

ENTORNO

Sin alternativas a rebajar salarios: el fútbol, sin opciones laborales ante el Covid-19

La crisis económica derivada de la pandemia del coronavirus obliga a los clubes a reducir costes, como la masa salarial, con las entidades teniendo escaso margen de actuación.

Javier Trullols
27 ene 2021 - 04:45



La industria del fútbol busca reinventarse ante el Covid-19. Los clubes y sociedades anónimas deportivas trabajan para la contención de gastos, siendo la masa salarial su principal coste, debiendo adaptarse al marco legal vigente para encontrar soluciones que les faciliten un cierto margen de maniobra. Las opciones laborales viables encima de la mesa son escasas.

El sector arrancaba 2020 en plena época de bonanza, con los ingresos al alza, una salud económico-financiera razonablemente buena y una racionalización del importe de los traspasos, recuerda Carlos Hurtado, director de equipo, sports y laboral de Baker McKenzie, en el quinto encuentro LaLiga de derecho del deporte. Pero en marzo todo

1 / 3

<https://www.palco23.com/entorno/sin-alternativas-a-rebajar-salarios-el-futbol-sin-opciones-laborales-ante-el-covid-19>

El presente contenido es propiedad exclusiva de Palco23 Ediciones, SL, sociedad editora de Palco23.com (www.palco23.com), que se acoge, para todos sus contenidos, y siempre que no exista indicación expresa de lo contrario, a la licencia Creative Commons Reconocimiento. La información copiada o distribuida deberá indicar, mediante cita explícita y enlace a la URL original, que procede de este sitio.

se detuvo, y llegó el momento de ajustarse el cinturón. El marco general cambió.

El ordenamiento jurídico español apenas ofrece herramientas a las que los clubes puedan acogerse. Las entidades deportivas pueden optar por aprobar un expediente de regulación temporal de empleo (Erte), un concurso de acreedores, despidos o modificación de contratos. Siendo todas ellas soluciones poco idóneas para el fútbol, asegura Hurtado.

El problema de los sueldos

En la temporada 2020-2021, con un descenso generalizado de ingresos, LaLiga ha reducido el límite salarial de los equipos en 583 millones de euros. Con diez clubes viendo rebajado su límite salarial, uno los ha mantenido y otros nueve los han visto aumentado (aunque hay que tener en cuenta que tres son los que subían de Segunda). Las negociaciones para rebajas salariales se han convertido en habituales en los clubes, como en los casos de Atlético de Madrid y Real Madrid, mientras que otros han optado por un diferimiento de pagos, como el FC Barcelona.

Para los clubes, la masa salarial representa entre un 60% y un 80% de los gastos, por lo que es lógico que busquen adaptarlos en tiempos de crisis. A lo que suman una mayor optimización de recursos y la apertura de nuevas fuentes de negocio.

Soluciones laborales a disposición de los clubes

El Erte del personal deportivo con la competición en disputa no es viable. Mientras que los despidos colectivos son reservados a situaciones límite, de reestructuración del club, siendo difíciles de aplicar en este contexto.

El Real Decreto 1006/1985 señala como causas del despido la “crisis económica” o “crisis de otro tipo”, de acuerdo al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Para ello es necesario demostrar las pérdidas actuales, una previsión de pérdidas o una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas. “Se exige además un plus adicional, que se busque una adecuación a una situación de supervivencia de la entidad deportiva”, detalla el experto.

En relación al despido individual, la jurisprudencia hace una “interpretación restrictiva” del mismo, con el problema añadido de que cuando se promulgó el Real Decreto el Estatuto de los Trabajadores era otro, una demostración más de la necesidad de adaptarlo al momento actual tras 35 años de vigencia, según el ejecutivo de Baker McKenzie.

Además, el contexto legal actual marca la “prohibición de despedir por causas Covid”,

que estará vigente hasta el 31 de enero de este año y es probable que se prorrogue. En cuanto a las consecuencias del despido en una empresa que ha aplicado un Erte sin los seis meses de lapso posterior, las primeras sentencias judiciales van de la nulidad a la declaración de improcedencia, con pronunciamientos dispares por Juzgados o Tribunales.

Por otro lado, los clubes que acuerdan una rebaja salarial se exponen a problemas judiciales como consecuencia de la modificación sustancial condiciones de trabajo. Esta circunstancia puede darse tanto si se altera la cuantía del salario como si se aplaza el momento de su pago. Una situación que da lugar a la duda de si nace el derecho a la extinción del contrato de trabajo, pero sólo se produce si hay perjuicio relevante para el futbolista.