunal Supremo, que “es una opción lícita la de destinar una determinada proporción de los recursos empresariales a abonar los salarios a los trabajadores”⁶⁵⁵.

De alguna manera ambas instancias jurisdiccionales vienen a fundamentar la licitud de la decisión en la libre facultad empresarial de determinación del nivel de gasto a comprometer en uno de los diversos costes de

⁶⁵² C. CAMPOS, “Estrategias de crecimiento: cambio estratégico”, Revista *Fútbol Profesional*, LNFP, nº 16, 2003, pág.18, define el nivel microeconómico como aquel que es “atribuible a las características económicas de cada uno de los clubes deportivos considerados separadamente”, y el nivel mesoeconómico como el “atribuible a las fórmulas de cooperación entre los clubes individuales”, en definitiva las atinentes a lo que en este trabajo se viene denominando “regulación de mercado”.

⁶⁵³ Las Sentencias de la Audiencia Nacional de 13 de febrero de 1997 (AS 743) y del Tribunal Supremo de 15 de diciembre de 1997 (RJ 1137), desestiman la demanda del sindicato de jugadores de baloncesto ABP en la que entre otros se solicita la declaración de ilicitud de las normas sobre límites presupuestarios.

⁶⁵⁴ Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de febrero de 1997, f. j. 5º.

⁶⁵⁵ Idem.

producción, en este caso en recursos humanos, elemento y coste básico del espectáculo deportivo. En términos jurídicos, es de suponer, aunque no se explicita, que las resoluciones se asientan sobre el derecho de libertad de empresa reconocido en el art. 38 de la Constitución.

Sin embargo el escueto razonamiento de las instancias jurisdiccionales pone de manifiesto que la conclusión es producto de un análisis parcial, desde la esfera del derecho laboral, limitado a la verificación del ejercicio regular de las facultades empresariales con relación a las condiciones de trabajo. Y en efecto, desde esa perspectiva individualista no parece que haya tacha en la conducta de una empresa deportiva o de otra índole que se autocontrola para no invertir de futuro en la masa salarial más allá de lo que es su real voluntad, de acuerdo con sus cálculos económicos, a salvo las condiciones pactadas en contrato individual o convenio colectivo, tal como ambas resoluciones se encargan de subrayar.

No obstante, tal como en este trabajo se ha puesto de relieve, el derecho laboral viene condicionado, también en el campo del deporte, cada vez en mayor medida por ese otro bloque del ordenamiento que podría denominarse derecho de la competencia, que converge con aquel en el momento en que las decisiones afectantes a las condiciones de trabajo se transforman en pautas restrictivas del mercado, falseadoras de la libre oferta y demanda de salarios. Precisamente este bloque de derecho de la competencia actúa como límite externo a la facultad empresarial, la cual en este caso ha sido escrutada sólo desde sus límites internos, contruidos por el derecho laboral. En efecto, las resoluciones no se han detenido en analizar ni la funcionalidad buscada por los acuerdos ni la licitud de alcanzar los mismos con el instrumento jurídico empleado, un acuerdo en el marco de una asociación empresarial sectorial. Pero la cosa difiere cuando el examen de la decisión de la ACB se efectúa contemplando su dimensión de mercado y el derecho de la competencia, pues si bien hay que reconocer que no existen declaraciones jurisdiccionales europeas expresas sobre la aplicabilidad de este bloque de la competencia al mercado de trabajo, se plantea que los clubes no pueden “establecer mecanismos de bloqueo financiero que obstaculicen la libre competencia”⁶⁵⁶.

En este sentido la motivación última que impulsa a adoptar el acuerdo es la adecuación de los ingresos y de los gastos de los clubes. Este objetivo, en sí mismo razonable, no ofrecería resistencia si planteado de forma autónoma y adaptada por los clubes afectados no generase efectos en la ordenación general del mercado y de la masa salarial. Sin embargo, por la propia organización y dinámica de mercado que obliga a seguir las pautas colectivas de gasto, a riesgo de, en caso contrario, conformar plantillas poco competitivas, este objetivo es difícilmente alcanzable de forma individual. Es por ello que las restricciones de mercado, en este caso en la masa salarial, sólo tienen sentido si son adoptadas

⁶⁵⁶ L. M. CAZORLA PRIETO et al., *Derecho del deporte*, Ed. Tecnos, 1992, pág. 81. En una línea similar, GARCÍA COSO y N. DE LA PLATA CABALLERO, “Una reflexión crítica sobre la actividad económica y su problemática frente a las normas comunitarias de la competencia”, RJD nº 3, 2000-1, pág. 106.

de manera concertada por todas las empresas de forma conjunta; restricción consistente, en este caso, en una limitación de la porción de los recursos empresariales destinados a abonar a los deportistas y que puede tener como consecuencia una inhibición en el libre ofrecimiento de salarios. De acuerdo con GONZÁLEZ DEL RÍO, “por cuanto se establece un tope en la oferta que deban realizar produce un <<falseamiento >> de la competencia, al no concurrir el libre juego de la oferta y la demanda” y por ello se produciría “una restricción de la competencia que, en principio, iría contra el artículo 81.1 del TCE”⁶⁵⁷.

Se trata, en definitiva, de una práctica concertada consistente en la fijación indirecta, a través del control de la masa salarial global, de los precios en el mercado de trabajo, que viene a situarse en el ámbito de las prohibidas por la normativa anticompetitiva comunitaria (art. 81 Tratado CE). Es este elemento, de práctica concertada con objeto de regular el mercado de trabajo y mitigar la competencia que se produciría sin tales acuerdos, el que no es tomado en consideración; sin embargo se trata de un componente sustantivo con el que equilibrar las facultades empresariales, las cuales quedarán limitadas en caso de que no exista una justificación o exención para las mismas. En este terreno, en línea con las propuestas sugeridas a lo largo del trabajo, los convenios colectivos reaparecen frente a las decisiones unilaterales como la fórmula jurídica aceptable para solventar el contraste con las normas sobre competencia y afrontar cuestiones estructurales de regulación de mercado con las restricciones requeridas para su funcionamiento eficiente.

Bien podría plantearse si una decisión como esta, adoptada en el marco de una competición estatal como la ACB, contiene el elemento de incidencia interestatal de ámbito comunitario que se requiere para la aplicación del bloque normativo señalado (art. 81 Tratado CE). Y no es fácil, a la vista de los limitados vínculos extraterritoriales exigidos por la UE⁶⁵⁸, negar la conexión inte-

⁶⁵⁷ J. M. GONZÁLEZ DEL RÍO, “Los primeros pasos hacia el establecimiento de topes salariales máximos en el fútbol profesional”, RJD nº 9, 2003, pág. 218. Sin embargo hay que discrepar con el autor cuando justifica o exime la restricción “por cuanto persiguen un objetivo legítimo compatible con el Tratado, ya que dicha práctica contribuiría en gran medida al equilibrio de la competición”. De esta manera, en caso de aceptarse la legitimidad del objetivo también otras prácticas restrictivas como el abono de los derechos de formación debieran haberse aceptado por el TJCE, pero sin embargo no fueron consideradas legales, por ejemplo en la Sentencia Bosman, porque los mismos objetivos eran alcanzables sin afectación o menor afectación del derecho de libre circulación. En los mismos términos cabe proponer que la exención a reglas restrictivas de las normas laborales (límites salariales u otros) procede cuando tengan origen en la voluntad concorde de ambas partes en la negociación colectiva, y no en la decisión empresarial unilateral.

⁶⁵⁸ P. SPINK y P. MORRIS, “TV rights in professional football”, cit., pág.172, al analizar la incidencia interestatal de la venta de derechos audiovisuales de la Premier League a BSkyB, aparentemente confinados al marco del comercio estatal, subrayan el bajo estándar empleado por el TJCE para confirmar la conexión interestatal de cualquier actividad. Entre los casos de referencia que apuntalan su tesis, la Sentencia TJCE 56/65 Société Technique Minière v. Maschinenbau Ulm GmbH. Según la doctrina contenida en la misma, es suficiente con que la práctica o medidas adoptadas tenga una influencia directa o indirecta, efectiva o potencial, en la conducta de comercio entre estados miembros (<http://curia.eu.int/es/index.htm>).

restatal de la decisión cuando esta competición –después de la NBA, junto a la italiana y la griega, la más poderosa del mundo financieramente–, en lo que hace a su mercado de trabajo, busca sus fuentes de aprovisionamiento de recursos humanos en general en todo el planeta, pero en especial desde la sentencia Bosman en el mercado de trabajo de la UE⁶⁵⁹. Con la decisión, se afecta a un segmento importante de ofertantes de empleo en el mercado de trabajo europeo, a través de un acuerdo entre empresas que fijan concertadamente mecanismos de inhibición en la concurrencia por la contratación y ofertas de salarios –que en ello se traduce la limitación del gasto destinado a salarios–, no permitiendo el libre discurrir de la oferta y demanda laborales.

Por otro lado, y circunscrito al ámbito del derecho laboral español, bien podría plantearse que decisiones unilaterales de esta naturaleza tienen un claro efecto de limitar los salarios, y en definitiva la libre oferta y cotización de los servicios de los deportistas, cuando precisamente ese ha sido uno de los valores que según la jurisprudencia trata de preservar la regulación de duración determinada de esta relación laboral, de manera que se relegaría abiertamente uno de los elementos centrales de esta relación especial⁶⁶⁰.

Y finalmente, a estos elementos de debate jurídico comunitario y estatal, se anudaría la consideración de que las materias tratadas en decisiones unilaterales sobre el mercado como la aludida afectan a derechos básicos de los trabajadores, como salario, duración del contrato, etc, lo cual justifica plenamente su tratamiento a través de la negociación colectiva.

d) Limitación del gasto y negociación colectiva

Con todo y pese a las críticas que puedan hacerse sobre la decisión de la ACB o la propuesta del G-14, no cabe duda de que plantean un punto de partida coincidente con el que abre este epígrafe: la necesidad de adoptar medidas con relación al gasto en el deporte profesional. A partir de aquí hay que situar las profundas diferencias entre los citados proyectos y la propuesta aquí avanzada, que enlaza de lleno con la transición hacia una industria del deporte profesional y con el papel central que la negociación colectiva cumple en ese modelo.

Tal como se ha señalado, en ese modelo industrial las medidas sobre el gasto tienen una funcionalidad fundamental y precisa: equilibrar la inversión de los clubes en la contratación de deportistas y en sus salarios, con el reiterado objetivo último de igualar la competición. Una función complementaria a la desarrollada por los mecanismos de redistribución de ingresos, que son la

⁶⁵⁹ Sobre el número de deportistas comunitarios contratados por los equipos de la ACB puede confrontarse Cap. I.3, nota nº 393, (estudio de la ABP).

⁶⁶⁰ Como ha señalado el TS, en Sentencia de 13 de Febrero de 1990 (RJ 1990/911), la regulación especial de esta relación pretende garantizar “la posibilidad de pactar nuevas condiciones que fueran acordes con la cotización”, que se vería falseada y defraudado el objetivo legislativo de mediar pactos unilaterales como los aquí discutidos.

otra cara de la moneda. En los términos aquí propuestos, la implantación de este anverso/reverso (redistribución de ingresos/equilibrio en los gastos), propiciará la priorización en el mercado de los intereses de los colectivos mayoritarios que intervienen en la producción del evento deportivo, la generalidad de los clubes y la generalidad de deportistas.

Tal propuesta encuentra en la negociación colectiva y en los convenios colectivos su procedimiento e instrumento jurídico más propio; la primera como garantía de la estabilidad social y el equilibrio de intereses en el sector, y los segundos como garantía jurídica de que las restricciones de mercado implantadas a través suyo encajan sin tensiones con el bloque normativo de la competencia. Pero además, como ya se ha señalado en el epígrafe anterior, la propia naturaleza de la materia, afectante a derechos laborales básicos, justificaría por sí misma la regulación concertada de tales contenidos.

Sobre tales bases, son diversas las alternativas técnicas o mecanismos que pueden ponerse en juego para tratar de que cada club invierta o gaste cantidades salariales dentro de una banda que no otorgue el predominio de mercado a ninguno de ellos, y asimismo cada competición optará por aquellas que mejor se adapten a sus peculiaridades.

Obviamente como *prius* para cualquier delimitación del gasto, los Convenios Colectivos deberán contemplar la participación de los deportistas en las rentas de la industria, en una proporción acordada por ambas partes, fijándose así el límite que el conjunto de clubes no podrá rebasar en gasto salarial⁶⁶¹. Se trata de una medida de responsabilidad colectiva que cifra el umbral de la salud financiera conjunta, que posteriormente se dividirá en cuotas proporcionales individualizadas para cada entidad.

De la misma forma, la precisión de la masa salarial conjunta que corresponde a los deportistas tiene el efecto de visualizar nítidamente entre este colectivo la porción de la riqueza industrial que le corresponde, y si su ulterior reparto individualizado se ajusta a unos estándares mínimos de solidaridad, o si su redistribución interna debe ser ajustada a través de la intervención colectiva mediante el convenio.

En este punto los sindicatos de deportistas deberían profundizar como fórmula de redistribución dentro del colectivo en la deducción de cantidades específicas, para destinarlas a fondos de pensiones u otros beneficios sociales, deducciones o salarios diferidos que reducirían las cuantías dirigidas

⁶⁶¹ De acuerdo con los datos facilitados por P. TOMÁS, expresidente de la LNFP, en la conferencia impartida en Madrid, el 25 de octubre de 2002, durante el Congreso de derecho y economía del deporte, “Hacia la excelencia empresarial de los clubes y SAD”, el porcentaje de ingresos de los clubes destinado a salarios en la temporada 2000/2001 ascendió a los porcentajes que se indican en las siguientes Ligas europeas:

Escocia	Italia	Francia	Inglaterra	España	Alemania
72%	75%	64%	60%	55%	86%

a salarios directos dentro de esta partida global de la masa salarial, y que minoraría lógicamente la cuota disponible de los clubes para contrataciones y retribuciones directas de los deportistas. En efecto, la medida tiene carácter redistributivo al aislar una parte de la masa salarial para vincularla a beneficios sociales que se repartirán de manera igualitaria, reduciéndose correlativamente la parte que es de libre asignación por los mecanismos del mercado. Se trata, por tanto, bien a través de este mecanismo redistributivo o bien a través de otros como la elevación de salarios mínimos, de amortiguar la dispersión salarial creciente a la que aboca un mercado de libre oferta y demanda.

Esta delimitación de la participación global en las rentas puede realizarse empleando diversas fórmulas en cada liga; en el caso de las competiciones cerradas estadounidenses, lo habitual es la fijación no sólo de un porcentaje máximo, sino también de un mínimo de participación en las rentas, esto último ante la contingencia de que existieran clubes reticentes a gastar en plantillas y salarios porque priorizaran la obtención de beneficios empresariales, de forma que la masa salarial disminuyera sensiblemente. En el caso de las ligas abiertas de nuestro entorno, es más que probable que, en la medida en que el objetivo prioritario fuera deportivo, no sería preciso establecer límites mínimos, pero sí en caso de que se cerraran temporalmente las competiciones –tres o cuatro años–, al menos durante un período suficiente para amortizar las inversiones, o de manera definitiva.

Asimismo, para concretar esta distribución global de las rentas, al Convenio Colectivo correspondería la función de detallar cuáles vayan a ser los ingresos computados a los efectos de establecer el nivel de participación de los deportistas y la fórmula de verificar estos ingresos. Esto es, se trataría de determinar las fuentes de ingresos tomadas en consideración para fijar la masa salarial.

A partir de aquí, una vez fijado para los clubes el límite de seguridad financiera del conjunto de la liga, y para los deportistas su nivel de participación en las rentas de la industria, se trataría de equilibrar la capacidad de gasto de cada club dentro del margen destinado colectivamente a la masa salarial. Concreción necesaria, ya que la ausencia de límites individuales de gasto para cada club conduciría nuevamente a que las entidades deportivas con mayores ingresos –pese a la redistribución operada, no cabe duda de que los ingresos marginales no repartidos provocarían diferencias, obviamente menores que las actuales–, acaparasen el mayor porcentaje de gasto y la concentración de la masa salarial en determinados jugadores.

Para equilibrar el gasto entre clubes, y por tanto su poder de mercado, ateniéndose a los umbrales de gasto global fijados en convenio, cabe aplicar diversos mecanismos, algunos más coercitivos, otros más disuasorios, que podrían ser adaptados a cada liga en función de sus peculiaridades, e incluso aplicados de forma acumulativa; seguramente podrían idearse múltiples sistemas orientados hacia la finalidad pretendida, sin embargo aquí se parte de las experiencias puestas en práctica en las ligas estadounidenses y se alude a dos en particular, los topes salariales (*salary cap*) y la tasa sobre el

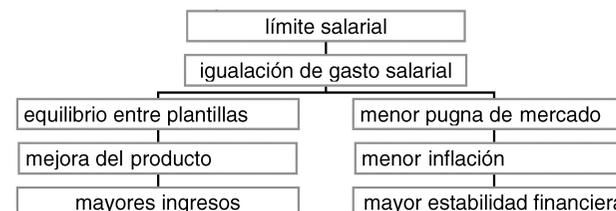
exceso (*luxury tax*), con la intención de explorar la posibilidad de proyectarlos sobre el modelo industrial aquí propuesto.

2. Topes salariales y tasa sobre el exceso de gasto

a) Límites salariales

Los topes salariales ya han sido aludidos al analizar las fórmulas ideadas por la ACB y por el G-14, si bien en ningún caso su funcionalidad ni contenido coinciden con los postulados planteados en las ligas estadounidenses, ni con los propuestos aquí.

En efecto, a diferencia de la funcionalidad microeconómica pretendida en el mercado europeo, la planteada para los límites salariales en EE.UU es de carácter mesoeconómico, en terminología de C. CAMPOS⁶⁶², es decir, la de regular el conjunto del mercado con arreglo al siguiente ciclo:



De ahí que los contenidos en la regulación de los límites salariales tampoco sean coincidentes. Como ya se analizó en la primera parte de este trabajo, dos son las ligas estadounidenses que han implantado sistemas de gasto o limitación salarial de los clubes, la NBA, desde 1983, y la NFL desde 1994, con características diferentes –flexible el primero (*soft cap*), rígido el segundo (*hard cap*)– en lo que hace a posibles excepciones que permiten rebasar los umbrales máximos.

En el caso del sistema de límites de la NBA, de partida todos los competidores disponen de una cuota equivalente de gasto en salarios, que consiste en un porcentaje igual para cada uno de los 29 clubes respecto de la masa salarial global que se acordó destinar a salarios en el conjunto de la industria –a cada equipo 1/29 del 55% de los ingresos de referencia (*related income*) totales en la NBA o, en concreto en 2001/2002, 42.5 millones de dólares, en 2002/2003, 40.27 millones, en 2003/2004, 43.84 millones y en 2004/2005, 43.87 millones–. De la misma forma en la NFL, el límite máximo de cada club queda fijado en su cuota correspondiente del 64% de la masa salarial máxima

⁶⁶² Cfr. nota nº 652.

global, al tiempo que viene obligado a efectuar como poco un gasto equivalente a su cuota dentro del mínimo conjunto del 58% comprometido con los jugadores⁶⁶³.

Así, los límites tienen una cuantía en principio equivalente para cada club –en la NFL, los clubes deberán gastar entre 68 y 75 millones de dólares–, con el objetivo de igualar el poder de mercado y de gasto salarial, y no como en las propuestas de la ACB y G-14, en las que los límites son individualizados y diferentes como consecuencia de la aplicación de un porcentaje sobre el presupuesto que cada club tenga en función de los ingresos que consiga. Mientras la fórmula de límite igual para todos los clubes contribuye al equilibrio de las plantillas y de la competición, la limitación de porcentaje presupuestario perpetúa la segmentación, el predominio de los ricos, la inflación y la inestabilidad financiera.

No obstante, como se ha señalado, los sistemas de la NBA y de la NFL presentan diferencias dignas de atención con vistas a la adopción de análogos mecanismos en la negociación colectiva de nuestro entorno.

En lo fundamental, tales divergencias se presentan en la posibilidad que permite el Convenio de la NBA de rebasar la cuota salarial cuando se trata de la recontractación de jugadores que hayan disputado al menos tres temporadas como agente libre con el mismo club (después de haber cumplido su contrato de tres años como *rookie*), por lo habitual, jugadores básicos o franquicia. Esta medida trata de estabilizar el vínculo de los clubes con los jugadores especialmente importantes dentro del proyecto deportivo de la entidad, y trasladado este mecanismo de tope flexible al deporte profesional español, significaría que el monto salarial abonado a los jugadores con más de seis años no se computaría a efectos del límite salarial de club; una gran parte de la masa salarial global quedaría excluida del cómputo, especialmente en beneficio de los jugadores veteranos –con más de seis años en el club–, los más determinantes, que acapararían el grueso de la masa salarial disponible ya que su salario podría ser ilimitado, mientras que el de quienes no alcanzaran tal antigüedad estaría sujeto al límite impuesto para el conjunto de la plantilla.

