



# La incidencia de la crisis económica derivada de la pandemia del coronavirus en los salarios de los deportistas profesionales

Remedios Roqueta Buj

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Máster Propio en Derecho Deportivo (10.ª EDICIÓN)

(<https://postgrado.adeituv.es/derecho-deportivo>)

Universidad de Valencia

22 abril 2021

# SUMARIO

1. Introducción.
2. La reducción de los salarios en el deporte profesional como consecuencia del coronavirus.
3. La garantía convencional de las deudas salariales de los deportistas profesionales.

## 1. Introducción

El deporte profesional se enfrenta a un impacto económico sin precedentes debido a la pandemia del coronavirus.

En la temporada 2020-2021, con un descenso generalizado de ingresos, la Liga ha reducido el límite salarial de los equipos en 583 millones de euros.

En este contexto, las negociaciones para **rebajas salariales** se han convertido en habituales en los clubes, como en los casos de Atlético de Madrid y el Real Madrid, mientras que otros han optado por un diferimiento de pagos, como el FC Barcelona.

Además, se plantea el problema de la posible **insolvencia** de los clubes o entidades deportivas (sistemas convencionales de garantía de los salarios de los deportistas profesionales).

## 2. La reducción de los salarios contractuales

La **rebaja los salarios** ha de seguir los cauces del:

b) Art. **82.3 Estatuto de los Trabajadores** (ET) («descuelgue salarial») si conduce a inaplicar parcialmente el **convenio colectivo estatutario** (verbigracia, el CCFP, CCFF, CCBP, CCBP, CCBMP, CCCP, Convenio Colectivo del Fútbol Sala,..) en vigor o en ultraactividad.

En cualquier caso, exige:

- el acuerdo con la representación legal de los deportistas
- y, en su defecto, se deben tramitar los sistemas de solución extrajudicial de los conflictos colectivos del art. 82.3 ET.

\* El convenio colectivo no puede ser modificado unilateralmente por el club o entidad deportiva.

## 2. La reducción de los salarios contractuales

¿El **art. 82.3 ET** es aplicable en el ámbito del deporte profesional?

— Silencio del RD 1006/1985 –regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales–.

— Art. 21 RD 1006/1985: aplicación supletoria del ET “*en cuanto no sean incompatible con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales*”.

— En principio, esta institución es compatible con la naturaleza especial de esta relación y, por ende, cabe la **aplicación supletoria del ET** (art. 21 RD 1006/1985) -pero **poco probable** por el carácter estatal de las competiciones oficiales–.

## 2. La reducción de los salarios contractuales

b) Art. **41 ET** («modificación sustancial de condiciones de trabajo») si comporta la **modificación sustancial** de:

- contratos de trabajo,
- acuerdos de empresa,
- convenios colectivos no estatutarios,
- convenios estatutarios una vez finalizado el período de ultraactividad (doctrina jurisprudencial).

## 2. La reducción de los salarios contractuales

¿Es posible la modificación sustancial en el ámbito del deporte profesional?

— Silencio del RD 1006/1985.

— El contrato de trabajo deportivo juega un papel muy importante (cuentan mucho las singularidades de cada deportista).

Por ello, debería regir en toda su extensión la norma de derecho común que prohíbe dejar al arbitrio de uno de los contratantes la validez y el cumplimiento de los contratos (art. 1.256 CC).

Además, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo ocasiona a los deportistas un perjuicio muy superior al que produce en las relaciones laborales ordinarias.

Por ello, se podría defenderse la **inaplicabilidad** del art. 41 ET en el deporte profesional.

Pero el **art. 16.2 RD 1006/1985**, que regula la extinción del contrato de trabajo por voluntad del deportista, fundada en un incumplimiento empresarial, se remite al art. 50 del ET para determinar cuáles son esos incumplimientos empresariales y éste se refiere expresamente a las modificaciones sustanciales que causan determinados perjuicios a los trabajadores.

De este modo, y a sensu contrario, cabe sostener que el resto de las modificaciones sustanciales entran dentro del ámbito de organización y dirección de los clubes o entidades deportivas.

**Régimen jurídico aplicable a la «modificación sustancial de condiciones de trabajo»:**

— art. 41 del ET.

— arts. 170 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal (LC).

