

ENTORNO

El diferimiento salarial, herramienta de los clubes para rebajar costes

El coronavirus ha provocado una crisis sin precedentes en el sector del fútbol con una caída generalizada de los ingresos que ha obligado a los clubes a adoptar medidas de contención de gastos.

Palco23
24 feb 2021 - 04:52



Reducir la masa salarial se ha convertido en un objetivo prioritario de muchos clubes. La pandemia del Covid-19 ha causado una crisis sin precedentes que ha obligado a revisar el principal gasto de los equipos de fútbol, los sueldos, con el diferimiento salarial como la herramienta idónea para afrontarlo.

Rodrigo García Lucas, socio del área deportiva de Laffer Abogados, dio ayer las claves de las “soluciones laborales a la crisis del fútbol profesional” en el sexto encuentro LaLiga de derecho del deporte de la temporada 2020-2021.

El Covid-19 ha obligado al fútbol a adaptarse. Tras levantarse el estado de alarma, decretado el pasado 14 de marzo, y con la consideración del deporte como actividad esencial, los clubes se quedaron sin la posibilidad de acogerse esta temporada a los expedientes de regulación temporal de empleo (Ertes).

En un contexto de crisis, con una disminución generalizada de las fuentes de ingresos, y en la que los ingresos por traspasos no se han cumplido, los acuerdos para la rebaja salarial vuelven a estar sobre la mesa. En ese sentido, el Athletic Club, anunció la semana pasada un acuerdo con su plantilla para reducir sueldos por segunda vez.

El problema, detalló el experto, es la necesidad de encontrar el “instrumento legal idóneo para bajar salarios” en un marco en el que las decisiones de la administración no ayudan, con una subida de entre dos y tres puntos de los marginales del Irc y el proyecto para eliminar los topes de las cotizaciones de la Seguridad Social, que supondría un coste inasumible.

Ante la necesidad de recortar la masa salarial, los clubes buscan fórmulas jurídicas que les permitan rebajar sueldos

España, señaló García Lucas, parte en desventaja respecto a sus competidores. Existe una “demonización del futbolista a raíz de las cuestiones fiscales derivadas de derechos de imagen o pagos a intermediarios”. A lo que se suma la falta de un incentivo fiscal, a diferencia de Italia, donde la Ley Crescita ha rebajado al 26% la tributación de los futbolistas y ha incluido una tarifa plana para la tributación de los derechos de imagen.

Los clubes afrontan la necesidad de rebajar la masa salarial debiendo pactar “una novación modificativa del contrato de trabajo”, con la dificultad que representa convencer a los capitanes de nuevo para que entren en esta negociación.

El abogado detalló que el instrumento adecuado “es la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores”. Aunque ese mecanismo cuenta con pros y contras. La posibilidad de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo se puede realizar de manera individual o colectiva.

En caso de implementarse de manera individual se puede producir una discriminación de los jugadores, con la necesidad de concretar a quién se la aplicará y en qué condiciones y sólo en base al salario futuro, sin poder implementarse con efecto retroactivo y dando lugar al derecho de impugnación y al de extinción del contrato

durante el año siguiente con una indemnización de 20 días. El letrado expuso que reducciones de sueldos de más de un 30% son demasiado gravosas, y los juzgados pueden ser restrictivos.

La modificación sustancial colectiva, en base a un diferimiento salarial, es la “solución idónea”, opinó el experto

Otra manera de afrontar la situación es la modificación sustancial colectiva, tal y como ha sucedido en un club de Primera División, que obligó a sentarse a los representantes legales de los trabajadores para negociar. Aunque el experto no dijo el nombre del club de Primera que ha optado por la negociación colectiva, teniendo en cuenta los detalles de su exposición es probable que se trate del FC Barcelona.

El proceso no es fácil, ya que en muchos clubes no hay comité de empresa o hay una representación para el personal no deportivo, por lo que los jugadores no son electores ni elegibles y se debe formar una comisión negociadora con un periodo de consultas de quince días.

Los procesos de modificación sustancial “son los idóneos”, afirmó el socio del área deportiva de Laffer Abogados. Aunque idealmente deben centrarse en “diferimientos salariales”, ya que difícilmente puede llevar a la extinción del contrato de trabajo por parte del trabajador al no existir un perjuicio, cuando con la minoración salarial “corres un grave riesgo”.

“Un jugador no suele tener un problema de efectivo, pero el salario que pierde nunca lo va a volver a recuperar, salvo que se produzca un diferimiento” que facilita el acuerdo, expuso el abogado. Un proceso que, además, obliga a los clubes a hablar con LaLiga para que les permita una imputación en temporadas futuras del salario que se difiere.