Desde el punto de vista sindical se trata de un sistema cuya implantación no ofrece ningún atractivo colectivo, puesto que no contribuye a limitar la segmentación entre salarios; más bien la ahondaría, al dividir a los deportistas en categorías, una con salarios ilimitados y otra con salarios limitados. Además, dentro de esta última categoría, los deportistas de los equipos ricos con más talento que no alcanzasen la antigüedad exigida para eludir los

⁶⁶³ Para la temporada 2002/2003 ese porcentaje representaba 75 millones de dólares para cada uno de los 32 equipos de la NFL y 80 millones para la 2003/2004. Al mismo tiempo, el convenio garantiza una participación mínima del 58%, esto es, respectivamente alrededor de 68 y 72.5 millones de dólares por equipo para cada una de las citadas campañas (Artículo 24 del vigente convenio NFL-NFLPA). El gasto salarial concreto efectuado por cada franquicia y el margen disponible a 15-07-2004 puede encontrarse en www.theredzone.org/caproom.asp

límites salariales, se apropiarían a su vez de la mayor parte de la renta disponible para el conjunto de deportistas con topes salariales. De ahí, también, la necesidad de fijar unos mínimos salariales de carácter redistributivo en el marco del Convenio Colectivo, esto es, unos mínimos ciertamente elevados que operen un reparto considerable de la masa salarial, sin que ello obste para promover la competencia entre los deportistas por la consecución de incentivos económicos; no se trata de eliminar los valores de competitividad y recompensa propios del deporte, sino de alcanzar una distribución más equitativa de la renta que la actual, totalmente desequilibrada y con una tendencia de futuro acentuada en la misma dirección.

Es obvio, por tanto, que un sistema de tope salarial aceptable desde el punto de vista sindical se caracterizaría por la eliminación de categorías de deportistas exentos de límites; una liberalización absoluta de los salarios de algunas categorías afecta de forma relevante al resto del colectivo reduciendo su renta disponible.

Nuevamente se apunta una coincidencia de intereses entre grupos mayoritarios, ya que el mecanismo regulatorio *soft cap* de la NBA no parece que resuelva los problemas centrales planteados para el conjunto de los clubes. En efecto, estos topes flexibles abren nuevamente la posibilidad de gastar más allá del umbral de garantía financiera marcado para el conjunto de la liga en forma de porcentaje sobre el grueso de ingresos de la competición; la posibilidad de gastar en salarios a través de la excepción de los jugadores franquicia por encima del cupo igual fijado para cada club, sume nuevamente a las entidades en una espiral de inflación y gasto; de manera que los equipos modestos se endeudan por encima de sus posibilidades para retener a sus mejores jugadores, en previsión de que estos les abandonen para contratar con uno de los clubes ricos, porque aún cuando el salario sea similar durante los primeros años de contrato, la aspiración de convertirse en el futuro en jugador sin límite salarial compensa el salto.

Hasta tal punto se ha considerado ineficaz este sistema, en exceso flexible, que la propia NBA ha tratado de dotarlo de mayor estabilidad a través del mecanismo adoptado en el último Convenio, que fija, como ya se vio en Parte Primera, Capítulo Cuarto, III. B., una limitación absoluta de gasto en el conjunto de la liga con penalizaciones proporcionales para los clubes que contribuyan a superarla.

Los mecanismos que se diseñasen en Convenio Colectivo para evitar la dualidad salarios ilimitados/limitados podrían ser de diverso carácter: por un lado, cabría la implantación de límites salariales rígidos –*hard cap*–, como en el caso de la NFL, en cuyo Convenio no se plasma excepción equivalente a la de la NBA, esto es, el límite salarial de la NFL implica que cada club dispone de una masa salarial determinada que habrá de asignar entre sus deportistas con arreglo a la cotización, en definitiva del poder de negociación de cada uno de ellos, sin lugar a excepciones. Adicionalmente, una visión sindical de conjunto exigiría, como ya se ha señalado antes, la introducción de mínimos salariales redistributivos, no simbólicos, que impidan la desorbi-

tada concentración actual en la asignación de la renta disponible entre la plantilla. En definitiva, mínimos salariales que impidan acaparar a determinados deportistas una parte desproporcionada de la masa salarial de equipo y del conjunto de la liga.

b) Penalización por gasto superior al establecido

Por otro lado, como alternativa más flexible que esta anterior de topes rígidos, y por tanto sin descartar un sistema de topes blandos similar al de la NBA, cabría su adaptación, introduciendo fórmulas que disuadan del gasto salarial por encima de los límites establecidos. Se trataría de penalizar a los clubes por el gasto realizado en exceso, una especie de tasa, cercana a la que la MLB, en ausencia de *salary cap*, emplea de forma autónoma, no subordinada como aquí se propone, con una doble finalidad: contener el gasto salarial de las franquicias de béisbol y redistribuir ingresos entre clubes. La MLB trata de disuadir a los clubes con esta penalización para que no superen determinado umbral de gasto; en caso de que el mecanismo disuasorio no tenga efecto, la recaudación derivada de la tasa se destina a la financiación de los clubes más modestos de la liga como medida financiera equilibradora⁶⁶⁴.

No cabe duda de que el éxito del mecanismo depende fundamentalmente del gravamen que se fije sobre el exceso, en el caso de la liga de béisbol es el 35%⁶⁶⁵.

En este caso, la tasa se emplearía como complemento del tope salarial, gravando a quienes superen el umbral y también tendría plena vigencia la finalidad redistributiva de la recaudación. A la negociación colectiva le corresponderá fijar los niveles de gravamen, que incluso podrían ser variables para los sucesivos tramos de exceso, e incluso en función de los clubes y sus resultados deportivos, económicos, etc.

Naturalmente todas las medidas aquí propuestas no tendrían —ni se pretende— efecto directo sobre la contención o reducción de la masa salarial destinada a los deportistas, que sería siempre proporcional a los ingresos de la industria, según un porcentaje variable determinado de acuerdo al poder negociador de ambas partes, liga y sindicato; se trataría de una participación

⁶⁶⁴ En el caso de la MLB el umbral máximo por encima del cual se grava el gasto salarial viene establecido por la media de gasto de los seis equipos con mayor nómina. El detalle del sistema de *luxury tax* puede verse en Parte Primera, Cap. Cuarto, I. B. , relativo al convenio entre MLB y MLBPA.

⁶⁶⁵ Se trata de un mecanismo novedoso incluso para la propia MLB, por tanto habrá que observar su desarrollo para realizar una evaluación definitiva. En cualquier caso, hay que apuntar que los dos equipos con mayor gasto salarial, por encima del umbral, en 1996 y 1997, Yankees de New York y Orioles de Baltimore, redujeron la siguiente temporada su gasto salarial de 67 a 61 millones de dólares en el primer caso y de 62 a 58 en el segundo, aunque en los sucesivos años el incremento no se ha detenido, por lo que habrá que seguir la evolución de este mecanismo (P.D. STAUDOHAR, "Salary caps in professional team sports", *Compensation and Working Conditions*, Labor statistics, spring 1998, US Department of Labor, págs. 3-11).

en las rentas, que se incrementaría a la par que los ingresos de la liga correspondiente. La pretensión de las propuestas es bien distinta; desarrollar instrumentos que den estabilidad financiera global a la industria, estableciendo límites de seguridad en el gasto, reduciendo la inflación del mercado por medio de su constricción mediante la reasignación de los recursos de un modo más equilibrado. Toda esta construcción no está exenta de generar importantes restricciones sobre el mercado de trabajo, y tan sólo será sólida en la medida que obtenga una protección segura frente al derecho de la competencia, protección que el convenio colectivo ofrece, además de ser, por encima de todas las anteriores consideraciones, el marco propio de regulación cuando se ven afectados los más básicos derechos laborales, como es el salario.

II.- La conveniencia de incorporar nuevas materias en la futura negociación colectiva

A. Intermediación en el mercado de trabajo

1. Perfiles de la representación en el deporte profesional

La extraordinaria expansión económica del deporte profesional, la relativa liberalización del mercado de trabajo y el incremento de las transferencias de deportistas entre clubes ha dado lugar, a partir de mediados de los años ochenta, a la proliferación de una figura que ha adquirido cada vez más relevancia en el marco de las relaciones contractuales: el intermediario. Es paradójico que en el centro de una relación jurídica bilateral como es el contrato de trabajo entre club y deportista, este personaje, o *tercer hombre* en acertada expresión de J. LEAL AMADO⁶⁶⁶, haya adquirido tal importancia que en muchas ocasiones se aluda a los mismos como uno de los principales colectivos beneficiados por las espirales inflacionistas, y como los promotores de un artificial dinamismo de mercado del que sacan partido, al capturar determinado beneficio por cada una de las transferencias que se produzca con su participación.

Los perfiles iniciales de esta figura han ido evolucionando desde aquellas fechas en que los deportistas, habitualmente sin formación o sin interés en llevar a cabo la negociación de las condiciones de su contrato deportivo, encargaban la función de representación de sus intereses profesionales y económicos a alguna persona de su confianza. El representante inicialmente desarrollaba dicha función de forma puntual o esporádica con relación a un deportista en particular, en una época donde pocos vislumbraban la expectativa de que de futuro esta función terminara convirtiéndose en una profesión extraordinariamente remunerada.

⁶⁶⁶ J. LEAL AMADO, *Vinculacao versus liberdade*, cit., págs. 487-498, evalúa en términos críticos el rol de este personaje en el marco del deporte profesional, sitúa los puntos críticos de su labor y efectúa algunas propuestas de futuro.

La experiencia adquirida por el representante habitualmente servía, en un contexto carente de expertos o profesionales en la materia, para que sucesivos compañeros del primer deportista hicieran uso de sus servicios, que terminarían por adquirir un carácter continuado, profesional, hasta conformar una cartera de clientes estable. El proceso sigue un carácter de concentración de carteras, ya que esta se iba realimentando con la llegada de nuevos profesionales desde los equipos inferiores que, remitidos por los compañeros experimentados, contrataban los servicios profesionales de los mismos representantes, y seguía engrosándose a través de las redes informales de recomendación con deportistas de otras entidades o incluso otras modalidades.

En este punto es en el que la función representativa esporádica, en ocasiones encargada con base a relaciones familiares o de amistad, adquiere un carácter de profesión regular, y los representantes conforman carteras con numerosos clientes, por lo que la figura de la representación comienza a mutar en una figura más cercana a la del intermediario. El *tercer hombre* comienza a tener ante sí una realidad más compleja que la inicial; en adelante debe dar encaje a los intereses de varios de sus representados con intereses opuestos, y a las preferencias de los clubes, que a su vez comenzaran a presionar sobre este personaje para obtener derechos prioritarios sobre la cartera de deportistas, con el grave riesgo de que las malas relaciones con los clubes pudieran acarrear el bloqueo en la contratación de los deportistas representados.

En otras ocasiones los representantes, que a través de las redes de relaciones que han articulado se convierten en consumados expertos en el conocimiento del mercado deportivo, las cotizaciones de los deportistas, las situaciones financieras de los clubes, etc, comienzan también a recibir encargos de representación de los propios clubes –carentes de estructuras apropiadas al efecto–, para que haciendo uso de sus contactos con otros representantes y clubes, incluso extranjeros, propicien la contratación de determinados deportistas. En todo este proceso se produce esa importante transformación de la figura del representante hacia la del intermediario que

⁶⁶⁷ De acuerdo con F. RUBIO SÁNCHEZ y C. BARRIUSO IGLESIAS, “El mercado de trabajo del deporte profesional: gestión empresarial, mediación en la contratación y cláusula de rescisión”, AS, vol 14, 1999, pág. 909, se está a favor del profesional que orienta y asesora a los deportistas, especialmente durante los primeros pasos de su carrera profesional, pero en contra de aquellos agentes, que con la complicidad de algunos gestores deportivos, dinamizan de forma artificial con su excepcional poder oligopolístico el flujo de deportistas de un club a otro, buscando el beneficio personal en detrimento de un mercado de trabajo de por sí agitado.

⁶⁶⁸ K. IRURZUN UGALDE, “Libertad profesional y normativa FIFA. Algunas reflexiones con ocasión del Reglamento FIFA sobre la actividad de los agentes de jugadores”, *Revista Técnico Laboral*, Vol. XVIII, nº 68, 1996.

⁶⁶⁹ El art. 9.1 del Reglamento FIFA exigía efectuar un depósito de 200.000 francos suizos, equivalentes a alrededor de 130.000 euros (en antiguas pesetas, alrededor de 21.5 millones).

provoca importantes efectos en los equilibrios de intereses en el mercado de trabajo. En efecto, en este contexto, siguiendo de nuevo J. LEAL AMADO, cabe preguntarse si en este complejo marco de intereses, algunos contradictorios, que representan los intermediarios, ¿podrán desempeñar la defensa y promoción socio-profesional de los deportistas?

No cabe duda de que la respuesta es comprometida y no sorprende que entre los aficionados se haya instalado como poco, en el mejor de los casos, esa misma interrogante, cuando no el juicio absolutamente negativo hacia su trabajo, observado las más de las veces como una simple especulación a costa del sacrificio de quienes en verdad producen el espectáculo deportivo, los deportistas y los clubes.

2. Regulación federativa vs. regulación convencional

a) Limitaciones de las regulaciones unilaterales: el caso de FIFA

Llegados aquí, no cabe duda de que se está ante un nuevo espacio que de futuro la negociación colectiva deberá asumir. No parece razonable que un grupo de intermediarios, ávidos de embolsarse un porcentaje (habitualmente el 10% de cada operación) de los sustanciosos traspasos abonados en cada uno de los movimientos de club que se produzcan o por la culminación de un contrato, por muy beneficioso que resulte para el deportista, condicionen o al menos incidan en la dinámica de las relaciones laborales deportivas. Obviamente, en el modelo industrial aquí propuesto desaparecería la primera de esas fuentes de ingresos, las indemnizaciones por traspaso, pero la función del intermediario no sufriría alteración en lo demás, de ahí que deba ser la negociación colectiva la que entre a regular esta materia, orientando la misma hacia sus verdaderos orígenes, la representación y asesoramiento profesional del deportista⁶⁶⁷.

En nuestro entorno no existe en la actualidad normativa alguna que rijan esta profesión, y la reglamentación existente sobre la materia, si acaso puede encontrarse, lo será en el marco de la federación correspondiente a la modalidad de que se trate. En el supuesto del fútbol, es de sobra conocida y ha sido valorada críticamente, la reglamentación FIFA sobre agentes de jugadores⁶⁶⁸. El propio nacimiento de la normativa ya invita a su cuestionamiento, cuando tiene origen en una iniciativa del grupo de élite de intermediarios –el pequeño colectivo que concentra la mayoría de deportistas en sus carteras de clientes–, interesados en la eliminación de toda competencia en este mercado. En la línea de la propuesta de este grupo de presión, la FIFA abordó la limitación del mercado de agentes a partir de un requisito económico de ingreso al mercado, el depósito de una elevada cuantía⁶⁶⁹, inasumible para personas que pretendieran el acceso inicial a esta actividad.

Para justificar su disposición, la FIFA aludía a la finalidad garantista del citado aval, que serviría para responder frente a los perjuicios derivados del

ejercicio irregular de la profesión; sin embargo, bajo esta respetable apariencia –aunque desproporcionada, como la propia FIFA acreditaría con sus actos posteriormente, al sustituir el aval por un seguro–, las condiciones igualitarias para cualquier operador se convertían por lo general en condición restrictiva para cualquier profesional o experto que pretendiera el ingreso en este mercado, objetivo restrictivo perseguido por los agentes ya instalados.

A partir de aquí, con el clásico esquema disuasorio –en el peor sentido de la palabra– de los entes federativos, un catálogo de sanciones compele a clubes y jugadores a actuar a través de los agentes acreditados en caso de que se valieran de representantes⁶⁷⁰, salvo en aquellas ocasiones en que se trate de familiares. Obviamente la consistencia de la cuestión desde la óptica del derecho de la competencia se planteaba del todo endeble, como ya se advirtió⁶⁷¹, y la propia FIFA procedió a eliminar esta restricción directa de la competencia y a sustituirla por un seguro de responsabilidad civil.

A pesar de las modificaciones efectuadas para adaptarse a la legalidad de los principios jurídicos comunitarios, de partida existen en la construcción elementos conceptuales de fondo que continúan chirriando. Así, al menos, resulta paradójico que la FIFA, en la práctica patronal de patronales del fútbol –el estamento de los deportistas está infrarrepresentado–, sea quien siga rigiendo el complejo entramado de intereses que rodean al intermediario, sin ningún tipo de control sindical que represente la posición de los deportistas, que a su vez contratarán y confiarán la gestión de su destino económico y profesional a un tercer hombre cuyo perfil esta delimitado por sus antagonistas. Difícil de comprender.

b) La acreditación convencional y/o sindical: el ejemplo estadounidense

Sin embargo, buena parte de la responsabilidad de la situación es atribuible a los sindicatos, que no supieron desde inicio ofrecer a sus afiliados –la mayoría de los deportistas de cada modalidad– opciones o alternativas de asesoramiento supervisadas por el propio sindicato en aspectos económicos y deontológicos. Una vez descontrolada la función representativa y mutada en el sentido de la intermediación, desde la esfera sindical deberá ponerse coto a fenómenos como la estipulación de comisiones abusivas, la incitación a la ruptura anticipada de contratos –sin ir más lejos, enrareciendo ambientes a

⁶⁷⁰ Demostrativo de la sinrazón de un sistema que presiona sobre los propios deportistas por iniciativa de los agentes, o mejor, demostrativo del interés desaforado del lobby de los agentes instalados por fortificar su oligopolio, es la información del diario deportivo Marca de 2-VI-1995: “Los representantes exigirán cumplir normativa de FIFA... Los representantes... reconocidos por FIFA volverán a reunirse hoy en Valencia... Uno de los puntos prioritarios se centra en el hecho de que los jugadores deben respetar la normativa que les obliga a tratar con agentes reconocidos por FIFA.” Normativa, la que se alude, que los propios agentes se habían encargado de propiciar ante FIFA.

⁶⁷¹ K. IRURZUN UGALDE, “Libertad profesional y normativa FIFA. Algunas reflexiones con ocasión del Reglamento FIFA sobre la actividad de los agentes de jugadores.”, cit.

través de los medios de comunicación simulando ofertas inexistentes de otros clubes, o celebrando contratos cuyo cumplimiento es dudoso por el estado financiero del nuevo club–, la doble actuación por parte del intermediario por mandato del deportista y del club, derivándose de ello la percepción de dos comisiones, o lo que es peor y más preocupante, la captación de jóvenes jugadores de regiones subdesarrolladas del planeta que a cambio de promesas de fortunas y fama dejan sus entornos para ser abandonados posteriormente por intermediarios que incumplen sus compromisos⁶⁷².

Igualmente denunciabile, por sus efectos inflacionistas en el mercado, al margen de cuestiones ético-ideológicas, la actividad de diversos agentes –y también de sociedades no deportivas constituidas al efecto–, que contratan la prestación profesional de los deportistas para a posteriori ir cediéndola, cual ETT no autorizada, a entidades deportivas en un caso de prestamismo laboral ilícito, por mucho que tal práctica trate de adornarse bajo rocambolescas disociaciones de derechos federativos y derechos laborales⁶⁷³.

Con todo, no se discute aquí la necesidad de ordenación de la representación y asesoría de los deportistas, especialmente en sus aspectos deontológicos y de responsabilidad económica; lo que se cuestiona es la intervención unilateral de las instancias federativas y de los propios clubes en su regulación.

Si se vuelve la mirada hacia las ligas estadounidenses, contrasta que hasta en el paradigma del capitalismo más individualista, los sindicatos de deportistas cumplan un estricto y plausible papel de control sobre los agentes intervinientes en representación de los afiliados, tanto en garantía de los intereses individuales como de no distorsión del mercado de trabajo deportivo⁶⁷⁴. Esta especial posición de los sindicatos se traduce en la facultad que a través de los Convenios Colectivos se les confiere en materia de acreditación de agentes de jugadores⁶⁷⁵ dentro del marco fijado por la normativa jurídico-

⁶⁷² Sobre la explotación laboral de menores en el deporte y las incipientes iniciativas europeas para erradicar esta lacra, R. ALONSO MARTÍNEZ, “La política europea de protección de los jóvenes deportistas”, <http://www.efdeportes.com/>, Revista Digital, N° 39 - Agosto de 2001 y J. A. LANDABEREA UNZUETA, Ponencia sobre “La protección jurídica de los menores en el deporte y la Europa de las regiones”, en Congreso Internacional *de Derecho del Deporte*, Madrid, marzo 2001.

⁶⁷³ V. MONTES FLORES, “Los derechos federativos y su contenido patrimonial”, ponencia desarrollada en el I Encuentro de Masters en Derecho Deportivo de la Universidad de Lleida, Marbella, 30 de mayo de 2002. Puede obtenerse a través de internet en www.sportsciences.com/

⁶⁷⁴ Sobre la función y régimen jurídico de los representantes en EE.UU., I. ALZAGA RUIZ, “La figura del representante de deportistas en el derecho estadounidense”, RJD n° 10, 2003, págs. 201-221.

⁶⁷⁵ El artículo 6 del convenio colectivo NFL-NFLPA (NFLPA Agent certification), el artículo 36 del convenio NBA-NBPA (Player agents) y artículo 6 del convenio NHL-NHLPA (Agent certification) contienen el reconocimiento de la función reguladora y ejecutiva de los sindicatos en materia de acreditación de agentes y pruebas para la obtención de la licencia. Asimismo, se contienen las sanciones derivadas de la contratación a través de agentes no acreditados.

pública⁶⁷⁶. A través de convenio colectivo los clubes se comprometen a no negociar la contratación de ningún deportista si su representante no ha sido previamente acreditado por el Sindicato, que a través de sus programas de acreditación establecerá los requisitos que dan lugar a la citada habilitación sindical.