## 2.1. Las causas justificativas de la modificación sustancial

«Razones económicas, técnicas, organizativas o de producción» (art. 41.1 ET):

- **Causa económica**: pérdidas o una disminución persistente de los beneficios, mejorar la posición competitiva de la empresa o la productividad.
- **Causa técnica, organizativa** o de **producción**: cambios en los medios o instrumentos de producción o en los sistemas y métodos de trabajo de personal.

El club o entidad deportiva debe **acreditar**, no sólo la concurrencia de un **sustrato nuevo o diferente**, desde la perspectiva económica, técnica, organizativa o productiva, sino también que la modificación adoptada cuenta con una **justificación objetiva** y **razonable**.

## 2.2. Las condiciones de trabajo modificables

— El art. 41.1.d) ET incluye expresamente entre las condiciones de trabajo susceptibles de modificación sustancial:

- el «*sistema de remuneración*» (esto es, el procedimiento para cuantificar el importe del salario)
- y la «*cuantía salarial*».



Por tanto, el procedimiento del art. 41 ET **permite** a las entidades deportivas:

- reducir los salarios,
- suprimir o modificar los complementos salariales,
- cambiar el sistema de primas,
- modificar la fecha de pago del salario, etc.



— Además, el art. 41.1 ET **no** establece una **lista cerrada exhaustiva** de las materias modificables (por ejemplo, las **mejoras voluntarias de la Seguridad Social**).

En cambio, el art. 41.1 ET **no admite:**

- la privación de derechos ya devengados.
- ni fijar condiciones futuras.

## 2.3. La distinción entre modificaciones individuales y colectivas

— Art. 41.2 ET: distingue entre las modificaciones de carácter **individual** y de carácter **colectivo**.

— Relevancia de la distinción:

- El procedimiento.
- Las vías de impugnación.

## 2.3. La distinción entre modificaciones individuales y colectivas

### — Criterio de diferenciación: **CUANTITATIVO.**

**Colectivas**: las modificaciones que en un período de **90 días** afecten al menos a (art. 41.2 ET):

- 10 trabajadores en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- 10 % de los trabajadores en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores
- 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

**Individuales**: Cuando el número de trabajadores afectados sea inferior al citado.

## 2.3. La distinción entre modificaciones individuales y colectivas

¿Es extrapolable esta distinción en el ámbito del deporte profesional?

El RD 1006/1985:

- **Expresamente** sólo se **prevé el despido colectivo** [art. 13.f) RD 1006/1985: el contrato deportivo se extinguirá “*por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento*” del art. 51 ET].
- **No contempla el despido por causas objetivas** —al que es reconducible el despido individual o plural por causas económicas, técnicas organizativas o de producción—.

## 2.3. La distinción entre modificaciones individuales y colectivas

Lo que me lleva a pensar que:

— la norma deportivo-laboral **impide las actuaciones individualizadas** de clubes respecto de determinados deportistas,

— debiendo actuar siempre en **términos colectivos** con la consiguiente **necesidad de intentar siempre la negociación-consulta con los representantes legales de los deportistas profesionales.**

## 2.3. La distinción entre modificaciones individuales y colectivas

\* Los acuerdos de consultas, sin ser convenios estatutarios por no cumplir todos los requisitos del Título III del ET, merecen la misma consideración por exigirse para su negociación unas reglas de legitimación y de mayorías similares a las previstas en el referido Título (art. 41.4 ET).

Por lo tanto, puede proclamarse la eficacia personal general y la eficacia jurídico-normativa de los mismos (doctrina jurisprudencial)

Y, siendo así, es evidente la sujeción de los acuerdos de consultas a los principios de no discriminación y de igualdad:

se debe garantizar que los esfuerzos económicos se distribuyen **equitativamente** entre todos y cada uno de los integrantes de la plantilla deportiva.

## 2.4. Las modificaciones colectivas: comisión negociadora y procedimiento

### Procedimiento (art. 41.4 ET):

— Una **fase de consultas/negociación** con la representación legal de los trabajadores.

— Pero, a falta de acuerdo, es el **club o entidad deportiva** quien decide si la modificación sustancial se lleva a efecto.