La titularidad sindical de la facultad de acreditar a los agentes es una extensión o consecuencia del reconocimiento del poder exclusivo del sindicato como sujeto negociador único para la totalidad de jugadores de la liga⁶⁷⁷, si bien este poder se deriva o delega posteriormente para la negociación contractual individual a través de la acreditación a los agentes de jugadores concretos. Detrás de esta construcción teórica se encuentra la preocupación de la tutela sindical del conjunto de afiliados en esta cada vez más trascendente materia; preocupación que bien debieran trasladar los sindicatos europeos a la negociación colectiva en términos similares, o al menos remitiendo la actividad de concesión de las licencias de agente de jugador a las comisiones mixtas de los convenios, para los que quedaría la función de regulación de la figura del agente. En cualquier caso esta normativa debería incidir en aspectos tales como la exclusividad de la actividad representativa –evitando los actuales conflictos de intereses derivados de la representación dual (de clubes y deportistas)–; la fijación de los honorarios –con base a módulos diferentes del número de contrataciones o movimientos de club–; la responsabilidad o la cualificación profesional de los agentes, etc.

Mayor gravedad adquiere, si cabe, la actividad de los agentes de deportistas más allá del deporte profesional. Lo limitado del número de deportistas profesionales, la importante concentración de carteras de deportistas en torno a un pequeño grupo de agentes consolidados y en consecuencia la reducida oferta de actividad en este ámbito, lejos de desincentivar a quienes pretenden desarrollar esta labor, los ha reorientado hacia la captación de jóvenes deportistas de las categorías amateurs –muchos de ellos menores de edad–, a la expectativa de entablar una relación de representación con futuros profesionales, y es en este terreno –menores, jóvenes sin madurez suficiente–, donde las actuaciones irregulares más graves anteriormente señaladas pueden tener un efecto más perjudicial, y adquieren rango de problema social.

Tratándose de un espacio ajeno a la negociación colectiva –deporte amateur–, parece que la capacidad de incidencia reguladora de los convenios colectivos sea muy limitada, sin embargo, la gestión sindical en materia de representantes no debiera dejar de lado la cuestión en ausencia de normativa pública⁶⁷⁸ al respecto; estos intermediarios que actualmente tratan de captar a

⁶⁷⁶ Sobre la legislación estatal en materia de agentes de deportistas en EE.UU., D. SUDIA y R. REMIS, "Athlete agent legislation in the new millennium: state statutes and the Uniform Athletes Agents Act", *Seton Hall Journal of Sport Law*, nº 11, 2001, págs 262-282.

⁶⁷⁷ En términos similares los artículos 6.1 de ambos convenios -NFL-NFLPA y NHL-NHLPA- bajo la idéntica rúbrica de Exclusive Representation, reconocen el rol de agente negociador exclusivo de ambos sindicatos.

menores podrían en un futuro desarrollar esa misma labor en el campo profesional, o tal vez la estén realizando; una sencilla medida convencional impidiendo desarrollar labores de representación en el campo profesional a quienes manifiesten conductas y actividades representativas antisociales en el terreno amateur solventaría la cuestión.

B. Dopaje

1. Actual represión vía federativa

La actuación en materia de dopaje en el deporte español se ha producido, siguiendo a PALOMAR OLMEDA⁶⁷⁹, desde dos ámbitos de intervención y en atención a dos ordenes de justificaciones o motivaciones distintos. En primer lugar, también históricamente, la respuesta al dopaje fue articulada desde las propias organizaciones deportivas, explicándose tal interesamiento desde el objetivo de la tutela de la pureza de las competiciones que corresponde a tales organizaciones. Intervención guiada por tanto por principios éticos deportivos.

En segundo lugar, en tiempos más recientes, desde que la práctica deportiva se generaliza y la atención de los poderes públicos en materia deportiva se convierte en una exigencia social, las autoridades públicas inician su actividad interventora en materia de dopaje, siendo en este caso el bien jurídico salud el motor de la intervención.

Sin embargo, tanto la actuación desde la esfera federativa, como la propiciada desde los poderes públicos, en virtud de los valores éticos competitivos y de salud antes señalados, se han desarrollado de manera unívoca, sin matices, fijando los umbrales de la ayuda médica, los procedimientos de control y las sanciones en que consisten las convenciones sobre dopaje, con independencia del carácter profesional o aficionado de la práctica deportiva. En efecto, ninguna de las dos líneas interventoras, federativa y pública, han

⁶⁷⁸ En el caso de los EEUU la cuestión ha alcanzado un relieve de tal magnitud entre los deportistas amateurs universitarios (inmigración ilegal, tasas abusivas, métodos de captación agresiva de deportistas, incitación a la ruptura de contratos, apropiación indebida de fondos del deportista, asesoramiento financiero fraudulento), que ha provocado que en una treintena de Estados las autoridades públicas hayan intervenido regulando la materia. En detalle sobre los Estados, G. WEILER y ROBERTS, *Sports and the law*, op. cit., actualización por internet hasta año 2000. Incluso la comisión nacional encargada de acercar las legislaciones de cada Estado miembro, NCCUSL, ha elaborado una propuesta de Ley uniformadora "Uniform Athlete Agents Act" que puede obtenerse en www.nccusl.org Un estudio en profundidad sobre las características de las legislaciones estatales y de la propuesta de convergencia puede encontrarse en la serie de siete artículos monográficos sobre el tema elaborado por D. SUDIA y R. REMIS, "Athlete agent legislation in the new millennium: state statutes and the uniform athlete agents act" en *Seton Hall Journal of Sport Law* nº 8 (1998), 9 (1999) y 10 (2000).

⁶⁷⁹ A. PALOMAR OLMEDA, "Las alternativas en la represión del dopaje deportivo", *RJD* nº 1, 2002, págs. 37-65.

reparado en el análisis de las peculiaridades y necesidades de la industria del deporte profesional, ni en la posibilidad de incardinar tales intereses empresariales y profesionales con los valores protegidos (ética deportiva y salud). Peor aún, la actividad reguladora, en lo que afecta al sector aquí estudiado, ha contado con una presencia limitada y parcial de sus actores sociales —en el caso de los deportistas menor que en el de las empresas—, a través de las correspondientes Federaciones deportivas, pero no como tales agentes productivos sino en su condición de miembros de asociaciones deportivas.

a) Necesidad de la autoregulación convencional

Consecuencia de esta heteroregulación y de la falta de adaptación al sector, se producen graves disfunciones en los distintos niveles de las convenciones sobre dopaje. Así, en primer lugar, en la identificación de las sustancias y ayudas médicas prohibidas se han obviado las necesidades específicas en los aspectos fisiológicos recuperatorios que el deporte profesional requiere, de la misma forma que resulta incomprensible la prohibición de facilitar medicamentos de uso habitual entre la población para el tratamiento de distintas afecciones (tal vez el caso más obvio, el Ventolín para el asma).

Con todo, y abandonando tentaciones de entrar en aspectos médicos, hay que señalar la conveniencia de que cualquier listado de sustancias y métodos prohibidos, que pretenda responder a las especificidades de cada modalidad deportiva y a los intereses industriales, deba estar catalogado en un acuerdo colectivo con la intervención de los expertos designados por cada una de las Ligas profesionales y cada uno de los sindicatos⁶⁸⁰.

En segundo lugar, en el aspecto de los procedimientos de control, los Convenios Colectivos deberían ocupar un espacio central en la determinación de los tipos de control (análisis de orina, sangre, etc), periodicidad (a la firma

⁶⁸⁰ Este sistema de determinación profesional, y no estatal ni deportivo, de las sustancias y métodos prohibidos, es una práctica habitual en las ligas estadounidenses, cuyos convenios y acuerdos de desarrollo contienen listados exhaustivos al efecto, sin que sean de aplicación las normativas federativas. Incluso tratándose de competiciones internacionales con participación de equipos estadounidenses conformados por deportistas de las Ligas profesionales, caso del baloncesto en los Juegos Olímpicos, la condición fijada por la NBA es la prevalencia de las reglas antidopaje establecidas por el convenio colectivo. En el caso concreto de la NBA, las sustancias prohibidas se fijan en el Anexo I-2, al que se remite el art. 33 del Convenio Colectivo NBA-NBAPA que regula la materia y son las siguientes:

- Drogas de abuso: Anfetaminas y análogos (incluyendo pero sin limitarse a la metanfetamina y MDMA), cocaína, LSD, opiáceos (heroína, codeína y morfina) y penciclidina.
- Marihuana y sus derivados
- Esteroides, que incluyen: bolasterone, bolderone, clostebol, dehydroch-lormethyltestosterone, dromostanolone, ethylestrenol, furarebol, meste-rolone, methandienone, methandriol, methenolone, mibolone, oxym-caterone, trembolone y clenbuterol.

del contrato, competición, entrenamientos, pretemporada, etc), garantías para su realización (procedimiento de toma de muestras, definición de los espacios adecuados para las tomas, etc.), designación conjunta de Equipo Médico que dirija las tomas y determine los laboratorios en los que se proceda al análisis de las muestras, compromisos de confidencialidad, etc.

Finalmente, es urgente la asunción del apartado sancionatorio por parte de la normativa laboral colectiva. La realidad pone en evidencia con demasiada frecuencia la inadecuación de los sistemas sancionatorios convencionales (públicos y federativos), cuando se trata de deportistas profesionales. En efecto, los actuales procedimientos sancionatorios, y en particular las facultades de decretar la suspensión de la actividad laboral de un deportista en el marco de un procedimiento federativo, se alejan mucho, desde la perspectiva de los deportistas, de lo que deba ser la tutela rigurosa de un medio de vida de corta extensión. A todas luces el perjuicio que pudiera generarse, a través de mecanismos como las suspensiones cautelares, en el desarrollo de la actividad y promoción profesional, no guarda proporción con el rango de la instancia que puede imponer dicha sanción⁶⁸¹. De ahí que aquí se haga una defensa abierta en favor de la autorregulación desde el propio sector, rigurosa pero adaptada a las necesidades propias, tal como sucede en las Ligas de EE.UU.⁶⁸².

b) Preocupantes tendencias actuales: el Código de la Agencia Mundial Antidopaje

Con todo, parece que ni los dirigentes deportivos federativos ni los poderes públicos pretenden orientar su impulso en esa dirección, y serán los agentes participantes en el deporte profesional quienes deberán reconducir el rumbo. En efecto, es sabido que la alarma y la preocupación suscitada a nivel global, tanto en el terreno deportivo como en el de los dirigentes políticos, en relación al dopaje, tiende de nuevo a ser atajada mediante soluciones unívocas, sin discernimiento del sector —profesional o amateur—, en el que se desarrolla, y en esa línea diversos Estados, entidades políticas regionales (Unión Europea), federaciones deportivas internacionales, y en particular el COI, promovieron en 1999 la constitución de la Agencia Mundial Antidopaje

⁶⁸¹ Un ejemplo claro de las disfunciones del sistema actual lo constituye el caso del jugador del Athletic de Bilbao Carlos Gurpegi, que sin haber agotado las instancias jurisdiccionales existentes, ha cumplido efectivamente —por vía de la suspensión cautelar federativa— una sanción de seis meses —que podría haber tenido una influencia decisiva en su desarrollo profesional—, por una imputación aún no resuelta por los Tribunales de Justicia.

⁶⁸² El acuerdo sobre régimen antidopaje de la NFL puede obtenerse en la página web del Sindicato de Jugadores de la NFL, www.nflpa.org. Su estructura, similar al acuerdo antidopaje de la NBA, contempla materias como la constitución de un equipo médico antidopaje designado por acuerdo entre las partes que se encarga de la Administración del sistema, el listado de las sustancias y métodos prohibidos, procedimientos de control, periodicidad, laboratorios habilitados para el análisis, régimen sancionatorio, etc.

(AMA)⁶⁸³, como fundación privada encargada de impulsar la homogeneización de las regulaciones sobre dopaje a nivel planetario.

Este proceso uniformizador ha dado un primer paso con la aprobación en 2003 del Código Mundial contra el Dopaje⁶⁸⁴, que al margen de no ofrecer ningún tipo de tratamiento diferenciado al deporte profesional, abunda sobre disfunciones conocidas desde antiguo en las reglas federativas e incluso en la normativa antidopaje pública, tales como la inconcreción sobre el tipo de controles a realizar, el mantenimiento de las suspensiones provisionales, el exceso en las sanciones tratándose de deportistas profesionales (los dos años de suspensión previstos por la primera violación en la práctica inhabilitan profesionalmente al deportista y plantea dificultades para cohonestar la sanción con el derecho al trabajo del art. 35 de la Constitución) o los deberes de comunicación permanente de su localización (ceranos a la intromisión en la libertad personal del deportista). De manera que la exigencia de situar la reglamentación en materia de dopaje en el marco de los acuerdos laborales deriva, además de por ser el terreno propio de determinación de las condiciones de trabajo y por tanto adecuado al deporte profesional, de la inadecuada, continuista y disfuncional reglamentación pretendida por la AMA.

C. Solución extrajudicial de conflictos

Sin duda que la solución extrajudicial de conflictos laborales, sean colectivos o individuales, han de tener en un futuro un espacio mayor en la negociación colectiva del sector, tal como sucede en las ligas estadounidenses⁶⁸⁵, donde existe una extendida conciencia de tratarse de un ámbito donde la celeridad de las resoluciones tiene una importancia decisiva para dotar de estabilidad a la competición y eliminar incertidumbres en las breves carreras profesionales de los deportistas. A diferencia de lo que sucede en nuestro entorno, la confianza en la autocomposición de conflictos y en las soluciones extrajudiciales cuenta con sólidas raíces, que tienen origen en la utilización del arbitraje como conquista de los jugadores de béisbol como medio de fijación de las nuevas condiciones salariales, dentro de un sistema que impedía la movilidad laboral y el contraste permanente de la cotización en el mercado

⁶⁸³ Una visión crítica sobre el AMA y su Código contra el dopaje en A. PALOMAR OLMEDA y C. PÉREZ GONZÁLEZ, "La aprobación del Código mundial contra el dopaje: un apunte sobre la política española y la necesidad de su adaptación", RJD nº 10, 2003, págs. 39-68.

⁶⁸⁴ Puede encontrarse una traducción al español del Código Antidopaje de la AMA realizada por C. PÉREZ GONZÁLEZ en RJD nº 10, 2003, págs. 407-438.

⁶⁸⁵ En particular, en el caso de la NBA el recurso al arbitraje como medio extrajudicial se extiende al conjunto de materias nucleares de la industria, como el sistema de *salary cap* (incluidas la fijación de la parte de las rentas de la industria que pertenecen a cada parte, los límites por equipo, los incumplimientos de los topes y las sanciones, etc.), el sistema del *draft*, la *free-agency*, las expansiones de la Liga, etc. El art. XXXII del Convenio Colectivo NBA-NBAPA desarrolla un completo mecanismo de arbitraje con detalle de las materias objeto del mismo, los sistemas de designación de árbitros, reglas de procedimiento, plazos, etc. En el caso de la NFL, el art. XXVII del Convenio Colectivo NFL-NFLPA recoge una previsión similar.

de trabajo. Desde la esfera salarial, el arbitraje se expandió al conjunto de las previsiones e instituciones del Convenio Colectivo, y en la actualidad constituye el mecanismo básico de resolución de controversias.

En el caso del deporte profesional español, tal como sucede en la generalidad de sectores productivos, aunque creciente, la tendencia al empleo de los sistemas extrajudiciales es muy limitada, y tampoco los Convenios Colectivos realizan esfuerzos especiales por promocionarlos. En el mejor de los casos pueden encontrarse previsiones relativas a la atribución de funciones integradoras de conflictos a las Comisiones Paritarias de los convenios, pero siempre que exista sometimiento expreso, esto es, de carácter voluntario, por tanto carente de una verdadera filosofía alternativa a la resolución judicial y exclusivamente limitada a los conflictos de carácter jurídico suscitados en torno a lo acordado en el Convenio, quedando al margen los conflictos de intereses y cualquier otro ajeno al texto convencional⁶⁸⁶.

Igualmente la Comisión Mixta derivada del convenio del fútbol, calificada por significada doctrina como sistema extrajudicial para solventar controversias, limita su actividad a recibir y resolver las reclamaciones de cantidad entabladas por los futbolistas con el ánimo de que estas sean atendidas por el específico Fondo Salarial creado en el Convenio Colectivo, quedando a salvo la posibilidad de accionar ante el orden jurisdiccional social mediante las demandas oportunas. Sin entrar a valorar la equiparación de la citada Comisión Mixta con un sistema extrajudicial de resolución de conflictos —además de extenderse a un aspecto reducido de las relaciones laborales—, quiebra la premisa básica de su existencia, la articulación como medio alternativo de solución, lo cual pone de relieve nuevamente la ausencia de una verdadera concepción dirigida a aportar desde el propio deporte profesional mecanismos autónomos de resolución de conflictos que respondan a las necesidades de celeridad, sin que la industria quede paralizada durante meses o años en sus decisiones a la espera de la resolución de los Tribunales, tal como sucediera, por ejemplo, en el caso Téllez.

D. Beneficios sociales: en especial los Planes de Pensiones del deporte profesional

Además de proveer un sistema de protección social para la etapa posterior a la finalización de la carrera deportiva, los planes de pensiones derivados de los Convenios Colectivos de las Ligas profesionales estadounidenses contribuyen en cierto grado a la redistribución interna de las rentas industriales logradas por el colectivo de deportistas. Así, del conjunto de renta dirigida a la masa salarial se deducen las cantidades anuales destinadas a beneficios sociales en general⁶⁸⁷, cuyo componente fundamental lo consti-

⁶⁸⁶ Arts. 6.4 del CCB y 6.g del CCBa.

⁶⁸⁷ El Anexo 6 del Convenio Colectivo MLB-MLBPA de la Liga de béisbol cifra la cuantía total las aportaciones a beneficios sociales en los últimos años, promediando alrededor de 65 millones de dólares anuales, cantidades que eluden la desigual redistribución que produce el

tuyen los planes de pensiones, de manera que estas cuantías, que de otra forma pasarían a ser redistribuidas según las reglas de oferta y demanda del mercado de trabajo –con los límites de los Convenios Colectivos en lo referido al salario mínimo y a los límites salariales por equipos–, se reparten con arreglo a criterios establecidos en los Convenios, ajenos al mercado, donde básicamente priman los años de servicio prestados en la Liga.

En lo que hace a la condición de titular de tales beneficios sociales, en general los Convenios analizados requieren un tiempo mínimo de prestación de servicios en la Liga, de entre 43 días en el caso más flexible (MLB), hasta 3 años en el más exigente (NFL)⁶⁸⁸, y también varía la edad a partir de la cual los beneficiarios podrán iniciar a disfrutar de sus derechos. Por ejemplo, en el caso de las pensiones la edad se sitúa en la MLB en 45 años, mientras que en la NFL comienza a los 55 años. En cuanto a la cuantía, en el caso de las pensiones la estructura de cómputo guarda paralelismo en las diferentes ligas, ya que asciende a una cantidad mensual dependiente de los años de servicio en la Liga⁶⁸⁹.

De regreso a las Ligas de nuestro entorno, en los Convenios Colectivos negociados en ellas se advierte de inmediato que previsiones de

mercado y tratan, si no de frenar la creciente segmentación salarial, al menos garantizar una mínima base de reparto:

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Plan de pensiones	35.915.101	37.157.789	38.294.616	39.730.659	41.299.856	43.018.224
Plan de Salud	15.800.000	16.985.000	18.259.000	19.628.000	21.100.000	22.638.000
Otros fondos soc.	6.892.000	6.892.000	6.892.000	6.892.000	6.892.000	6.892.000
Total	58.607.101	61.034.789	63.445.616	66.250.659	69.291.856	72.593.224

En el caso de la NFL, su Convenio Colectivo, art. 46, fija en 100 millones de dólares la cuantía a aportar por la Liga a beneficios sociales, de los cuales 45 se destinan a planes de pensiones y el resto a otros destinos como seguros de vida, planes dentales y de salud, desempleo, subsidios en caso de lesiones, gastos médicos, inserción laboral, estudios, etc., beneficiándose de la acción protectora alrededor de 3.000 ex-jugadores de la NFL. En extenso, <http://www.nfl.com/ce/multi/0,3783,5356696,00.html>

⁶⁸⁸ Estos requisitos de acceso a los beneficios sociales convencionales han ido reduciéndose paulatinamente, y han sido uno de los elementos controvertidos en los sucesivos procesos conflictivos laborales. Así, como consecuencia de la huelga habida en la MLB a principios de los ochenta, se redujo el requisito de acceso a las prestaciones de Convenio de 4 años a los actuales 43 días.

⁶⁸⁹ Habitualmente se fija un módulo mensual por año de servicio, por ejemplo en el caso de NFL, 330 dólares mensuales por año de servicio, que habrá que multiplicar mensualmente por los años de pertenencia. Así, si fueran 10 años, la cantidad mensual sería de 3.300 dólares mensuales, aplicándose en cualquier caso una garantía mínima de 10.000 dólares anuales (Art. 47 Convenio NFL-NFLPA).

esta índole brillan por su ausencia, y apenas pueden encontrarse algunos compromisos menores sobre beneficios sociales como los anteriormente analizados⁶⁹⁰, pero se trata en todo caso, y aquí hay un amplio espacio para el avance y la reflexión sindicales, de preceptos que no se corresponden con una funcionalidad de redistribución interna de rentas dentro del colectivo de deportistas. El modelo estadounidense aporta al trabajo sindical de nuestro entorno una clave de trabajo en esa línea, decisiva para que las organizaciones colectivas de deportistas sigan manteniendo alguna cohesión.