— Si el club o entidad deportiva pretende modificar únicamente las condiciones de trabajo del personal deportivo, participarán como **interlocutores** ante el club o entidad deportiva «*los representantes legales de los trabajadores*» (art. 41.4 ET):

- bien el comité de empresa o los delegados de personal,
- bien las secciones sindicales.



En los clubes o entidades deportivas **sin representación legal de los deportistas**, éstos podrán optar entre:

- a) Una **comisión *ad hoc*** de un máximo de **3 deportistas** del propio club o entidad deportiva **elegidos por los deportistas democráticamente.**
- b) Una **comisión de 3** miembros **designados**, según su representatividad, por los **sindicatos más representativos** (CC.OO., UGT y, en su caso, sindicatos más representativos a nivel autonómico) y **representativos del sector** al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo (art. 41.4 ET).

**Opción b): no operativa** porque:

— Los sindicatos más representativos no cuentan con sindicatos de deportistas profesionales integrados a nivel confederal.

— No se celebran elecciones sindicales en el ámbito del deporte profesional.

## 2.5. Las vías de reacción de los deportistas afectados por la modificación

- Los deportistas afectados pueden optar entre (art. 41.3 ET):
  - a) Aceptar la modificación salarial.
  - b) Impugnar la modificación salarial.
  - c) Rescindir el contrato con *indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un tope de 9 mensualidades* cuando la modificación salarial les cause un **perjuicio relevante** -circunstancia que ha de ser acreditada por los propios deportistas-.
- **Extinción indemnizada: Arma de doble filo:**
  - Para los **clubes**: los deportistas profesionales libertad para contratar con otro equipo y quedan sin efecto las cláusulas de rescisión unilateral de los deportistas.

— Para los **deportistas**: si la reducción salarial se produce una vez iniciada la temporada, **escasas posibilidades** de encontrar un nuevo equipo y de aumentar su retribución por:

- la limitación de los períodos de fichajes
- y/o de la posibilidad de participar en dos o más equipos en la misma competición durante el transcurso de una temporada.

**Opción: impugnar la rebaja salarial** –cabe el ejercicio sucesivo de las acciones de impugnación y de resolución del contrato- y, si se declara justificada la rebaja, el plazo para el ejercicio de la opción resolutoria indemnizada se computará a partir de la fecha de notificación de la sentencia que declara ajustada a derecho la decisión empresarial.

**Convendría revisar las normas deportivas**, permitiéndoles fichar en otro equipo durante la temporada en curso, independientemente de la fecha en que se vean obligados a rescindir su contrato.

\*\* El ejercicio del **derecho de rescisión indemnizada** del contrato se **suspende** durante la **tramitación del concurso**, con el **límite de un año** desde que se autorice la modificación (art. 184 LC).

### 3. La garantía convencional de las deudas salariales de los deportistas profesionales

— La generalización de situaciones de crisis e insolvencias empresariales en el fútbol profesional ha dado lugar al Fondo de Garantía Salarial previsto en el Anexo III de los sucesivos CCFP.

Organismo o fondo privado, sustentado con aportaciones efectuadas por los propios clubes y SADs adscritos a la LNFP, que asume la obligación de abonar a los futbolistas profesionales los créditos salariales cuando el primer obligado a ello no lo hace.

— **Inconveniente**: podía contribuir a que los futbolistas fichasen por aquel club o Sad que les ofreciera la ficha más alta aun a sabiendas de su precaria situación económica pues en última instancia tenían garantizado el pago de parte de sus créditos salariales por la LNFP.

— Por ello, en la actualidad el CCFP (BOE 8-12-2015) exige que:

- a) Las deudas hayan motivado el **DESCENSO del Club/SADs deudor** -arma de doble filo para los jugadores, que se pueden ver abocados a retirar las denuncias contras sus clubes o entidades deportivas para evitar el descenso-.
- b) La **PLAZA VACANTE** en la competición **NO sea objeto de COBERTURA POR OTRO CLUB/SAD** de acuerdo con lo establecido en la normativa deportiva correspondiente -si fuera objeto de cobertura por otro club, esté debe **subrogarse en la deuda de la entidad descendida por impago de las deudas salariales** –reconocidas y cuantificadas por acuerdo firme de la Comisión Mixta LNFP (Convenio de coordinación RFEF/LNFP

3/julio/2019)-.

## 3.2. El Fondo Especial de Garantía previsto en el convenio colectivo para la actividad del baloncesto profesional

En el Capítulo V del IV **CCBP** (BOE 17-3-2021) también se prevé un Fondo Especial de Garantía integrado por fondos aportados por la ACB, que garantiza el pago de determinadas deudas que los clubes que la integran tienen contraídas con sus jugadores.

A tal efecto, la ACB destinará a dicho Fondo, la cantidad de 1.800.000 € por cada una de las temporadas de vigencia pactadas así como, en su caso, la temporada prorrogada (art. 20.2 CCBP).

El ejercicio del fondo abarcará desde el 1 de julio al 30 de junio del año siguiente (art. 20.2 CCBP).

El Fondo atenderá las solicitudes hasta el límite de su dotación tanto por club como el límite total. De existir remanente al final del ejercicio no será acumulable al siguiente ejercicio y no se podrán arrastrar reclamaciones de una temporada a la siguiente.

### 3.3. Los avales y cauciones del baloncesto femenino, balonmano y ciclismo profesional

— Art. 30 IV **CCBMP** (BOE 26-1-2017): los clubes deben garantizar *«el cobro de las cantidades que adeuden a los jugadores en concepto de salario pactado en contrato individual, mediante la prestación de los avales o garantías necesarios ..., que serán formalizados y cuyo depósito se realizará en ASOBAL»*.

— Art. 10 **CCCP** (BOE 1-4-2010): *«los contratos suscritos entre los corredores y equipos de nueva creación deberán contener, durante la vigencia de los mismos, una caución solidaria del patrocinador o patrocinadores principales por las obligaciones dimanantes de los citados contratos»* y que *«esta caución será obligatoria durante los dos primeros años del funcionamiento de estos equipos»*.

### 3.3. Los avales y cauciones del baloncesto femenino, balonmano y ciclismo profesional

— Art. 28 **CCBPF** (BOE 15-1-2008): los clubes depositarán ante la Federación Española de Baloncesto «*el aval que por ésta se exija para garantizar el cobro de las cantidades que adeuden a las jugadoras en los términos y con la cobertura establecidos por dicho organismo*».

— El **CCFF**, a diferencia de los convenios colectivos que rigen en el ámbito del deporte profesional masculino, **no** se ha planteado la necesidad de complementar el mecanismo del FOGASA a través de técnicas del Derecho privado que aseguren los créditos salariales de las futbolistas profesionales frente a las situaciones de insolvencia de los clubes y entidades deportivas.



- Con estos sistemas de garantía salarial se pretende suplir las deficiencias que presenta la protección que el **FOGASA** dispensa a los deportistas profesionales, pero sin sustituir este mecanismo de garantía salarial.

En efecto, en todos los casos se trata de un instrumento compatible con el FOGASA en su funcionamiento y complementario en sus objetivos, ya que cuando tales deportistas acudan en primer término al sistema de garantía salarial previsto en el convenio colectivo, si a su través no obtienen la satisfacción total de su crédito, podrán recurrir después al FOGASA para cobrar la diferencia dentro de los límites legales.

En todo caso, los deportistas deberán estar atentos a que no se agoten los plazos de prescripción o de caducidad para reclamar judicialmente frente al club o entidad deportiva ni el plazo de prescripción para solicitar las prestaciones del FOGASA.

- ROQUETA BUJ, *Los deportistas profesionales. Régimen jurídico laboral y de Seguridad Social*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- ROQUETA BUJ, R., *Crisis económica y deporte profesional*, Aranzadi, Pamplona, 2013.
- ROQUETA BUJ, R., «Los contratos de los futbolistas tras la suspensión por el COVID-19» (<https://iusport.com/art/109083/los-contratos-de-los-futbolistas-tras-la-suspension-por-el-covid-19>).
- ROQUETA BUJ, R., «La reducción de los salarios en el deporte profesional como consecuencia del coronavirus» (<https://iusport.com/art/115504/la-reduccion-de-los-salarios-como-consecuencia-del-coronavirus>).
- ROQUETA BUJ, R., «La reducción de los salarios contractuales y convencionales en el deporte profesional como consecuencia del coronavirus», *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, núm. 70, 2021.