Igualmente, desde la perspectiva empresarial, en el conjunto de las Ligas y en especial, desde las entidades que trabajan con la cantera, este elemento debe ser empleado como una herramienta que favorezca la permanencia de los deportistas en sus clubes de origen, primando en un futuro sistema de pensiones –que no exige más recursos, sino una reordenación de los existentes– los años de servicio prestados en una misma entidad.

Así, los beneficios sociales en general, y los planes de pensiones en particular, pueden contribuir tanto a la redistribución más igualitaria de la masa salarial como a la estabilidad de plantillas y al trabajo de los clubes.

⁶⁹⁰ Vid. Parte Segunda, Cap. Tercero, III. C.

Capítulo Quinto.- Epílogo: la pelota vasca a mano. Luces y sombras de una gestión industrial

I.- La pelota vasca como negocio

Además del interés que tiene su estudio en relación con el ámbito geográfico en el que se ha elaborado esta tesis, la pelota vasca constituye una seña de identidad exportada por todo el mundo, y como espectáculo y en sus distintas modalidades (mano y diversas herramientas –cesta punta, pala o remonte–), ha sido históricamente objeto de explotación industrial a modo de negocio. Los empresarios del sector, tal como lo hicieron inicialmente los estadounidenses con el béisbol, advirtieron las grandes virtudes de este deporte para su explotación comercial, y guiados por el afán de rentabilidad económica impulsaron una industria que en la actualidad continúa siendo, por sus presupuestos de racionalidad económica, un referente a analizar, aun cuando el estado de sus relaciones laborales plantea aspectos críticos.

A lo largo de la historia, con mejores o peores resultados económicos según las épocas⁶⁹¹, las diferentes empresas de las distintas modalidades de pelota vasca han promovido festivales de pelota, sean competiciones con rango de oficiales al amparo de las federaciones, sean campeonatos considerados “oficiales” por las empresas, y también exhibiciones regulares como simple entretenimiento con el fin último de obtener beneficios económicos, abandonando la actividad en el momento en que la misma no resultase rentable.

En definitiva, en el segmento del deporte espectáculo la actividad deportiva de la pelota vasca es entendida como una iniciativa empresarial más,

⁶⁹¹ En la memoria de los aficionados quedan, por ejemplo, los años dorados de la cesta punta en los frontones de Estados Unidos, a los que acudían los jugadores vascos a cambio de cuantiosas retribuciones. La magnitud del negocio puede entenderse teniendo en consideración los siguientes datos facilitados por M. BRINGAS, Técnico de la Dirección de Deportes del Gobierno Vasco, a partir de informaciones recogidas en el periódico DEIA: "... en el año '87 y sólo en el estado de La Florida lo vieron pagando entrada 5.309.138 espectadores. Esto es lo que indica un documento emitido por el Senado de La Florida en marzo del '89. En los frontones de Hartford, Milford, Bridgeport y Newport acudirían aproximadamente otros 2 millones ese mismo año, con lo cual se puede decir con un buen grado de seguridad que ese año fueron alrededor de 7 millones los espectadores que vieron la pelota en los frontones de EEUU. Según el documento del Estado de La Florida, las apuestas de ese mismo año llegaron a ser 467.5 millones de dólares. Con las apuestas de Connecticut, donde se jugaba un promedio superior por frontón y en conjunto con Newport, la jugada sería aproximadamente de otros 200 millones de dólares adicionales. Añadiendo a esto el dinero de las entradas, bebidas, bocadillos y cenas en los restaurantes, costo del aparcamiento y los programas de las quinielas, sería conservador asegurar que la cesta a punta generaba un movimiento económico de unos 140.000 millones de pesetas, solo en un año. Para poner en perspectiva la cantidad de espectadores que acudieron a los frontones de EEUU en el '87, fue más de 4 veces superior a los turistas que visitarán todo Euzkadi este año 1999. El dinero que la cesta movía es casi igual a la del presupuesto total de la Diputación de Alava para el año presente, 150.000 millones."

autofinanciada y tendente a la consecución de beneficios económicos como objetivo central. La pelota vasca profesional se distingue en sus postulados del resto de espectáculos deportivos de nuestro entorno a los que se ha aludido con anterioridad (LNFP, ACB, ASOBAL o ciclismo), ya que en estos casos su esencia es la consecución de éxitos deportivos. Esta singularidad de la pelota vasca, sitúa a este negocio más cerca de la filosofía industrial estadounidense que de los esquemas del deporte europeo.

Igualmente, la especificidad de esta industria reside en que, a diferencia de la generalidad de productos deportivos, estadounidenses o europeos (NBA, NFL, LNFP ó ACB), no se trata de un producto cooperativo que requiera de reglas y acuerdos conjuntos entre empresas para su elaboración –incluidas las dirigidas a regular el mercado de trabajo–, ni exige la existencia de otras entidades para la elaboración del producto; al contrario, la optimización económica de las empresas de pelota se produce cuando se expulsa del mercado a las competidoras y se actúa en forma de monopolio, tal como sucede con una Liga profesional de fútbol o de baloncesto, a las que no les conviene la aparición de ligas rivales.

Para la elaboración del producto sus promotores tienen que asegurar la contratación de pelotaris, los mejores posibles, que participen en dichos espectáculos. Asimismo, el producto requiere una cancha de juego, el frontón, por lo habitual de titularidad pública, por lo que es necesario concertar convenios con las autoridades locales o conseguir las concesiones correspondientes para su explotación. Finalmente, en la actualidad, la posibilidad de retransmitir el espectáculo por televisión se ha convertido en un elemento imprescindible, como lo es en otras modalidades deportivas⁶⁹², tanto por su importancia para generar ingresos directos como para atraer patrocinadores y sobre todo por el efecto multiplicador en términos de aficionados, practicantes, apostantes⁶⁹³, anunciantes, etc. Pelotaris con talento, frontón y televisión son los ingredientes necesarios para un producto exitoso.

En la actualidad, la explotación industrial de la pelota vasca vive un momento desigual, con franco declive en las modalidades de herramienta (cesta, remonte y pala no viven sus mejores momentos), y con un importante desarrollo comercial de la modalidad de mano (individual y parejas), al abrigo de la atención televisiva y mediática. Precisamente las siguientes reflexiones se dedican a la estructuración como industria y a la problemática de las relaciones laborales en la mano profesional.

⁶⁹² Tal como señala P. MUTILOA, Gerente de la empresa Aspe, en "Esku pilotaren etorkizuna", *Larrun*, nº 49, pág. 3, "el deporte profesional no se entiende sin la televisión. El deporte que no aparece en televisión no existe". Estas declaraciones resumen la trascendencia del factor mediático para el desarrollo de la industria del espectáculo deportivo.

⁶⁹³ En la actualidad, existe un incipiente mercado de apuestas a través de internet por parte de aficionados que siguen los partidos por televisión, actividad que se extenderá sin duda cuando las apuestas puedan hacerse de forma interactiva a través del aparato de televisión, tal como señala P. MUTILOA, en entrevista a Diario de Noticias de 27 de Febrero de 2003.

II.- La pelota a mano: una industria evolucionada al amparo de la televisión

A. Un sector estancado hasta los 90

La estructura industrial de la mano profesional se ha caracterizado, durante décadas, por la existencia de sucesivos períodos de monopolio de una gran empresa, o de posición de dominio de esta frente a otras más modestas, y períodos de pugna empresarial por ese dominio. Así sucedió cuando surgió Eskulari para romper el monopolio de Empresas Unidas, cuando Asegarce creó su empresa en competencia con Reur y Empresas Unidas, con ocasión de la creación de Maesku y Besagain, etc.⁶⁹⁴. De esta forma, a lo largo del tiempo se ha producido el surgimiento y desaparición de diversas empresas. Habitualmente, como se ha insistido a lo largo de este trabajo, el potencial económico empresarial determina la capacidad de contratación de los mejores pelotaris y en consecuencia el favor de los aficionados, el éxito económico y la eliminación de empresas competidoras.

Con todo, hay que recordar que a principios de los años 90, el estado de la pelota profesional a mano era de una decadencia señalada. Con reducidos ingresos televisivos, los recursos procedían en su mayoría de dos fuentes: las apuestas en los frontones y el taquillaje, en claro retroceso por la disminución de la asistencia.

En esta situación influían decisivamente varios aspectos deportivos ligados al producto. Por un lado, la actividad competitiva era en exceso intermitente, muy reducida en el tiempo, limitada a escasos cuatro meses en los que se dilucidaban los campeonatos oficiales federativos (parejas y manomnista) –gestionados por la empresa dominante del momento, Reur o Empresas Unidas–, mientras que el resto del año las empresas se limitaban a programar partidos ordinarios, de entretenimiento, no competitivos, marginando el deseo de los aficionados, que exigen competición.

Además, los campeonatos oficiales contaban con escaso seguimiento televisivo, ya que apenas y excepcionalmente se televisaban sus finales –no se había descubierto todavía la amplia audiencia que podían concitar las retransmisiones de pelota, aunque el seguimiento masivo de las finales lo hacía presagiar, pero tampoco las televisiones ofrecían en aquellas épocas sumas tan atractivas como en la actualidad, de forma que las empresas no veían en la televisión un instrumento central para su desarrollo–. Por otro lado, la escasa difusión y el calendario limitado incidían en el estancamiento de la práctica deportiva y del desarrollo de nuevos valores, de ahí que el número de pelotaris de primer nivel fuera reducido y que las competiciones oficiales adolecieran de una importante ausencia de incertidumbre⁶⁹⁵.

⁶⁹⁴ Más detalle sobre los sucesivos procesos de competencia entre empresas J. LEZETA, “Ciclos y paganos”, Diario Vasco, 17 de Enero de 2003.

El diseño del sistema de competición, ideado por empresa y Federación, tampoco aportaba elementos atrayentes, puesto que el Campeonato se resolvía a través del sistema de escalera, partiendo de un ranking en cuya cima se situaba el vigente campeón, que tan sólo disputaría un partido contra el superviviente de las eliminatorias anteriores, y de la misma forma cada competidor se enfrentaría al rival que procediese del peldaño inferior, un mecanismo poco competitivo y que guarda semejanzas importantes con el empleado por las Federaciones de Boxeo.

B. El relanzamiento de la modalidad: televisiones y competencia empresarial

A partir de los años 90, la pelota a mano, en buena medida debido a la televisión⁶⁹⁶, experimentó un redimensionamiento económico y empresarial notable. A semejanza de lo acontecido con el fútbol, aunque con otras magnitudes, también las televisiones, y en particular la autonómica ETB, encontraron en el espectáculo de la pelota a mano, un producto de máxima audiencia⁶⁹⁷ en el marco territorial de Euskal Herria (e incluso, como se ha comprobado con posterioridad en La Rioja y Cantabria).

Si bien, en este caso no puede hablarse de matrimonio de conveniencia a la simbiosis entre deporte y televisión, sino que de unión forzosa y ventajosa para ETB, impuesta por la empresa Asegarce –surgida en 1992– a la televi-

⁶⁹⁵ Ausencia de incertidumbre multiplicada cuando en este contexto surgió uno de los más grandes campeones de la historia de la pelota, Julián Retegi, que entre 1980 y 1993 conquistó 11 txapelas individuales.

⁶⁹⁶ Sin olvidar otros factores, como el impulso dado desde la Federación Vasca de Pelota Vasca en una doble dirección. Por parte de la Federación, presidida por F. J. Caballero Harriet, se planteó la necesidad de relanzar la actividad deportiva a través de dos frentes: el fomento en la base, mediante el impulso de programas escolares como Ikaipilota, y la dinamización de la iniciativa empresarial privada, monopolizada en manos de Empresas Unidas y anclada en esquemas tradicionales, ajenos, por ejemplo, a la importancia de la televisión para el desarrollo del deporte espectáculo. Sin entrar a valorar los resultados de la primera de las políticas, la escolar, y centrando el análisis en la segunda de las cuestiones, cabe decir que la política federativa indujo a que un grupo de empresarios, entre ellos el popular *chef* Carlos Arguiñano creara la empresa Asegarce, detonante del principio de los cambios en la mano profesional.

⁶⁹⁷ Según los siguientes datos de PYL GESTION, S.L., “Estudio comparativo de audiencias, el valor de la Pelota con relación al Fútbol”, citados por P. MUTILOA, “La gestión del fenómeno deportivo”, cit, para ETB, según coste y audiencias, la rentabilidad del producto de la pelota a mano es incluso superior a la del fútbol:

	Pelota	Fútbol
Coste (euros)	601.012	7.302.297
Horas de emisión	287	243
Coste/ hora de emisión (euros)	2.094,12	30.050,61
Espectadores/ año	9.899.500	14.963.000
Audiencia fin de semana	153.750	247.736
Coste/espectador	0,06 euros (10,10 ptas)	0,49 (81,20 ptas)

sión autonómica vasca, como condición para que la productora del afamado cocinero y socio de la empresa pelotazale emitiese sus programas gastronómicos en dicha cadena pública.

Así, Asegarce, con el respaldo de un contrato televisivo y un importante grupo empresarial, ha ejercido de facto el monopolio arrebatado a Empresas Unidas, y lo ha mantenido hasta la consolidación de Aspe en el campo profesional en 1998 –empresa surgida como semiprofesional en 1997–. Con el soporte de la figura del cocinero, Asegarce y la pelota vasca se hacen con un espacio en la programación regular de ETB (los viernes y sábados por la noche y los domingos por la tarde), con notables éxitos de audiencia y alta rentabilidad para la cadena pública vasca. De rondón, como postre del plato fuerte de la productora audiovisual Asegarce –las recetas de Arguiñano–, es como las retransmisiones de pelota van incrementando audiencias hasta consolidarse como un producto imprescindible para la televisión vasca.

Sin embargo su propio éxito complica el status-quo. A la finalización del contrato entre ETB y Asegarce en Diciembre de 1997, las partes no alcanzan un acuerdo, que sí culminarán la empresa de espectáculos de pelota y Tele5⁶⁹⁸. Con todo, este binomio –Asegarce/Tele5– no se va a encontrar sin competidores en el mercado, porque tal como en su época Asegarce vino a romper el monopolio de mercado y a adueñarse del mismo más adelante, en buena medida gracias a los ingresos televisivos, una nueva empresa, Aspe irrumpe en el mercado, contratando a algunos de los más destacados jugadores de Asegarce⁶⁹⁹ con los ingresos abonados por ETB en concepto de anticipo por el compromiso contractual para la retransmisión de partidos⁷⁰⁰. Conviene señalar que hay quien entendió esta aparición en la escena pelotazale de Aspe, no como una operación diseñada por arriesgados empresarios de la pelota, sino como una maniobra promovida por los responsables de la cadena autonómica, por mucho que éstos se encargaran de desmentirlo⁷⁰¹, a sabiendas de la importancia estratégica del producto, y fueron diversas las críticas por entender que el respaldo de la cadena pública desvirtuaba la libre competencia, al punto que la empresa Asegarce entabló una demanda contra Aspe y ETB por competencia desleal, estimada por los Tribunales⁷⁰².

698 En 2003, a la finalización del pacto con la cadena privada ha sido RTVE la que ha adquirido los derechos de retransmisión de los partidos de pelota a mano organizados por Asegarce.

699 Un interesante relato de los acontecimientos y detalle de cómo se produjeron las contrataciones por parte de Aspe de jugadores destacados de Asegarce como Titín III, Eugi, Goñi II, Elkorro, Esain, Zezeaga, etc, pueden encontrarse en la entrevista efectuada por Diario de Noticias de 27 de Febrero de 2003, al entonces socio-fundador y gerente de Aspe Javier Salaverri.

700 “Los 220 millones de pesetas que les hemos dado es el habitual 30-35% que se adelanta en este tipo de acuerdos” señalaba Iñaki Zarracoa director de EITB por aquellas fechas, tal como recoge J. PÉREZ DE ALBÉNIZ en “Los nuevos millonarios de la pelota”, *La Revista*, edición digital, www.el-mundo.es/Larevista/index136.html

701 “Debe quedar claro que EITB no ha creado Aspe, que ya existía como empresa” afirmaba Iñaki Zarracoa, Exdirector de la cadena. *Idem*.

A partir de aquí y hasta la actualidad Asegarce y Aspe se han erigido como las dos grandes empresas del sector –acompañadas por otras como Garfe y Besagain o Frontis, menores por su importancia económica y hasta la fecha sin contratos audiovisuales con un operador televisivo que garantice recursos para competir con las grandes por la contratación de pelotaris–, y han dado lugar a una modernización importante del espectáculo de la mano profesional⁷⁰³.

Partiendo de que las relaciones entre ambas empresas han sido difíciles desde origen, cabe sin embargo distinguir dos períodos muy distintos. Durante una primera etapa, de conflicto abierto, ambas empresas trataron de alcanzar la preponderancia en el sector, abriendo para ello una guerra de ofertas por la contratación de los mejores pelotaris, o al menos de los más seguidos por la afición (en este apartado cabe destacar el singular atractivo mediático de Mikel Goñi, Goñi II), tratando de expulsar del mercado a su competidora. De ello se beneficiaron los deportistas ya que “cuando las empresas se agreden entre ellas, el beneficiado es el pelotari, que puede negociar y obtener mejores contratos en la puja⁷⁰⁴. Al mismo tiempo se propició, por necesidades empresariales de cobertura de programación, el

702 La demanda, resuelta por Sentencia de 15 de Julio de 1999 del Juzgado de Primera Instancia de Bilbao (AC 1999/6845), condenó a Aspe y a ETB a pagar una compensación de 200 millones de pesetas a Asegarce, cuantía sensiblemente inferior a los 800 millones reclamados por la promotora de Arguiñano.

703 Las nuevas empresas comprendieron de inmediato que el interés de los aficionados y la audiencia masiva se produce en relación a la actividad competitiva, y que los enfrentamientos de simple entretenimiento semanales, sin trascendencia clasificatoria, los clásicos festivales, no tienen seguimiento. De ahí que las empresas, a través de EPEL, hayan diseñado un calendario de competiciones “oficiales” de la citada Liga que se extiende, con los campeonatos individual, parejas e individual en el 4 y 1/2, prácticamente durante nueve meses al año, quedando los meses de verano para los torneos de las capitales vascas y riojana en sus correspondientes fiestas (Torneos de San Fermín, La Blanca, Semana Grande de Bilbo y Donostia y San Mateo). Igualmente, desde el inicio de la retransmisión regular de partidos en la televisión se adaptaron los frontones para mejorar la percepción de los telespectadores, pintando las canchas de verde –tradicionalmente blancas–, jugando con pelotas blancas –antes negras–, o equipando a los deportistas con indumentarias de distinto color –azul y rojo–, cuando tradicionalmente tal distinción se efectuaba portando gerrikos –cinturones– azules y rojos. Las empresas, en definitiva, han trabajado y cuidado otra serie de aspectos comunicacionales y de marketing, se han ocupado del área virtual, a través de las apuestas por Internet, han elaborado reglas sobre la duración de los descansos entre tanto y tanto, y un largo etcétera de novedades que denotan una labor profesional por adaptar la pelota a los tiempos y ofrecer un espectáculo moderno. Sin embargo, frente a estas luces se ciernen sombras oscuras y frentes desatendidos, en particular sus relaciones laborales, como más adelante se precisará.

704 J. LEZETA, “Ciclos y paganos”, *Diario Vasco*, 17 de Enero de 2003. Por su parte en “Los nuevos millonarios de la pelota” concreta las dimensiones de la guerra de ofertas entre empresas: “...la ruptura del monopolio que durante cinco años ha disfrutado la empresa Asegarce ha disparado los contratos y sueldos de los deportistas. Augusto Ibáñez, Titín III, ha firmado por Aspe, la nueva empresa. Ha recibido 19 millones de pesetas en metálico, tiene un aval de 100 millones por cinco años, gana 500.000 pesetas por cada partido que juega y disfruta (sic) de una cláusula de rescisión de 1.000 millones de pesetas. Como un futbolista”.

debut de decenas de pelotaris aficionados que no hubieran tenido tal oportunidad con un mercado en monopolio.

Sin embargo, al producirse un pulso con un relativo equilibrio, y cierta igualdad en el reparto de los pelotaris, recursos humanos que producen el espectáculo, la competencia no se decantó a favor de ninguna de las competidoras y las consecuencias económicas para ambas fueron notables: la *guerra de ofertas* provocó una importante inflación salarial, y el incremento de las plantillas fue notable al verse obligadas las empresas a atender por duplicado la oferta de los frontones, sin que a cambio se duplicaran los espectadores de los mismos, ni las apuestas, ni las audiencias televisivas, algo lógico si se considera que a los aficionados no se les ofrecía un producto óptimo, ya que quedaban privados de ver las confrontaciones entre los mejores pelotaris de una y otra empresa.

A partir de este diagnóstico, en una segunda fase, las empresas conscientes de sus intereses comunes –el éxito económico pasaba por ofrecer los mejores enfrentamientos entre pelotaris de ambas empresas–, han reconsiderado su forma de actuar. Así, en un inicio entablaron acuerdos progresivos para que los campeonatos de ambas empresas confluyeran en una fase final con participación de los mejores pelotaris de cada una, más tarde establecieron acuerdos para programar festivales, torneos y campeonatos conjuntos, y finalmente en 2002 constituyeron una Liga profesional encargada de gestionar la pelota a mano, la Liga de Empresas de Pelota a Mano (EPEL).

Esta fase de acercamiento es coincidente con el surgimiento del sindicato de pelotaris Eskutik –que ya tuvo otros antecedentes históricos en la propia modalidad manista, y en otras como la cesta, caso del sindicato IJAPA, relevante protagonista del conflicto colectivo desarrollado en los frontones de Estados Unidos durante los años de declive de lo que fue la gran industria de la cesta punta–.

Se entenderá fácilmente que desde el inicio de las actividades de EPEL la pugna por las contrataciones haya descendido, que las plantillas engrosadas durante el período de *guerra de mercado* tiendan a decrecer y que se esté produciendo un reajuste en la industria⁷⁰⁵, que no satisface al naciente sindicato.

III.- El marco de relaciones laborales

A diferencia de los otros mercados de deportistas profesionales (fútbol, baloncesto, etc.), la particularidad del de pelota a mano se deriva de la natu-

⁷⁰⁵ En el caso de Aspe, su gerente P. MUTILOA, situaba en un número de 25 a 30 pelotaris el cuadro de deportistas óptimo, en entrevista concedida al Diario de Noticias de 27 de Febrero de 2003. Si su homóloga Asegarce se fijara unos volúmenes de plantilla similares –la actividad de ambas empresas es similar–, la reducción del mercado de trabajo sería prácticamente del 50% respecto de los deportistas contratados en la época de enfrentamiento abierto entre empresas.

raleza no cooperativa del producto, puesto que este no exige relaciones de colaboración entre empresas ni el establecimiento de reglas restrictivas de la movilidad laboral que equilibren los talentos deportivos de cada una. En efecto, el mercado de la pelota ha sido de competencia abierta entre empresas, al menos hasta la coincidencia en el mercado las dos grandes, Aspe y Asegarce, que han acordado la organización conjunta de eventos, e históricamente sobre el segmento profesional no se han aplicado las habituales reglas federativas⁷⁰⁶ previstas en otras modalidades que limitaban la posibilidad de cambiar de empleador sin causa justificada por voluntad del deportista⁷⁰⁷, si bien hay que subrayar que las posibilidades de contratación con un nuevo empleador eran mínimas, por funcionar el sector a modo de monopolio la mayoría de las ocasiones, y las menos de las veces con varios, dos o tres, con muy desigual potencial económico.

De manera que el mercado era prácticamente un monopsonio y las reglas sobre restricción superfluas, y sólo en ocasiones excepcionales de *guerra de mercado* entre empresas (por ejemplo, la ya aludida entre Asegarce y Aspe, entre los años 1998 y 1999), los pelotaris han disfrutado de una mínima posibilidad de contraste de mercado, de ofrecer sus servicios en un mercado en competencia. En definitiva, en ausencia de reglas dirigidas a limitar la movilidad laboral la propia estructura empresarial del sector ha restringido la dinámica de mercado y ha deprimido los salarios.

Precisamente a partir de que la competencia entre empresas abriese algún espacio al contraste en el mercado de los deportistas más talentosos (Titín III, Olaizola II, Beloki, Barriola, Martínez de Irujo, etc), con el correspondiente incremento en los costes salariales empresariales, y ante el riesgo para el propio producto por la fuga de los pelotaris más destacados a la competencia, Aspe y Asegarce han comenzado a emplear los mecanismos que la actual legislación laboral destina a la restricción de la movilidad: las “cláusulas

⁷⁰⁶ Precisamente la nítida separación entre deporte federativo amateur y deporte profesional empresarial es otro de los elementos que caracterizan a la pelota vasca, y la sitúa en este aspecto más cerca del modelo estadounidense que del europeo. Si bien es cierto que los manistas profesionales participan en los campeonatos oficiales federativos, según las empresas a que pertenezcan, en algunos casos en los Campeonatos de España, en otras en los de Euskadi o en los de Nafarroa, también lo es que esta participación es el único punto de conexión entre ambas esferas, profesional y federativa, hasta el punto de que los profesionales no participan en los Campeonatos Mundiales.

⁷⁰⁷ Como ejemplo de cambio de empleador, puede citarse uno de los primeros supuestos en los que los tribunales se pronuncian sobre la relación de los deportistas profesionales. En la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de Octubre de 1941, el Alto Tribunal resuelve sobre el incumplimiento de contrato atribuido a “varias señoritas pelotaris”, que habiendo pactado su actuación estival con el Frontón Gros de Donosita “y sin previo aviso ni causa justificada, abandonaron su trabajo el día 1º de julio para actuar en un frontón de Madrid”. Pese a que el empresario del frontón donostiarra exigió el cumplimiento del contrato, el Tribunal Supremo, después de reconocer el carácter laboral de la relación según el Código de Trabajo de 1931, condena a las trabajadoras al abono de una indemnización por “los perjuicios causados al patrono, que ... asciende a la cantidad de mil pesetas”.

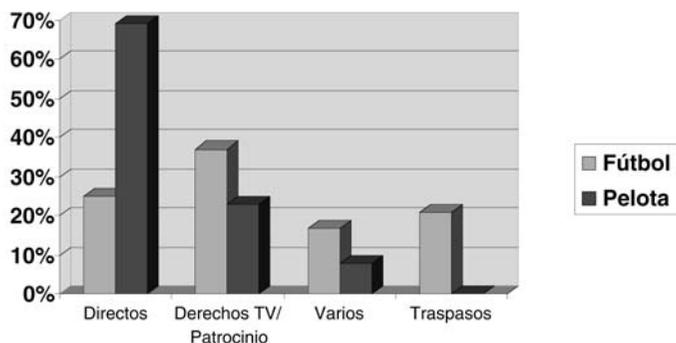
de rescisión” del art. 16.1 del RD 1006/1985⁷⁰⁸ y la celebración de contratos temporales de larga duración (cinco o seis años), que probablemente contarán con mayor eficacia que en otros sectores, pero no tanto por su validez intrínseca, sino por el equilibrio económico de ambas empresas que dificultará la “captura” mutua de deportistas mediante el pago de las indemnizaciones.

En sentido contrario, como se ha manifestado a lo largo de este trabajo, un desequilibrio de potencial económico entre empresas conducirá al predominio de una sobre otra, a la ineficacia de las cláusulas indemnizatorias y a la inflación de mercado.

Por otro lado, y aunque el desarrollo de la actividad industrial y del profesionalismo se remonten a principios del siglo XX, las relaciones laborales del sector se han comenzado a regularizar y encaminar por los cauces del derecho laboral hace pocos años, coincidiendo con las guerras de mercado empresariales de los 90, y aún en la actualidad, en elementos como la carencia de la negociación colectiva, se constata la ausencia de unas relaciones laborales plenamente normalizadas⁷⁰⁹.

⁷⁰⁸ Por ejemplo, Titín III había pactado con Asegarce 125.100.000 pesetas como cláusula de rescisión que Aspe abonó, aportados por Euskal Telebista, para la contratación del delantero riojano, acordando en el nuevo contrato del pelotari una indemnización en caso de extinción sin causa de 1.000 millones de pesetas (Diario de Noticias de 27 de Febrero de 2003).

Sin embargo, hasta el momento, y debido al equilibrio económico y deportivo entre empresas, no se ha generalizado como en el fútbol el sistema de traspasos a cambio de indemnizaciones, ni se ha alterado por tanto la estructura económica del sector. En este aspecto de los abonos por traspaso reside la diferencia fundamental en la estructura de ingresos (lo mismo sucede en el apartado de gastos) de la Liga de fútbol y la pelota, tal como puede verse en el siguiente cuadro comparativo facilitado por P. MUTILOA, “La gestión del fenómeno deportivo”, cit.



⁷⁰⁹ En este sentido, es significativo que el Plan Vasco del Deporte 2003-2007 del Gobierno Vasco, apartado 4.5.5, al analizar el segmento de alto nivel de la pelota vasca, diagnostique que “en el sector empresarial actualmente consolidado –la pelota a mano– es deseable la articulación normalizada de relaciones laborales, a partir del reconocimiento mutuo de los interlocutores, patronal y social y el establecimiento de relaciones negociales normalizadas”.

Pese a que la relación entre las partes, por regla general, ha venido reuniendo las características propias de la relación laboral, tal como lo ha reconocido reiterada jurisprudencia en las ocasiones en que se ha requerido su declaración⁷¹⁰, el monopolio –habitual en el sector–, la limitada vida laboral de los profesionales y la inconsistencia de la organización colectiva, han desembocado en prácticas unilaterales y arbitrarias a la hora de delimitar el contenido y el modo de la prestación, y más aún el diseño del producto⁷¹¹, entendido por las empleadoras como un elemento inherente a sus potestades empresariales, ajeno a los pelotaris.

Precisamente la creación del sindicato de pelotaris Eskutik tuvo como objeto principal⁷¹² la ordenación, regularización y consolidación⁷¹³ de las condiciones laborales, y también de diseño de mercado de trabajo y del producto en los aspectos que repercutan sobre los deportistas⁷¹⁴, desde el diálogo y la participación de estos, además de la consecución de la integración de los

⁷¹⁰ Al ya aludido pronunciamiento del TS de 11 de Octubre de 1941 reconociendo la laboralidad de la prestación de servicios profesionales como pelotaris, cabe añadir otros precedentes del Alto Tribunal, remotos en el tiempo como los de 24 de Enero de 1936 o 17 de Febrero de 1940, u otros en época más reciente como las Sentencias del TSJ del País Vasco de 3 de Febrero de 1998 (AS 1998/874) o del TSJ de Navarra de 5 de Diciembre de 1997 (AS 1997/4848). Si bien también existen pronunciamientos, como el del TS de 14 de Mayo de 1955, que niegan la laboralidad de la relación profesional del pelotari con la empresa, “por realizar trabajos artísticos y no manuales” y quedar así fuera del campo de aplicación de la Reglamentación Nacional del Trabajo de locales de espectáculos.

⁷¹¹ Elementos centrales del espectáculo de la pelota influyentes en la actividad laboral y en las condiciones de trabajo, como el sistema de selección del material, las pelotas empleadas, los participantes en los campeonatos y los emparejamientos, los frontones en los que se actúe, las suspensiones de partidos y finales por “mal de manos”, los suplentes y sus derechos deportivos, las sanciones disciplinarias, los entrenamientos, la configuración de las plantillas, etc., son objeto de decisión unilateral de las empresas sin participación de los pelotaris ni de sus representantes.

⁷¹² Desde las empresas se ha aludido también, seguramente con algún fundamento, a la existencia de intereses comerciales particulares en la gestación del sindicato por parte de una agencia de representación de deportistas que dio soporte a su fundación.

⁷¹³ Tradicionalmente, los pelotaris y las empresas han ordenado la relación de prestación de servicios a través de compromisos consistentes en la retribución por partido disputado, pactándose por lo habitual un número mínimo de actuaciones, si bien desde la incursión de Asegarce y Aspe en el sector, la estructura retributiva cuenta con un salario base mensual garantizado pactado individualmente, garantía que el sindicato ha tratado de blindar mediante la negociación colectiva.

⁷¹⁴ Así, fijación de períodos contractuales uniformes para cada año, reconocimiento de los méritos deportivos de una competición para la programación de la siguiente (lo que en terminología sindical se ha llamado “derechos deportivos”), o el sistema de selección de material para los partidos (la pelota en ocasiones se convierte en elemento determinante del juego según las características de los jugadores, de ahí que la homogeneización de la misma a partir de las nuevas tecnologías y materiales deba ser, según algunos aficionados, una de las prioridades de las empresas, mientras que, según otros, este elemento es el que aporta al juego valores añadidos de estrategia).

pelotaris en el sistema de la seguridad social, objetivo este último alcanzado y que tuvo plasmación en 2003⁷¹⁵.

En este contexto, sindicato y empresas entablaron conversaciones y negociaciones durante los meses de septiembre y octubre de 2002 sobre un borrador de Convenio Colectivo, sin embargo la situación atraviesa un *impasse* después de la negativa empresarial a debatir sobre determinadas cuestiones y tras el amago de huelga de los pelotaris. Este texto-borrador de Convenio Colectivo sirve como base para efectuar algunas consideraciones adicionales que confirman la singularidad del mercado de trabajo de la pelota a mano profesional, y para apuntar propuestas sobre los espacios que pueden corresponderle a la negociación colectiva.

IV.- Principales contenidos del frustrado Convenio Colectivo entre Aspe, Asegarce y Eskutik

A. **Ámbito de aplicación del convenio**

El sector de la pelota a mano profesional cuenta, como ya se señaló, con dos grandes empresas (Aspe y Asegarce), y otras menores (Garfe, vinculada a través de acuerdos con Asegarce, constituyendo una especie de filial, Besagain, empresa independiente creada a partir de la salida de varios pelotaris de las grandes empresas, y otras de reciente creación como Frontis o Botivolea), si bien en la programación y producción de sus espectáculos hay que anotar las siguientes peculiaridades:

- Aspe y Asegarce (y con esta Garfe), ofrecen en ocasiones espectáculos ordinarios de manera separada, pero colaboran y programan de manera conjunta los grandes eventos: en particular, Campeonatos “individual del 4 y medio”, “individual” y “parejas”, y los torneos veraniegos de las capitales vascas y riojana.
- Estos campeonatos organizados conjuntamente no gozan del carácter de competiciones oficiales, esto es, se trata de eventos empresariales privados, si bien han venido a cubrir, en el caso del “individual” y del “parejas”, el espacio de los que anteriormente tenían el reconocimiento oficial de las respectivas federaciones, e incluso en la actualidad subsisten los campeonatos de España para profesionales organizados en exclusiva por la empresa Besagain.
- La producción, por tanto, se organiza de manera compleja: se desarrollan eventos empresariales de forma separada, espectáculos empresariales combinados (Aspe-Asegarce), y campeonatos

⁷¹⁵ Objetivo que se ha plasmado, conjuntamente con el resto de deportistas, a través del RD 286/2003, de 7 de Marzo, (BOE de 8 de Abril de 2003), que integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales.

oficiales, y en todos ellos las empleadoras determinan los pelotaris participantes fijando en los enfrentamientos por parejas los componentes de cada una, quedando fuera de la competición algunos de los componentes de la plantilla por necesidades de la estructura de la competición⁷¹⁶.

Cabe por tanto deducir que, al margen de que cada empresa constituya una unidad económica independiente, las interrelaciones que se presentan sean numerosas. Y es por ello que el sindicato Eskutik haya abogado reiteradamente por la consecución de un Convenio Colectivo sectorial de alcance general para el conjunto de empresas y pelotaris del sector. Entendible desde el momento que Eskutik asocia a la gran mayoría de pelotaris del sector, independientemente de la empresa en la que prestan servicios. Pelotaris que, en ocasiones se enfrentan a rivales de la misma empresa, y en otras, en los programas conjuntos, a compañeros de empresas de la competencia.

Por el contrario, las dos grandes empresas, Aspe y Asegarce, solamente acceden a alcanzar un acuerdo que afecte a ambas. Las dos grandes, que ofrecen los mejores espectáculos y cuentan con los mejores talentos deportivos, entienden que el ámbito de aplicación del convenio debe limitarse a sus trabajadores y a su producto.

Es más que probable que en el trasfondo del desencuentro subyazca un cierto temor de las empresas no a la propia unidad de Convenio Colectivo para el sector, sino a revalorizar a las modestas competidoras –en este caso particular a Besagain u otras que pudieran surgir–, en caso de que entre los contenidos pactados en convenio se abriera paso a la programación de campeonatos con arreglo a criterios estrictamente deportivos, como demandan los deportistas, y no en base a los intereses empresariales (de audiencia televisiva, seguimiento mediático, equilibrio territorial, etc.), tal como sucede en la actualidad⁷¹⁷. En este caso existe la reticencia de las grandes, tal como ya ha sucedido, a que un jugador de una empresa grande que se desempeña notablemente y adquiera el derecho a disputar el siguiente campeonato contrate con una empresa pequeña, garantizando a esta una cierta repercusión para la siguiente edición.

⁷¹⁶ A modo de ejemplo, en el campeonato de parejas de la Liga EPEL 2004, participan 16 pelotaris (8 parejas), cuando las plantillas de las empresas involucradas (Aspe y Asegarce) doblan ese número.

⁷¹⁷ Un ejemplo de la anteposición de los intereses empresariales a los deportivos lo constituye el hecho de que el vencedor del Campeonato del 4 y 1/2 de 2003 (diciembre), Jorge Nagore, -jugador que ha mantenido difíciles relaciones con las empresas-, no fuera incluido en el Campeonato por parejas de 2004 que se inició una semana después, de donde no parece que las razones de carácter deportivo sean determinantes, o que se conformara una pareja de jugadores vizcaínos -que cuentan con un nivel deportivo comparable al de otros pelotaris que quedaron fuera del Campeonato-, con el objeto de incrementar el interés de los aficionados de dicho territorio histórico.

B. Los “derechos deportivos”

En este punto surge la disputa entre sindicato y empresas acerca del respeto de lo que los pelotaris han denominado “derechos deportivos”, una especie de reconocimiento de los méritos deportivos realizados durante la temporada precedente o en determinada competición, que servirían de criterio para garantizar la participación en la siguiente, sin que los intereses empresariales intervengan en la designación de los deportistas. E incluso, con independencia de la empresa de pertenencia, si la competición fuera combinada, y a mayor abundamiento si esta fuera oficial. Aunque en la actualidad no se desarrollan campeonatos oficiales en los que participen pelotaris de todas las empresas, lo cual es una característica específica de este deporte, puesto que no es la oficialidad o marca federativa la que hace singular a la competición, sino sus participantes, de manera que a diferencia de otras la competición, en la pelota a mano adquiere autonomía en función del nivel deportivo, de la relevancia de las empresas participantes, de la importancia dada por estas al campeonato o de la atención mediática, y no de la oficialidad. Un claro ejemplo es que el campeonato de España oficial de mano individual, organizado por Besagain, no cuenta con repercusión alguna entre los aficionados, mientras que los campeonatos no oficiales empresariales organizados por Aspe y Asegarse arrastran multitudes de audiencia y de seguidores, al menos en sus ligullas finales.

Al respecto de este desencuentro, y buscando cauces de solución al bloqueo de la negociación colectiva, sería oportuno deslindar conceptualmente las competiciones oficiales federativas de las privadas o empresariales. Sobre las primeras, parece dudoso que, aun realizándose una gestión privada de las mismas, pudiera eludirse la aplicación de las reglas de competición y el mantenimiento de los derechos deportivos de una temporada para otra, o de una competición para otra si se reconocieran en los Reglamentos federativos, independientemente de la pertenencia a una u otra empresas.

A la inversa, parecería que la libertad de empresa amparase el derecho a que Aspe o Asegarse condicionaran la disputa de sus campeonatos al requisito de ser miembro de sus plantillas, e incluso que por conveniencia empresarial se decidiera la no participación de un finalista o semifinalista de la edición anterior en la siguiente, si bien la delimitación del ejercicio de este poder empresarial podría ser sin duda uno de los objetos de la negociación colectiva⁷¹⁸.

A la vista de lo expuesto parece infundada la reticencia empresarial a la negociación sectorial global, por cuanto las cuestiones relativas al mantenimiento de derechos deportivos podrían ser bien delimitadas en un Convenio Colectivo que señalara las condiciones de participación en unos y otros Campeonatos privados, señalándose las particularidades que se acuerden sobre permanencia en la misma empresa, etc. En el caso de los Campeonatos federativos oficiales, la delimitación de derechos deportivos exigiría alterar los

Reglamentos que reconocen derechos de participación a finalistas y semifinalistas de la edición o competición anteriores.

C. Duración de los contratos

En el caso de la pelota a mano se produce la singular circunstancia de que no existe un modulo temporal, como lo es la temporada deportiva en otras modalidades (por ejemplo en el caso del fútbol, de 1 de Julio a 30 de Junio), que sirva de referencia común para fijar la duración de los contratos del conjunto de deportistas. En la generalidad de modalidades, al margen de circunstancias extraordinarias, es habitual que la extinción de los contratos se produzca conjuntamente en la misma fecha para todos los deportistas que finalizan su compromiso en la misma anualidad. En el caso de los pelotaris, la fecha de extinción de los contratos es irregular, siempre dependiente de los pactos individuales, sin que la práctica deportiva constituya un marco referencial, de manera que la finalización de los contratos es una cuestión aún más particular que en el resto de competiciones, derivada en parte de la esencia individual y no de equipo de esta modalidad. Esta singular estructura ha dado lugar, por ejemplo, a asistir a la llegada del término final del contrato de un deportista durante la disputa de la fase final de un campeonato.

Para evitar situaciones como la indicada, el sindicato de pelotaris, durante el proceso negociador abierto planteó la fijación de un período de referencia anual homogéneo, similar al del fútbol, de 1 de Julio a 30 de Junio, con las lógicas excepciones de las contrataciones efectuadas una vez iniciada la temporada, si bien también en este caso la extinción se reconduciría a 30 de Junio del año de finalización del compromiso⁷¹⁹. Sin embargo, las empresas se negaron de plano a asumir cualquier tipo de compromiso en esta materia, y esta cuestión constituye otro de los elementos centrales del bloqueo. En el fondo, más allá de los argumentos planteados formalmente, subyace una importante lucha de poder de mercado.

⁷¹⁸ Así podría entenderse el artículo 31 del Borrador de Convenio Colectivo, cuando señala que “Las empresas consultaran previamente a Eskutik el calendario y la organización de las competiciones. Sin perjuicio de lo anterior, la organización de las competiciones garantizará los derechos deportivos de los pelotaris logrados en cada campeonato...”. Conexa a esta cuestión se encuentra la pretensión de los jugadores de que se elabore un ranking considerando la clasificación en cada campeonato (art. 31 del Borrador de Convenio Colectivo), similar al existente en otros deportes individuales como el tenis o el golf. Este listado serviría como referente objetivo para la selección de los pelotaris que deban participar en determinada competición, como sucede por ejemplo con los participantes en los Masters de Tenis, especie de fase final entre ocho competidores seleccionados en función del ranking de la Asociación de Tenistas Profesionales (ATP). Planteamiento que también desde las empresas debería valorarse positivamente, por los aspectos de promoción del interés entre los aficionados que encierra, ya que estos tendrían un aliciente más para seguir las competiciones, y a mayor abundamiento, si los festivales no competitivos que semanalmente se ofrecen computaran de algún modo a estos efectos.

⁷¹⁹ Arts. 13 y 14 del Borrador de Convenio Colectivo.

En efecto, de la abierta estructura empresarial y de la experiencia habida en el sector, con una sucesión de surgimientos y desapariciones de empresas, con períodos de alternancia de monopolios y competencia entre empresas, etc., se concluye que cualquier nuevo proyecto empresarial, se enfrenta a serias dificultades añadidas cuando la extinción de los contratos de los deportistas se produce de forma escalonada en el tiempo y que, al contrario, se facilita si se produce simultáneamente al menos para una parte de las plantillas. Así, ambas partes mantienen intereses estratégicos opuestos cuando se trata de fijar un término de referencia anual para la extinción de los contratos.

D. Otros aspectos conflictivos

Finalmente existen otros elementos menores de bloqueo que también han contribuido a la frustración de este primer proceso negociador. Por un lado, las empresas se han negado en firme a asumir compromisos, habituales y consolidados en otros convenios de deportistas profesionales, destinados a recaudar fondos para el sindicato, como la disputa de un festival propuesto por Eskutik⁷²⁰. Por otro lado, también han sido rechazadas las pretensiones sindicales para participar en el diseño del sistema de selección del material –función desarrollada en la actualidad por personas designadas por las empresas–, mediante la determinación conjunta de tales personas.

Y, finalmente, la opacidad de las empresas en el proceso de conformación de la Liga de pelota EPEL y la ausencia de información sobre los acuerdos alcanzados, que pudieran afectar a la libre competencia en el mercado de trabajo de las mismas en perjuicio de las condiciones de trabajo de los pelotaris –salariales en particular–, completan el cuadro de desencuentros.

E. ¿Y en adelante?

Así las cosas, a la ruptura de las conversaciones ha sucedido un período de silencios que hacen presagiar la paulatina desintegración del sindicato, por la disolución de vínculos e insolidaridad entre los deportistas, u

⁷²⁰ Idem, art. 29.

⁷²¹ Alternativa que ya anunciaron los propios deportistas con ocasión del bloqueo de las negociaciones en una nota de 8 de Enero de 2002, en cuyo cuarto punto señalaban que “una vez agotadas todas las vías de negociación y la exigencia a las instituciones para que intervengan, sólo quedará como último recurso en defensa de los derechos colectivos de los pelotaris convocar una huelga que rompa con las estructuras vigentes y pueda dar lugar a un nuevo modelo autorregulado por los mismos deportistas, ya que siempre habrá televisiones, apuestas, frontones y aficionados deseosos de ver competir a aquellos pelotaris que con su trabajo en la cancha han demostrado que tienen derecho a competir en su deporte” (Gara, 9 de Enero de 2002, pág. 51).

⁷²² Al respecto, entre otros, R. BERRY, W. GOULD y P. D. STAUDOCHAR, *Labor relations in professional sports*, cit., págs 48-53.

otros desenlaces más integradores como la definitiva composición del conflicto mediante la adopción de un Convenio Colectivo satisfactorio para ambas partes, o finalmente, y a la inversa, pueden preverse escenarios más traumáticos para Aspe y Asegarce, como la promoción de un nuevo proyecto empresarial, incluso cooperativista, a la vista de que los elementos productivos esenciales pueden ser reunidos por los propios pelotaris prescindiendo de las empresas con mayor facilidad que en otras modalidades⁷²¹, –iniciativa autogestionaria ya experimentada en los EE.UU en los inicios del profesionalismo en el béisbol⁷²²–, opción que nos situaría ante un modelo autogestionado de deporte profesional.

CONCLUSIONES

I. Después de una andadura de cerca de un cuarto de siglo de regulación laboral específica en el deporte español, la experiencia y los datos han puesto de manifiesto el agotamiento de su modelo económico y de gestión, en particular en el caso del fútbol. Los continuos impagos, las periódicas deudas acumuladas (el equivalente a 30 millones euros en 1985, 100 en 1990, 1.000 en 2000 y 1.600 en 2003), las crisis generalizadas a lo largo de estas décadas (con entidades deportivas desaparecidas o sostenidas artificialmente con ayuda pública) y los sucesivos Planes de Saneamiento (1985 y 1991) promovidos por la Administración no son sólo consecuencia de circunstancias coyunturales, como se pretendió, por ejemplo, a finales de los años ochenta del Siglo XX, cuando la crisis económica de los Clubes se imputaba a la carencia de un régimen de responsabilidad que refrenara a los dirigentes deportivos de la época, sin que por ello pueda obviarse que este factor contribuía al agravamiento de la precaria situación económica.

En efecto, ni el sometimiento de las entidades participantes en competiciones calificadas como profesionales, fútbol 1ª y 2ª división y baloncesto ACB, a un régimen de responsabilidad mercantil a través de la particular figura de las Sociedad Anónima Deportiva (SAD), ni la progresiva profesionalización en la gestión del deporte profesional, ni el ingenio y el esfuerzo dedicados a la búsqueda de nuevas fuentes de financiación han paliado los problemas de origen estructural que padece el modelo de deporte profesional en el Estado Español y en el conjunto de Europa.

II. En el eje de la crisis del modelo se sitúa el diseño disfuncional de las relaciones laborales deportivas y del mercado de trabajo. El factor humano, los deportistas, son el elemento decisivo para lograr un producto deportivo atractivo, esto es, equilibrado, y por tanto exitoso. En efecto, una asignación homogénea de los talentos deportivos, como condición de un producto con incertidumbre sobre el resultado, es fundamental para la actividad empresarial deportiva si se pretende que sea próspera. Por tanto, la organización de las competiciones requiere de reglas tendentes a promover la constitución de plantillas deportivas igualadas, o lo que es lo mismo, se precisa la intervención conjunta sobre la asignación de recursos humanos entre las entidades deportivas, más aún cuando el potencial económico de estas, y en consecuencia su capacidad de atraer y contratar a los mejores deportistas, es dispar.

III. La cuestión del reparto del talento deportivo entre entidades deportivas con desigual capacidad financiera, se ha tratado de resolver históricamente por medio de la implantación de restricciones en el mercado de trabajo; esto es, el atractivo de la competición, en definitiva el propio funcionamiento de esta industria, se ha pretendido soportar sobre la limitación de la movilidad laboral de los deportistas, con un efecto derivado para la generalidad de estos peculiares trabajadores, la contención salarial propia de un mercado con oferta y demanda constreñidas. El derecho de prórroga unilateral, las cláusulas de rescisión, los derechos de formación, las cláusulas de nacionalidad o el

reserve system estadounidense, entre otros, son, en este sentido, mecanismos ideados al servicio de la limitación de la movilidad laboral, con la finalidad de evitar la concentración de los deportistas más destacados.

IV. La eficacia de las medidas establecidas para obstaculizar la movilidad laboral de los deportistas, y así detener el flujo del mercado de trabajo en competiciones con Clubes de potencial económico dispar, ha sido muy reducida. Y ello se debe a que, por encima de las restricciones sufridas por los deportistas en su voluntad de cambiar de empresario, han triunfado las apetencias de las entidades más poderosas económicamente, capaces de reclutar a los trabajadores deseados con mejores ofertas salariales y el pago de compensaciones a los Clubes con modestas economías, a los que, de no aceptar esos traspasos, únicamente cabe como alternativa la igualación de las propuestas retributivas que reciben sus mejores jugadores provenientes de los “grandes”, planteamiento no ajustado a criterios económicos y que conduce a un pernicioso endeudamiento al que, como ha demostrado la experiencia de estas últimas décadas, sigue el desequilibrio financiero e incluso la desaparición por crisis económica.

V. Las Administraciones Públicas, en todos sus niveles, han contribuido a agudizar el problema, emprendiendo casi sin excepciones una carrera en auxilio de los equipos deportivos profesionales arraigados en su ámbito de actuación, por motivos electoralistas las más de las veces, en un episodio más de la utilización política de los sentimientos que genera el deporte en tantos ciudadanos, fenómeno profundamente arraigado en nuestro país. Dejando al margen que este apoyo no es prioritario a la luz de los valores deportivos protegidos por la norma constitucional (art. 43.3), los poderes públicos no han sido conscientes de que las ayudas públicas de las diferentes administraciones, de no concertarse ni ordenarse al objetivo de equilibrar la desigualdad financiera de los Clubes, simplemente provocarían el efecto de incrementar la magnitud de la crisis financiera, al mantenerse las disparidades en el potencial de los equipos. De manera que cualquier impulso público debe ir enfocado a la búsqueda del equilibrio económico entre los participantes en las competiciones.

VI. La ineficacia de las medidas limitadoras de la movilidad laboral se ha constatado en el producto deportivo final. Lejos de obtener el perseguido objetivo de la igualdad de la competición, queda acreditado que, tanto en las épocas con restricciones más rígidas (derecho de retención o prórroga contractual, *reserve system*, etc.), como en aquellas en que se aplicaron otras tachadas por las empresas de liberalizadoras (*free-agency*, cláusulas de rescisión, etc.), los equipos ricos han concentrado un número similar de triunfos deportivos.

VII. Las consecuencias salariales y de distribución de rentas derivadas de la aplicación de las restricciones a la movilidad laboral también son de calado. En aquellas competiciones con una nítida concepción industrial, señaladamente las estadounidenses, al anularse o atenuarse el juego de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo se reduce el poder de los deportistas

para negociar sus salarios, y las compensaciones abonadas entre clubes por las transferencias engrosan los beneficios empresariales. En las competiciones europeas, caracterizadas por invertir todos sus recursos en la mejora de las plantillas, las cantidades pagadas por *transfers*, que hubieran sido empleadas en salarios de existir un mercado no intervenido, se reinvierten a su vez, en cascada, en compensaciones entre clubes por la contratación de jugadores —el club que pierde al jugador se refuerza “fichando” a otros de inferior categoría—, derivando hacia los equipos de las divisiones inferiores y, en definitiva, engrosando la masa salarial de los equipos modestos. Cantidades que en un mercado liberalizado se concentrarían, en ausencia de mecanismos sindicales correctores, en manos de los deportistas más cotizados.

VIII. La composición de los intereses en juego es peculiar en comparación con el resto de sectores de actividad, puesto que la minoría constituida por los equipos “ricos” y los deportistas más cotizados tratarán de propiciar la liberalización del mercado de trabajo, pues en ausencia de restricciones y mecanismos interventores, los Clubes con mayor potencial reforzarán mejor sus plantillas e incrementarán sus expectativas de lograr éxitos deportivos, su seguimiento e ingresos, mientras que las “estrellas” optimizarán su poder negociador en la puja que se producirá por sus servicios. En sentido contrario, a los equipos modestos les conviene moderar el flujo de mercado, limitar la fuga de sus talentos a otros Clubes, interviniendo el mercado restrictivamente, de la misma forma que a los deportistas más fácilmente sustituibles un sistema rígido de traspasos les permite incrementar sus salarios con el reparto en cascada antes indicado de las cuantías que se restan del presupuesto de los poderosos a raíz de los traspasos; su situación ideal, no obstante, pasaría por incrementar su poder de negociación y su parte de la masa salarial, interesándoles para ello mantener un amplio margen de libertad contractual pero siempre que no se concentre el reparto de las rentas a favor de las “estrellas”, esto es, siempre que se articulen mecanismos de reparto interno, fenómeno aún desconocido en la praxis de nuestro entorno.

IX. Las restricciones a la movilidad laboral, en un inicio impuestas unilateralmente, en EE. UU. por acuerdos en el seno de las Ligas y competiciones profesionales, alegando facultades organizativas empresariales, y en el ejercicio de las potestades atribuidas por el Derecho federativo en Europa, encuentran graves problemas de concordancia con el ordenamiento jurídico estatal, y en todo caso afrontan la oposición de los sindicatos de deportistas. El Derecho de la Competencia al otro lado del Atlántico y el Derecho Social en este se presentan como el enemigo de tales prácticas.

X. En el caso estadounidense, las restricciones unilaterales al básico derecho de ofrecer servicios a cualquier empleador no entran en conflicto con el ordenamiento laboral, como podría esperarse en la cultura jurídica europea, sino con el bloque del Derecho de la Competencia, que proscribiera cualquier acuerdo o práctica empresarial que limite la libre oferta y demanda en el mercado, incluida la de las prestaciones personales propia de las relaciones laborales, por mucho que esta caracterización mercantilista del trabajo humano pueda resultar odiosa a la mayoría de los sistemas de valores difun-

didados en el viejo continente. En el caso particular de la Liga de Béisbol, exenta de la aplicación del derecho de la competencia hasta la aprobación de la Curt Flood Act en 1998, la decadencia de las limitaciones impuestas por los clubes llegó a través del procedimiento de resolución extrajudicial de conflictos laborales acordado por la Liga y el sindicato (Casos Messersmith y McNally).

XI. En España, la libertad de trabajo está consagrada en el art. 35.1 de la CE, y su pacífico ejercicio se garantiza a través del ordenamiento laboral. Una vez desterradas fórmulas unilaterales abiertamente vulneradoras del precepto constitucional, como el derecho de retención, a través del Real Decreto 1006/1985 se modaliza la movilidad laboral de los deportistas profesionales, tratando de armonizar los intereses de los trabajadores con las particulares necesidades del mercado de trabajo deportivo, mediante dos mecanismos indemnizatorios, las cláusulas de rescisión y los derechos de formación, que regulan, respectivamente, la extinción contractual por voluntad del trabajador con anterioridad a la finalización del tiempo pactado de contrato y la contratación con otro empleador distinto del formador a la llegada del término final de la relación laboral.

El primero de los expedientes, instrumentado habitualmente mediante pacto individual entre las partes, no deja de plantear, para la generalidad de los deportistas profesionales, intercambiables con facilidad, un problema similar al padecido por la clase trabajadora en la negociación individual de sus contratos de trabajo: la originaria posición de desequilibrio contractual en relación al empresario, que alcanzará un acuerdo favorable a sus intereses, fijando una indemnización multimillonaria, inasequible para el deportista, logrando reproducir en la mayoría de los supuestos las restricciones a la contratación cuya eliminación pretendía el derecho proclamado en la Constitución.

La instrumentación de la segunda de las instituciones mencionadas fue diferida por el Real Decreto 1006/1985 a los Convenios Colectivos que pudieran concluirse entre empresas y sindicatos de deportistas, si bien su plasmación práctica no ha tenido resultados relevantes más allá de la modalidad del fútbol y de manera limitada. Además, desde la Jurisprudencia del TJCE, y a partir de la Sentencia recaída en el Caso Bosman, cabe cuestionar este tipo de indemnizaciones a la finalización del contrato incluso de contenerse en acuerdos colectivos, si bien, hasta el momento, la vulneración de la libertad de circulación de trabajadores formalmente sólo se ha extendido a los casos en que afecte a entidades deportivas de distintos Estados miembro de la UE.

XII. Precisamente el derecho comunitario y en concreto, la libertad señalada, ha desactivado otra de las habituales restricciones unilaterales apuntadas como necesarias para el funcionamiento exitoso del espectáculo deportivo, las cláusulas de nacionalidad. A partir del Caso Bosman ya quedaron sin efecto tratándose de nacionales de los Estados miembros, y con el Caso Kolpak, pese a la resistencia de algunas autoridades estatales como las españolas, esta apertura del mercado de trabajo se hace extensiva a los

nacionales de Estados con Acuerdos de Asociación con la UE, intuyéndose un proceso de mundialización imparable.

XIII. En los EE. UU., a partir del declive de las restricciones unilaterales, la intervención sobre el mercado de trabajo, el establecimiento de las limitaciones a la movilidad laboral y el diseño de la industria se regulan mediante la negociación colectiva, que ofrece ante el Derecho de la Competencia una cobertura jurídica imprescindible, aportando estabilidad al sistema. En efecto, el ordenamiento *antitrust*, a partir de la construcción jurisprudencial *non-statutory labor exemption*, exime de su escrutinio aquellos acuerdos que, a pesar de su naturaleza anticompetitiva, hayan sido adoptados de buena fe, entre empresarios y trabajadores, para la regulación de las condiciones de trabajo y siempre que no se perjudiquen intereses de terceros.

Así, en los Convenios Colectivos se contienen reglamentaciones consensuadas de esa naturaleza cuyo contenido puede desglosarse en torno a cuatro grandes pretensiones: la búsqueda de una distribución equilibrada de los talentos deportivos entre los equipos (el *draft* es el ejemplo más clásico); el mantenimiento de las plantillas, evitando la concentración de “estrellas” (el *right of first refusal* es el ejemplo paradigmático, aunque también implícitamente otros mecanismos como el *salary cap*, con el que se pretende que el límite salarial refrene las apetencias de los clubes por la contratación de deportistas de otras plantillas, persigue ese mismo efecto); la distribución de rentas entre deportistas y propietarios, y, finalmente, el reparto de la masa salarial entre los deportistas (el salario mínimo, el suelo mínimo por equipo y la masa específica destinada a los *rookies*).

XIV. Sin embargo, en las Ligas estadounidenses se ha advertido que intervenir exclusivamente sobre los mecanismos que afectan a las condiciones salariales y de movilidad no neutraliza los efectos del desigual poder financiero de los Clubes, dispersión que, con todo, es menos acentuada que la constatable, por ejemplo, en la liga española de fútbol. Así, los equipos más poderosos continúan concentrando “estrellas” y títulos deportivos, aunque también en menor medida que en el fútbol español. A partir de esta constatación se ha replanteado el análisis sobre el origen de las disfunciones de la industria, desplazándose la identificación del elemento clave hacia el potencial financiero desigual, a lo que ha seguido la implementación de medidas dirigidas a amortiguar los efectos de ese factor.

En efecto, el modelo de la Liga de *football* NFL ilustra un paradigma elaborado en función de un diagnóstico completo, incorporando el elemento de la desigualdad económica al análisis y a las soluciones, y, lo que es más interesante, representa la ordenación del sistema desde los intereses de la generalidad de los clubes y deportistas, y no desde la élite. Esta novedosa concepción se ha plasmado en la adopción de medidas que, más allá de incidir en los aspectos anteriormente citados (en la NFL existe un sistema de *salary cap* rígido), avanzan en el diseño de medidas equilibradoras de la economía de los Clubes (reparto de los ingresos televisivos más importantes, de los obtenidos por entradas, etc.). En otras Ligas, en particular en la MLB, parece

apuntarse en esa misma dirección, con la constitución de fondos colectivos para la redistribución (*Straight pool plan*) o la penalización de los clubes que gasten más allá de determinados umbrales (*luxury tax*), dirigiéndose dichos ingresos a la financiación de los equipos con menor capacidad de generar rentas.

XV. En todo caso, tanto las restricciones de la movilidad laboral como la intervención sobre los resortes económicos se conciertan a través de los Convenios Colectivos, convertidos en fuente reguladora central de la Ligas profesionales estadounidenses. Unas y otra limitan tanto la competencia entre las entidades deportivas por la contratación como los salarios de los deportistas, afectando así de manera importante a las condiciones de trabajo, y sólo la convención colectiva laboral ofrece cobertura a este tipo de práctica restrictiva, que, como se ha indicado, sería impedida por el Derecho de la Competencia, de adoptarse de forma unilateral.

XVI. En el caso europeo, y en el español en particular, pese al desmoronamiento de varios de sus pilares estructurales (caso Bosman, derecho de retención y sustitutivos, etc.) no se apunta todavía la existencia de alternativa en ninguna dirección concreta, carencia de proyecto especialmente patética, pues se agrava día a día la insostenible situación a que condujera el modelo que se viene abajo, ya de por sí ruinoso, deficitario económicamente, con un mercado de trabajo inflacionario y sustentado artificialmente sobre el soporte público. Se ha tratado de apuntalar el entramado con acuerdos provisionales sobre aspectos parciales (como ejemplo, los acuerdos de la Comisión Europea, con FIFA y el Sindicato mundial de jugadores FIFPro, sobre la transferencia internacional de jugadores, que plantea serias dudas con arreglo a la doctrina del TJCE sobre la libre circulación de trabajadores).

A la vista de esta evolución, cabe predecir que hasta que no se produzca el definitivo arrumbe, los diversos agentes involucrados no reflexionarán sobre la refundación del deporte profesional europeo y español con arreglo a criterios de racionalidad económica y autosuficiencia, sin que ello implique un mimetismo absoluto respecto del modelo industrial estadounidense en lo que hace a la persecución de beneficio para los inversores, elemento hasta la actualidad ajeno a la cultura deportiva europea, que vincula a las entidades deportivas al único objetivo de los éxitos en los torneos.

XVII. La negociación colectiva en el Estado español ha carecido de la relevancia de la estadounidense en lo referido a la ordenación global del producto deportivo, que en lo fundamental sigue en mano de las empresas, con la salvedad de la Liga ACB de baloncesto, si bien también en este caso se mantiene un importante margen de unilateralidad, en especial en el diseño de la intervención económico-salarial, a través de su Reglamento de Gestión Económica, aprobado por las entidades deportivas en exclusiva y al que el Tribunal Supremo ha otorgado carta de naturaleza.

La función de los Convenios Colectivos, a excepción del sector del baloncesto, es semejante a la desarrollada en otros sectores de actividad, por lo que en lo tocante a las especificidades del deporte apenas se puede percibir

una cierta colaboración en la gestión de los recursos humanos en el contexto de un modelo económico de competición y de mercado de trabajo diseñados por las Ligas. El rol más significativo sería la fijación, en su caso, de los derechos de formación, respecto de los cuales el Real Decreto 1006/1985 expresamente llama a la autorregulación colectiva, y pese a ello en varias modalidades deportivas el convenio guarda silencio sobre el particular, identificándose el desarrollo más completo en el fútbol, si bien la incidencia de sus previsiones es mínima en la práctica.

Así, su influencia es escasa en la regulación de aspectos sustanciales como la movilidad laboral, y nula en una cuestión central como la intervención igualadora de las economías de los clubes, núcleo esencial de la economía y del funcionamiento de las Ligas. Así, las previsiones contempladas en los Convenios Colectivos se refieren a las condiciones laborales básicas en las que se prestan los servicios contratados, tales como contrato tipo, jornada, horario, vacaciones y descansos, salario y su garantía de cobro, o régimen disciplinario.

XVIII. El deporte profesional en el Estado español, y también en Europa, requiere un completo replanteamiento, basado en criterios de racionalidad económica y de autofinanciación. Como elemento necesario, el mercado de trabajo debe servir para llevar a cabo una asignación equilibrada de los talentos deportivos, partiendo de consensos entre los agentes implicados (Ligas y Sindicatos), y con tal finalidad, deben priorizarse más que las reglas destinadas a restringir el flujo de deportistas, las medidas económicas que igualen el potencial económico de las entidades, dispersión que constituye el verdadero origen del mercado inflacionario y de la crisis de las entidades deportivas. En el centro de estos consensos se sitúa necesariamente la negociación colectiva, en la medida que decisiones de esta naturaleza afectan decisivamente a las condiciones laborales de los deportistas. Queda por verificar si, tal como sucedió en los EE. UU., también en Europa la lógica que en el plano conceptual asigna un papel central a los Convenios Colectivos termina imponiéndose, como aquí se aventura, apoyada en el plano jurídico por la necesidad de compatibilizar las restricciones de esta naturaleza con el ordenamiento comunitario de la competencia.

XIX. Además de avanzar el cauce para la refundación de un nuevo paradigma de deporte profesional –la negociación colectiva–, se adelantan algunos de los contenidos que parece necesario que incluyan esas normas autónomas. La intervención pactada debería alcanzar tanto a elementos de la estructura económica que inciden sobre las condiciones laborales, como a aspectos relativos al flujo del mercado de trabajo. Las diversas soluciones comparadas con las que se puede iniciar el debate están ahí: redistribución de ingresos por taquillaje, colectivización de derechos televisivos, constitución de fondos procedentes de la penalización de quienes más gasto efectúan, compromiso de gasto salarial mínimo, topes salariales rígidos, medidas para la redistribución interna más equilibrada de la masa salarial destinada a los deportistas, incremento de las cuantías dirigidas de la masa salarial a protección y prestaciones sociales futuras, etc.

XX. Las medidas a adoptar deben tener un alcance general, comprensivo al menos de las Ligas europeas de primer orden, ya que en un mercado de trabajo deportivo cada vez más globalizado, carece de sentido confinar las soluciones a compartimentos estancos. Aquí, el papel promocional de la UE adquiere una importante dimensión, a la hora de impulsar y consolidar a los agentes sociales europeos del sector deportivo, acelerando el actual proceso de Diálogo Social abierto a través del Observatorio Europeo del Empleo Deportivo (EOSE).

BIBLIOGRAFIA

AA.VV, monográfico colectivo sobre el caso Bosman, *Revue du Marché Unique Europeen*, nº1, 1996.

AA. VV., *Transformación de clubes de fútbol y baloncesto en Sociedades Anónimas Deportivas*, Civitas, Madrid, 1992;

ABRAMS, R. I., *The money pitch. Baseball free-agency and salary arbitration*, Temple University Press, Philadelphia 2000

AGIRREAZKUENAGA, I., *Intervención pública en el deporte*, Ed. Civitas 1998;

AGUDO SAN EMETERIO, A y TOYOS RUGARCÍA, F., *Marketing del fútbol*, ed. Pirámide, 2003.

ALONSO MARTÍNEZ, R., "La política europea de protección de los jóvenes deportistas", <http://www.efdeportes.com/> *Revista Digital*, nº 39 - Agosto de 2001

ALONSO OLEA, M., "Perspectivas actuales del sindicalismo norteamericano", *CCES* nº 14, 1960.

– *La Ley Sindical norteamericana de 1959*, Consejo Social Sindical, Madrid, 1960.

ALZAGA RUIZ, I., *Contratación laboral temporal: un estudio jurisprudencial*, Ed. Edersa, Madrid, 2000.

– "La figura del representante de deportistas en el derecho estadounidense", *RJD*, nº 10, 2003.

ARAGÓN, J., ROCHA, F. y TORRENTS, J., *Pactos y medidas de fomento del empleo en las Comunidades Autónomas*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000

ARKELL, T. J., "National Hockey League jurisprudence: past, present and future", *The journal of sport law*, Seton Hall University School of law, nº 8 Vol. 1, 1998

AS, Guía Liga As 2002-2003.

BAADE, R. A., "Valoración de los argumentos a favor de la subvención pública del deporte profesional: experiencias de Estados Unidos", Traducción de la Conferencia impartida en el Instituto Andaluz del Deporte UIDA, en Internet, <http://uida0.uida.es/economia/cdrom/documentos/Espanol/Baade.htm>.

BALLESTER PASTOR, M^a. A., *El período de prueba*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

BARRIOS BAUDOR, G. y SÁNCHEZ TRIGUERO, C., "Notas sobre el fomento estatal del empleo en 2003", *AS*, nº 5, 2003.

BASSOLS COMA, M., "La administración deportiva: evolución y posible configuración", *RAP*, nº 85, 1978.

J. A. BUENDÍA JIMÉNEZ, "La lesión sufrida por un futbolista durante su participación con su selección nacional y la protección por accidente de trabajo", *RJD* nº 11, 2004.

BAYLOS GRAU, A., "Cláusulas de descuelgue en la negociación colectiva" en *RL*, nº 17-18, 1994.

BERMEJO VERA, J., "El marco jurídico del deporte en España", *RAP*, nº 110, 1986.

– "Constitución y ordenamiento deportivo", *REDA*, nº 63, 1989.

BERRY, R., GOULD, W. y STAUDOHR, P., *Labor relations in professional sports*, Auburn House Publishing Company, Dover, Massachusetts, 1986.

BERRY, R. y WONG, G., *Law and business of the sports industries*, Auburn House Publishing Company, Dover, Massachusetts, 1986.

BERTOMEU ORTEU, J., "Las relaciones contractuales en el marco del deporte", en AA.W., *Primer Congreso de derecho Deportivo de Castilla y León*, Junta de Castilla y León, Valladolid 1992

BLANCO PEREIRA, E., "Las cláusulas de rescisión de los futbolistas: primer límite jurisprudencial", *AJA*, nº 365, 1998;

BLANPAIN R. y CANDELA SORIANO, M^a. M., *El caso Bosman, ¿El fin de la era de los traspasos?*, Civitas, 1^a ed., Madrid, 1997.

BLASCO PELLICER, A., *La individualización de las relaciones laborales*, CES, Madrid, 1995.

BLUE RIBBON PANEL (comisión de expertos), "The Report of the independent members of the Commissioners Blue Ribbon Panel on Baseball Economics", Major League of Baseball (MLB), 2000.

BORRAJO DACRUZ, E., *Introducción al Derecho del Trabajo*, Tecnos, 10^a ed., Madrid, 1999.

BORREGUERO GÓMEZ, J. M., "La negociación colectiva, esa vía de diálogo" en *REDD*, nº 1, Enero/Junio 1993, Civitas, Madrid.

BRYANT, D. K., "Brown v. Pro Football, Inc.: You make the call!", *Villanova Sports and Entertainment Law Journal*, nº 87, 1997.

BUCHANAN, M. J. y SLOTTJE, D. J., *Pay and performance in the NBA*, ed. Jai Press Inc., 1996.

BUTLER, M. R., "Competitive balance in MLB", *The American Economist*, vol. 39, nº 2, 1995.

CABEZA PEREIRO, J., "Sobre la concurrencia descentralizadora de convenios y sus efectos en el convenio o acuerdos afectados", *AS*, 1999, Vol. V.

CABRERA BAZÁN, J., *El contrato de trabajo deportivo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1961.

– "La relación especial de los deportistas profesionales", *Comentarios a las leyes laborales*. Tomo II-Vol.1^o. Editorial Revista de Derecho Privado, 1987.

CAIGER A. y GARDINER, S., *Professional Sport in the European Union: regulation and re-regulation*, Asser Press, The Hague, 2000.

– Estudio elaborado a instancia del Ministerio de Salud, Bienestar y Deporte de Holanda, "The balance between the game and the money", 2000, The Hague, publicado como apéndice en *Professional sport in the European Union: regulation and re-regulation*, Asser Press, The Hague, 2000.

CALÓ, E., "La admisión incondicionada de los extranjeros: el antecedente italiano. El Juez de Reggio Emilia y el fútbol globalizado", *RJD* nº 4-2000.

CAMBA, C., "Las cuestiones pendientes después de la sentencia Bosman", *RAP*, nº 148, 1999.

CAMPOS LÓPEZ, C., *Marketing y patrocinio deportivo*, Editorial GPE, Barcelona 1997.

– "Estrategias de crecimiento: cambio estratégico", *Revista Fútbol Profesional, LNFP*, nº 16, 2003

CARCELLER URIARTE J. L. y GUERRERO OSTOLAZA, J. M., *Manual de Derecho Deportivo. Fútbol*. 1981.

– *La relación laboral especial de los deportistas profesionales*, ed. Hurtman, 1981

CARDENAL CARRO, M., *Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional*, Universidad de Murcia, 1996.

– "La libre circulación de los futbolistas profesionales: diez consideraciones sobre la sentencia del Caso Bosman", *AS*, nº 2, 1996.

– "Una propuesta pragmática ante el interminable debate sobre la contratación temporal", *AS*, nº 4, 2001.

– (coordinador) "Especial monográfico sobre deporte profesional sin fronteras", *RJD*, nº 4, 2000.

CARDENAL CARRO M. e IRURZUN UGALDE, K., "Una sentencia más sobre las cláusulas de rescisión de los deportistas profesionales", *Diario La Ley*, miércoles 21 de octubre de 1998.

– "Extranjería y deporte: coordenadas históricas para entender un problema y algunas reflexiones desde el Derecho del Trabajo", *RJD*, nº 4, 2000.

CARROLL, M. y HEAVRIN, C., *Labor Relations and Collective Bargaining: Cases, Practice, and Law*, Prentice-Hall, Inc., 1998.

CARSON, D., "Supreme court to consider nonstatutory labor exemption", *The Spectator*, vol. 1, 1996.

CASANOVA GUASCH, F. y LANDA AGUIRRE, I., "El tratamiento fiscal de los derechos de explotación de la imagen", *Jurisprudencia Tributaria*, nº 6, 1997.

CASAS BAAMONDE, M. E., "La estructura de la negociación colectiva y las nuevas reglas sobre competencias y concurrencia de los convenios", *RL*, nº. 17-18, 1994.

– "Descuelgue salarial, acuerdos de empresa y conflictos de intereses", *RL* 1995-I.

CAZORLA PRIETO, L. M., *Las sociedades anónimas deportivas*, Ciencias Sociales, Madrid, 1990.

– *Derecho del deporte*, Tecnos, 1992.

– "La nulidad de las cláusulas de rescisión", *Diario El Mundo*, de 7 de noviembre de 1997.

– *Los impuestos del Deporte*, Aranzadi, 1999.

CHARRO BAENA, P. *Las autorizaciones para trabajo de extranjeros*, Aranzadi, 2000.

– "Los tratados de asociación con la Unión Europea y otras cuestiones desde el punto de vista de la extranjería", *RJD*, nº 4, 2000.

CIHON P. y CASTAGNERA, J., *Labor and Employment Law*, West Educational Publishing Co., 1999.

CORCORAN, K., "When does the buzzer sound? The nonstatutory labor exemption in professional sports", *Columbia Law Review*, nº 94, 1994.

CRUZ VILLALÓN, J., "El pacto en convenio colectivo de la indemnización por formación en los deportistas profesionales", *RL*, nº 2, 1986.

– "La estructura de la negociación colectiva y el Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva de 1997", *Tribuna Social*, nº 89, 1998.

CRUZ VILLALÓN J. y GÓMEZ GORDILLO, R., "Las políticas de empleo en sus diversos ámbitos: comunitario, nacional y autonómico", *Temas Laborales*, nº 61, 2001.

DALY, G. G., "The baseball players labor market revisited", SOMMERS, P. M. (coordinador), *Diamonds are forever*, The Brookings Institution, 1992.

DEJONGHE, T., "Restructuring the Belgian professional football league: A location-allocation solution", Ponencia en Sportcongress celebrado en Barcelona, 15-17 de mayo de 2003.

DE LA FUENTE LAVÍN, M., "La Seguridad Social de los deportistas profesionales", <http://www.iusport.es/opinion/mikel99.htm>

DE VAL TENA, A. L., *Pacto de prueba y contrato de trabajo*, Civitas, Madrid, 1998.

DE VAL ARNAL J.J. y DE VAL TENA, A.L., "La negociación colectiva de los deportistas profesionales", *RL*, nº 6, 1996.

– "La negociación colectiva en el deporte profesional. Estudio de los sujetos negociadores y de las cláusulas conflictivas" *XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Trotta, Madrid, 1994.

DEL REY GUANTER, S., *Ordenamiento jurídico, negociación colectiva y arbitraje en los Estados Unidos*, MTSS, Madrid, 1985.

DOBSON, S. y GODDARD, J., *The Economics of football*, Cambridge University Press, 2001.

DURÁN LÓPEZ, F. "La relación laboral especial de los deportistas profesionales", *RL, La Ley*, Tomo II, 1985.

DWORKIN, J. B., "Final offer salary arbitration", MARBURGER, D., (editor), *Stee-rike four!*, Praeger, 1997.

EDMONS, E. P., "Over forty years in the on-deck circle: congress and the baseball antitrust exemption", 19 *T. Marshall Law Review*, 1994.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*, Tecnos, Madrid, 1990.

ESQUÍBEL MUÑOZ, U., "Las denominadas cláusulas de rescisión del contrato del deportista profesional", Tesis doctoral, Bilbao 1998.

– "¿Que son las denominadas cláusulas de rescisión del contrato de los deportistas profesionales?", *RJD*, nº3, 2000.

EVJU, S., "Collective Agreements and Competition Law. The Albany Puzzle, and van der Woude", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, nº2-2001.

FALCÓN y TELLA, R., "El régimen tributario de los derechos de imagen de futbolistas y deportistas", *REDD*, nº 9, 1998.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., "Apuntes sobre la indemnización de daños y perjuicios en el supuesto de extinción del contrato de trabajo por abandono del trabajador", *La Ley*, II-1993.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., "El comité de empresa. Procedimiento electoral (arts. 69, 70, 71 y 72)", *REDT*, nº 100, 2000.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, L., ESCUDERO PRADO, E. y RODEIRO PAZOS, D., "Financiación de entidades deportivas en el mercado bursátil: factores influyentes en la salida a bolsa de los clubes de fútbol y su posterior evolución", Ponencia presentada en el congreso *Sportcongress*, Barcelona 15-17 Mayo, 2003, <http://www.eae.es/SportCongress/EUGENIA%20ESCUEDERO%20PRADO.pdf>

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., "El alcance material de la ultraactividad de los convenios denunciados", *La Ley*, II-1999.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O., "Notas sobre la duración del contrato de trabajo en el Reino Unido", *REDT*, nº 88, 1998.

FIZEL, J. L., "Free agency and competitive balance", *Stee-rike four!*, coordinador MARBURGER, D. R., ed. Praeger, 1997.

FIZEL, J.L., GUSTAFSON, E. y HADLEY, L., *Baseball Economics*, Ed. Praeger, 1997;

FLYNN, M. y GILBERT, R., "The analysis of professional sports leagues as joint ventures", *Economic Journal*, nº111, 2001.

FORMWALT, L., "Brown v. Pro Football Services, Inc.: Widening the field but staying in-bounds", en *Brief Law Journal*, Issue 1, article 2, 1997

FORT, R. y QUIRK, J., "Cross subsidization, incentives and outcome in professional team sports leagues", *Journal of Economic Literature*, nº 33, 1995.

FORT, R., "Revenue disparity and competitive balance in Major League Baseball", Informe año 2000 para el Comité *antitrust* del Senado de los EE.UU.

FOSSEN, P., "Europe does not exist!! About the problems of the major football clubs from smaller countries", Ponencia presentada en el congreso *Sportcongress* celebrado en Barcelona, 15-17 mayo 2003.

FREDERICK D. M. *et al.*, "Salary arbitration as a market substitute", SOMMERS, P. M. (coordinador), *Diamonds are forever*, The Brookings Institution, 1992.

FREEDMAN, W., *Professional sports and antitrust*, Quorum books, New York, Wesport Connecticut, London, 1987.

GALA DURÁN, C., "Relación laboral y libertad de expresión" en *RL*, Tomo I, 1996.

GALIANA MORENO, J. M., "Crisis del contrato de trabajo", *Revista de Derecho Social*, nº 2, 1998.

GARCÍA COSO y DE LA PLATA CABALLERO, N., "Una reflexión crítica sobre la actividad económica y su problemática frente a las normas comunitarias de la competencia", *RJD*, nº 3, 2000-1.

GARCÍA LUENGO, R. B., "En torno al sistema de fundación de las Sociedades Anónimas Deportivas", *Estudios en homenaje al profesor Aurelio Menéndez*, Tomo II, Civitas, Madrid, 1996.

GARCÍA MURCIA J. y MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P., "De nuevo sobre la libertad de expresión en el seno de la empresa. Comentario a la sentencia TC 20/2002, de 28 de enero 2002", *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, nº 13, 2002.

GARCÍA RUBIO, M. A., "La indemnización por formación de futbolistas profesionales en las transferencias nacionales e internacionales", *RJD*, nº 10, 2003.

GARCÍA SILVERO, E. A., "Hacia una nueva regulación de los traspasos de los deportistas profesionales en la UE", *Boletín Mensual Aranzadi Laboral*, nº 13, 2000.

GARCÍA VILLAR J. y RODRÍGUEZ GUERRERO, P., "TV revenues in spanish football: old solution, new problems", Ponencia presentada en el congreso *Sportcongress* celebrado en Barcelona, 15-17 de mayo de 2003.

GARCÍA VILLAVERDE, R., "El régimen jurídico del capital en las Sociedades Anónimas Deportivas", *Derecho de Sociedades*, nº 1, 1993.

GARCÍA VIÑA, J., "Los convenios colectivos extraestatutarios. Régimen jurídico y relación con los convenios colectivos estatutarios", *TS*, nº 118, 2000.

GARRIDO PÉREZ, E., "Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria", *RL*, nº 8, 1995.

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., *El Lockout en el derecho de los Estados Unidos (su contraste con el cierre patronal del derecho español)*, Ediciones Cedecs, 1998.

GLAZER, D. C., "Can't anybody here run this game? The past, present and future of MLB", *The journal of sport law*. Seton Hall University, Vol. 9, nº 2, 1999.

GÓMEZ-FERRER SAPIÑA, R., *Sociedades Anónimas Deportivas*, Comares, Madrid, 1992.

GONZÁLEZ DEL RÍO, J.M., "Las cláusulas de rescisión y su incompatibilidad con el derecho comunitario. Aplicación de la doctrina Bosman", *RL*, nº 14, julio 2001.

– "Los primeros pasos hacia el establecimiento de topes salariales máximos en el fútbol profesional", *RJD*, nº 9, 2003.

GONZÁLEZ GRIMALDO, M.C., "Las vías de garantía y la exclusión jurisdiccional en el ordenamiento jurídico deportivo", *RAP*, nº 71, 1973.

GONZÁLEZ GRIMALDO, M.C., *El ordenamiento jurídico del deporte*, Civitas, 1974.

GOPLERUD, P., "Collective bargaining in the National Football League: an historical and comparative analysis", *Villanova Sports and Entertainment Law Journal*, Vol. IV, 1997.

GREENBERG, M.J., *Sports law practice*, The Michie Company, Virginia, 1993.

HADLEY, L. y GUSTAFSON, E., "Free agency and competitive balance", *By the numbers (newsletter of the statistical analysis committee of the Society of American Baseball Research)*, marzo 1994.

HELLER, A. W., "Creating a win-win situation through collective bargaining: the NFL salary cap", en *The sports lawyers journal*, Sports Lawyers Association, nº1 vol. 7, 2000.

HERMAN, E., *Collective Bargaining and Labor Relations*, Prentice-Hall, Inc., 1998.

HOBEL, M. S., "Application of the labor exemption after the expiration of collective bargaining agreements in professional sports", *New York Law Review* 57, nº 1, 1982.

IBÁÑEZ JIMÉNEZ, J., "Estudio sobre el régimen jurídico de las Sociedades Anónimas Deportivas", *Actualidad Civil*, nº 11, 1992.

ICHINO, P., "Collective bargaining and antitrust laws: an open issue", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, nº 2, 2001.

IRURZUN UGALDE, K., "Convenios colectivos y deporte profesional", *REDD*, Civitas, nº 6, 1995.

– "Libertad profesional y normativa FIFA. Algunas reflexiones con ocasión del Reglamento FIFA sobre la actividad de los agentes de jugadores.", *Revista Técnico Laboral*, Vol. XVIII, nº 68, 1996.

IRURZUN UGALDE K. y RUBIO SÁNCHEZ, F., "La sentencia Téllez: cláusulas de rescisión y su modulación desde los principios del derecho laboral", *AS* nº 15, 1998.

JENNINGS, K. M., *Moribund labor relations in professional baseball*, ed. Praeger, London, 1997.

JIMÉNEZ COMPAIRED, I., "Fiscalidad y deporte profesional: examen de algunas cuestiones de actualidad", *REDD*, Civitas, nº 5, 1995.

– "Las actuaciones de la Administración Tributaria en relación con ciertas remuneraciones a los deportistas profesionales", *REDD*, Civitas, nº 6, 1995.

JOHNSON, B., "Why baseballs antitrust exemption must go", MARBURGER, D., (editor), *Stee-rike four!*, Praeger, 1997.

KAEMPFER, W. H., "Salary arbitration in MLB: a case of dog wags tail!", MARBURGER, D., (editor), *Stee-rike four!*, Praeger, 1997.

KÉSENNE, S., "Revenue sharing and competitive balance in professional team sports", Internet, www.aems.salford.ac.uk/salgroup/kesenne.doc

KNOWLES, G., SHERONY, K. y HAUPERT, M., "The Demand for MLB: a test of the uncertainty of outcome hypothesis", *The American Economist*, vol. 36, nº 2, 1992.

KOPETT, L., "Change", *Sports Illustrated*, 3 de mayo de 1992.

LAHERA FORTEZA, J., "¿Es posible la negociación colectiva de eficacia general en sectores sin representación unitaria?: el caso taurino", *RL*, nº 19, 1999.

LANDABEREA UNZUETA, J. A *El contrato de sponsorship deportiva*, Ed. Aranzadi, 1992.

– "La protección jurídica de los menores en el deporte y la Europa de las regiones" Ponencia en *Congreso Internacional de Derecho del Deporte*, Madrid, marzo 2001.

LARRUN (ARGIA aldizkariaren osagarria), "Esku pilotaren etorkizuna", nº 49, noviembre 2001.

LAVA, L. M., "The battle of the superstars: player restraints in professional team sports", *University of Florida Law Review* 32, nº3, 1980.

LEAL AMADO, J., *Vinculação versus liberdade. O processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Coimbra, 2002.

LEAP, T., *Collective Bargaining and Labor Relations*, Pearson Education, 1995.

LEEDS M. A. y KOWALEWSKI, S., "Winner take all in the NFL", *Journal of Sports Economics*, Vol. 2, nº 3, 2001.

LEZETA, J., "Ciclos y paganos", *Diario Vasco*, 17 de Enero de 2003.

LIMÓN LUQUE, M.A., "La dimisión del deportista profesional y la indemnización a favor de la entidad deportiva", *REDT*, nº 101, 2000.

LLEDÓ YAGÜE, F., *Las denominadas cláusulas de rescisión en los contratos de prestación de servicios futbolísticos*, Cuadernos Iusfinder, Dykinson, Madrid 2000.

– "El caso Téllez: la cláusula de rescisión de los futbolistas y su aplicación judicial", *AS*, nº 15, 1998.

– LNFP, *Un gol al futuro. Claves del fútbol profesional para el siglo XXI*, Liga Nacional de Fútbol Profesional. Madrid, 2000.

LOCK, E., "The scope of the labor exemption in professional sports", *Duke Law Journal*, 1988.

LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., "Cuestiones pendientes en torno a la ultraactividad del convenio colectivo", *AS*, Vol V, 1999.

LÓPEZ ANIORTE, M. C., *La concurrencia de convenios colectivos*, Tirant lo Blanch, 1999.

LÓPEZ BALAGUER, M., "Ultraactividad del convenio y autonomía colectiva: el convenio colectivo para la actividad del baloncesto profesional (a propósito de la SAN de 21 de junio 2002, AS 2002, 2605)", *RJD*, nº 9, 2003.

LOWREY J., NEATROUR S. y WILLIAMS, J., "The Bosman ruling, football transfers and foreign footballers", Centro de Investigación del Fútbol Sir Norman Chester de la Universidad de Leicester, agosto 2002.

LUJÁN ALCARAZ, J., "Reflexiones sobre el papel actual de la autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo", *AS*, Vol. V, 1999.

MAGRANER MORENO, F., *Tributación de artistas y deportistas*, Ed. CISS, Valencia 1995.

MALATOS, A., *Il calcio professionistico in Europa. Profili di diritto comparato*, Edizioni Cedam, Padova, 1989.

MARBURGER, D., (editor), *Stee-rike four!*, Praeger, 1997.

– "The good days", *Stee-rike four!*, Praeger, 1997.

MARCA, Guía Liga Marca, Temporadas 95/96, 96/97, 97/98, 98/99, 99/00, 00/01, 01/02, 02/03 y 03/04.

– Guía Basket MARCACB, 2001-2002 y 2002-2003.

MARÍN HITA, L., "La nueva SAD", *REDD*, nº 10, 1998.

MARTIALAY, F., *Implantación del profesionalismo y nacimiento de la liga*, Real Federación Española del Fútbol, 1996.

MARTÍN VALVERDE, A., "Ideologías jurídicas y contrato de trabajo", VV.AA., *Ideologías jurídicas y relaciones laborales*, Universidad de Sevilla, 1977.

– "Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo", VV AA, El Estatuto de los Trabajadores, t. XII, vol. 2º, EDESA. Madrid, 1995.

– *Derecho del trabajo*, Tecnos 10ª Ed., 2001.

MARTÍNEZ GIRÓN, J., "La negociación colectiva en Inglaterra y en los Estados Unidos", *Documentación Laboral*, nº 31, 1990.

– "Las cláusulas de descuelgue salarial en la jurisprudencia", *REDT*, nº 95, 2000.

McCORMICK, R. A., "Labor or antitrust? Let the players choose", *Villanova Sports and Entertainment Law Journal*, nº 39, 1997.

MELLA MÉNDEZ, L., "Composición, promoción de elecciones y mandato electoral del comité de empresa (arts. 66 y 67)", *REDT*, nº 100, 2000.

MERCADER UGUINA, J., *Estructura de la negociación colectiva y relaciones entre convenios*, Civitas, Madrid, 1994.

MERINO MERCHÁN, J. F., "Valor jurídico de la cláusula de rescisión de Ronaldo. Conflicto jurídico entre la normativa de la FIFA y el derecho comunitario europeo", *Diario La Ley*, 31 de julio de 1997.

MISHKIN, J. A., "Competitiveness in sports events: the salary cap", *Profesional sports management in europe in the new millennium*, ULEB, Sevilla, 16 y 17 de junio de 2000.

MONTES FLORES, V., "Los derechos federativos y su contenido patrimonial", Ponencia I Encuentro de Master en Derecho Deportivo de la Universidad de Lleida, Marbella, 30 de mayo de 2002. En internet, www.sportsciences.com/

MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje en las Leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, Madrid 1992.

– *Derecho del trabajo*, Tecnos, 24ª ed., 2003.

– "El sindicato más representativo en la LOLS y la Sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985", *AL*, nº 10, 1986.

MONTOYA MELGAR A. y otros, "El período de prueba", *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, 4ª ed., 2001.

MOORAD, J. S., "Major league baseballs labor turmoil: the failure of the counter-revolution", *Villanova Sports and Entertainment Law Journal*, nº 53, 1997, en internet, <http://vls.law.vill.edu>

MUTILOA, P., "La gestión del fenómeno deportivo", Ponencia en *Jornadas sobre deporte federado y acontecimientos extraordinarios*, Kirologi - Diputación Foral de Gipuzkoa, 23 y 24 de octubre de 2003.

NAVARRO EGEA, M., "Obligación de retener por las cantidades satisfechas en concepto de derechos de imagen de deportistas vinculados a un club deportivo. Comentario a la Resolución del TEAC de 21 de julio de 2000", *RJD*, nº 5, 2001.

NAVARRO NIETO, F., *La representatividad sindical*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993.

– "La representatividad por irradiación en la jurisprudencia", *RL*, nº 5, 1992.

– "La negociación colectiva en el derecho comunitario del trabajo", *REDT*, nº 102, 2000.

NOLL R. y ZIMBALIST, A., *Sports, jobs, and taxes: the economic impact of sports teams and stadiums*, ed. Brookings, Washington D.C., 1997.

OIT, *La situación laboral y sindical en España*, Ginebra 1969.

OJEDA AVILÉS, A., *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, 7ª ed., Madrid 1998.

OLIET GIL, B., "La autonomía de la voluntad individual frente a la autonomía colectiva", *Actualidad y Derecho*, nº 42, 1992.

OTERO LUNA, M., "Límites de la norma convencional en las PYMES: la ultraactividad", *RMTAS*, nº 3, 1997.

PACHMAN, M. B., "Limits on the discretionary powers of professional sports Commissioners: a historical and legal análisis of sigues raised by the Pete Rose controversy", *Virginia Law Review*, nº 76, 1990.

PALLINI, M., "Il rapporto problematico tra diritto della concorrenza e autonomia collettiva nell'ordinamento comunitario e nazionale, note to the Albany judgement", *RIDL*, Tomo 11, 2000.

PALM, C. W., "Strife, liberty and the pursuit of money: labor relations in professional sports", *Villanova Sports and Entertainment Law Journal*, nº1, 1997.

PALOMAR OLMEDA, A., "Análisis de los diferentes aspectos que plantea la resolución del contrato de trabajo de los deportistas profesionales", *REDT*, nº 30, 1987.

– "Las alternativas en la represión del dopaje deportivo", *RJD*, nº 1, 2002.

PALOMAR OLMEDA A. y DESCALZO GONZÁLEZ, A., *Los derechos de imagen en el ámbito del deporte profesional*, Ed. Dykinson 2001.

PALOMAR OLMEDA, A. y PÉREZ GONZÁLEZ, C., "La aprobación del Código mundial contra el dopaje: un apunte sobre la política española y la necesidad de su adaptación", *RJD*, nº 10, 2003.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., *Derecho del trabajo e ideología*, Tecnos, 5ª ed., 2002

PALOMINO F., y SAKOVICS, J., "Revenue sharing in professional sports leagues: for the sake of competitive balance or as result of monopsony power?" Internet, www.ed.ac.uk/econ/pdf/js%200011.pdf

PEDERSEN, C. S., "For the best or worst interest of baseball: the Commissioners powers lie in doubt", *Loyola of Los Angeles Entertainment Law Journal*, nº 3, 1993.

PÉREZ DE ALBÉNIZ, J., "Los nuevos millonarios de la pelota", La Revista, edición digital, www.el-mundo.es/La_revista/index136.html

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "Mecanismos legales de descuelgue salarial", *La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la negociación colectiva*, IX Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 1996.

PÉREZ GONZÁLEZ, C., "Traducción al español del Código Antidopaje de la AMA", *RJD*, nº 10, 2003.

PICHER, T.C., "Baseball's antitrust exemption repealed: an analysis of the effect on salary cap and salary taxation provisions", *Seton Hall Journal of Sport Law*, Vol. 7, nº 1, 1997.

QUIRK, J. y FORT, R., *Pay Dirt. The business of professional team sports*, Princeton University Press, 1992.

– *Hard ball. The abuse of power in pro team sports*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1999.

REAL FERRER, G., *Derecho público del deporte*, Civitas, 1991.

– "El caso Téllez: una visión sistemática de las cláusulas de rescisión", *AS*, nº 15, 1998.

RECIO, A., "Globalización y sindicatos: cuales son los retos", *Gaceta Sindical*, nº 2, junio, 2002.

RIVERO LAMAS, J., "La legitimación empresarial para la negociación colectiva. Asociaciones empresariales legitimadas para negociar", *V Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid 1993.

– "Estructuras y contenidos de la negociación colectiva en la Ley 11/1994 (una aproximación interpretativa)", *DL*, nº 43, 1994.

ROBERTS, G. R., "NCAA, antitrust and consumer welfare", *Tulane Law Review*, Vol. 70, nº6, 1996.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., "El período de prueba (art. 14)", *REDT*, nº 100- I, 2000.

– "El Derecho del Trabajo de los inmigrantes extracomunitarios", Ponencia Central del XII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, (Santander 8 y 9 de Junio de 2001)

– "Libertad de circulación de personas y trabajadores", Unión Europea (CISS), 2001.

ROJAS RIVERO, G. P., *La libertad de expresión del trabajador*, Editorial Trotta, Madrid, 1991.

ROLDÁN MARTÍNEZ, A., <<La contratación "estructural" de duración determinada: su justificación>>, *RL* nº 9, 2002.

ROQUETA BUJ, R., *El trabajo de los deportistas profesionales*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1996.

ROSNER, S. R., "Must Kobe come out and play?", *The journal of sport law*, Seton Hall University School of law, vol.8, nº 2, 1998.

ROTTENBERG, S., "The baseball players labor market", *Journal of Political Economy* nº 64, junio 1956.

ROWLAND, T. M., "Antitrust law. Salary cap", *The journal of sport law*, Seton Hall University School of law, Vol. 9, nº1, 1999.

RUBIO SÁNCHEZ, F., *El contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, Dykinson, 2002.

RUBIO SÁNCHEZ F. y BARRIUSO IGLESIAS, C., "El mercado de trabajo del deporte profesional: gestión empresarial, mediación en la contratación y cláusula de rescisión", *AS*, nº 14, 1999.

- SALA FRANCO, T., *Derecho Sindical*, 9.ed., Tirant lo Blanch, Valencia 2003,
- SALA FRANCO, T. y otros, *Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2000.
- SALA FRANCO T. y otros., "La contratación temporal: un pacto posible", *AL*, nº 13, 2001.
- SÁNCHEZ PEGO, F.J., "El ordenamiento del deporte profesional y sus puntos de fricción", *AL*, 1989-I.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., "La mesa electoral y la votación para delegados de personal y comités de empresa (arts. 73, 74 y 75)", *REDT*, nº 100, 2000.
- SASTRE IBARRECHE, R., *Derecho sindical y transición política*, Tecnos, 1987.
- SARRIÓN FERNÁNDEZ, M., "Extinción del contrato regulado en el RD 1006/1985, de 26 de junio, por voluntad unilateral del deportista profesional", *RL*, nº 14-1999.
- SAUER, R. L. y VOELKER, K. E., *Labor Relations. Structure and process*, Macmillan Publishing Company, 2ª ed., New York 1993.
- SCIBILA, F. P., "Baseball franchise stability and consumer welfare: an argument for reaffirming baseball exception with regard to its franchise relocation rules", *Seton Hall Journal of sport law*, Vol. 6, nº 2, 1996.
- SCULLY, G. W., *The business of major league baseball*, University of Chicago Press, Chicago 1989.
- SCURA, J. J., "The time has come: ending the antitrust non-enforcement policy in professional sports", *Seton Hall journal of sport law*, nº 2, 1992.
- SELVA SÁNCHEZ, L. M., *Sociedades Anónimas Deportivas*, Centro de Estudios Registrales, Madrid, 1992.
- SEMPERE NAVARRO, A. V., *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo*, Akal, 1982.
- SEMPERE NAVARRO A.V. y CARDENAL CARRO, M., "El caso Téllez: de donde venimos y a donde vamos", *AS*, nº 15, 1998.
- SEMPERE NAVARRO A. V. y LUJÁN ALCARAZ, J., "Límites de la autonomía colectiva en la definición del ámbito y contenido del convenio colectivo", *AS*, Tomo III, 1996.
- SEOANE OSA, J., "Las conclusiones de la Abogada General ante el TJCE en el asunto del *Comunitario B Kolpak*", *RJD*, nº 8, 2002.
- SHEEHAN, R. G., *Keeping score. The economics of big-time sports*, Diamond Communications, Inc.1996.

- SIPUSIC, D. J., "Instant repay: upon further review, the NFLs misguised approach to the signing bonus should be overturned", *The sports lawyers journal*, Vol. 8, nº 1, 2001.
- SLOANE, A. A. y WITNEY, F., *Labor relations*, Prentice Hall, 9ª ed., New Jersey, 1997.
- SOMMERS, P. M. (coordinador), *Diamonds are forever*, The Brookings Institution, 1992.
- SPINK, P. y MORRIS, P., "TV rights in professional football", CAIGER, A. y GARDINER, S., *Professional Sport in the European Union: regulation and re-regulation*, Asser Press, The Hague, 2000.
- STAGG, D., "Antitrust. The nonstatutory labor exemption", *Seton Hall journal of sport law*, Vol. 6, 1996.
- STAUDOHR, P.D., *Playing for dollars. Labor relations and the sports business*, ILR Cornell University Press 1996.
- "Baseball labor relations: the lock-out of 1990", *Monthly Labor Review*, octubre, 1990.
 - "Salary caps in professional team sports", Compensation and Working Conditions, Labor statistics, US Department of Labor. Spring 1998.
 - "The scope of pro footballs antitrust exemption", *Labor law journal*, Vol. 50, nº1, 1999.
- STRAUSS, S., "Sport in court: the legality of professional footballs system of reserve and compensation" en *UCLA Law Review* 28, nº 2, diciembre 1980.
- SUÁREZ CORUJO, B., "Derecho social versus derecho de la competencia: querencia neoliberal de la jurisprudencia del TJCE. A propósito de la STJCE 21 de septiembre de 1999, caso Albano", *RMTAS*, nº 32, 2001.
- SUDIA, D. y REMIS, R., "Athlete agent legislation in the new millennium: state statutes and the Uniform Athletes Agents Act", *Seton Hall Journal of Sport Law*, nº 8,1998, nº 9, 1999, nº 10, 2000 y nº 11, 2001.
- SZYMANSKI, S. y SMITH, R., "The English football industry: profit, performance and industrial structure", *International journal of applied economics*, vol. 11, nº 1, 1997.
- TAYLOR, B. J. y WITNEY, F., *Labor Relations Law*, 6ª ed., Prentice, Englewood Cliffs, NJ, 1992.
- TEROL GÓMEZ, R., *Las Ligas Profesionales*, Aranzadi, 1998.
- TOHARIA CORTÉS, L., "El modelo español de contratación temporal", *Temas Laborales*, nº 64, 2002.

TROS DE YLARDUYA, J., *El pacto indemnizatorio en la extinción del contrato, sin justa causa, del deportista profesional*

– Tesis doctoral, Universidad de Navarra, 2001.

VALDÉS DAL-REÉ, F., “Sobre la prórroga de la vigencia de los convenios colectivos denunciados y vencidos”, *AL*, nº 27, 1986.

– “Notas sobre la reforma del marco legal de la estructura de la negociación colectiva”, *RL*, 1995-I.

– “La contratación colectiva europea: más que un proyecto y menos que una realidad consolidada”, *RL*, 1997-II.

VILLAVICENCIO RÍOS, *Los Acuerdos Marco sobre la estructura de la negociación colectiva: naturaleza jurídica, eficacia, contenido*, Comares, 1998.

VOUSDEN, S., “Albany , Market Law and Social Exclusion”, *ILJ*, nº 29, 2000.

WEATHERILL, S., “Case C-415/93, Bosman”, *Common Market Law Review*, nº33, 1996.

WEBB, J. Z., “Labor law. The nonstatutory labor exemption”, *Journal of Sport Law*, Seton Hall, Volumen 7, nº 1, 1997.

WEILER, P. C., *Leveling the playing field*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London, 2000.

WHITNEY, J. D., “Whether baseball after the strike of 1994?”, MARBURGER, D., (editor), *Stee-rike four!*, Praeger, 1997.

WISE A. N. y MEYER, B. S., *International Sports Law and Business*, Kluwer Law International, 1997.

YU, D. D., “The reconciliation of antitrust laws and labour laws in professional sports”, *The Sports Lawyers Journal*, Vol. 6, nº1, 1999.

ZIMBALIST, A., *Sport Business Journal*, nº 7, agosto 2000.