



LA "REFORMA LABORAL" APLICADA A LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.

Reducción de salarios en el fútbol profesional

Por Pere Vidal

Comentario a la Sentencia de 7 de marzo de 2013 del Juzgado de lo Social 2 de Tarragona (Caso Gimnàstic de Tarragona vs. R. Paragón y R. Gimeno)

Por primera vez, un Juzgado de lo Social se ha pronunciado a favor de la decisión de una entidad deportiva («Nàstic» de Tarragona) de reducir las cuantías salariales pactadas por contrato con sus jugadores profesionales, al amparo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (en su nueva redacción dada por la conocida Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), que permite a las empresas *"acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción"*.

En este caso, en fecha 11 de julio de 2012 el Nàstic comunicó a sus jugadores Rodrigo Gimeno y Roberto Peragón sus nuevas condiciones salariales, con efectos del 1 de agosto de 2012, que pasarían a ser en ambos casos de 40.000 euros brutos anuales.

Las causas alegadas por el Nàstic para justificar la decisión fueron los resultados económicos negativos registrados desde el ejercicio 2009 y que persistían al momento de la comunicación, agravados por la pérdida de ingresos (televisivos, taquillas, publicidad, etc.) a consecuencia del inesperado descenso de categoría a 2ª División B al final de la temporada 2011/2012. Dicha decisión fue impugnada judicialmente por los jugadores afectados.

Antes de entrar en el debate jurídico que, con excelente claridad expositiva, se dilucida en la Sentencia, repasemos brevemente las circunstancias profesionales que regían los contratos de ambos jugadores:

a) Roberto Peragón: El delantero fue contratado por el Nàstic en 1/11/2011 con fecha prevista de finalización a 30 de junio de 2013. Se pactó un salario bruto de 119.000 euros más derechos de imagen.

Adicionalmente se estableció una serie de variables al uso en este tipo de contratos (en función de los goles marcados, partidos jugados, si el Nàstic ascendía a 1ª División o jugaba el "play off" de ascenso, más otros incrementos por objetivos mucho más ambiciosos, como la clasificación para la Europa League o Champions League).

b) Rodrigo Gimeno: Fue contratado como jugador profesional en 18/8/2010 hasta el 30 de junio de 2013. Se pact3n un salario bruto de 200.000 euros m3s primas por objetivos (en este caso, por partidos jugados, por ascenso a 1^a divisi3n o si el equipo acaba entre los 6 primeros clasificados).

Es de hacer constar que para R. Gimeno las partes hab3an acordado adem3s que, en caso de descenso a Segunda Divisi3n «B» (Por aqu3l entonces el N3stic militaba en la Liga Adelante), «la remuneraci3n y premios pactados se reducir3an en un 50 %». Dicha cl3usula fue activada cuando se produjo el descenso a 2^a Divisi3n B, por lo que cuando se produjo la modificaci3n sustancial impugnada, R. Gimeno ya hab3a visto reducido su salario a la mitad (de 200.000 a 100.000).

Igualmente, para ambos casos se hab3a acordado una cl3usula de extinci3n anticipada por voluntad del jugador sin causa imputable al N3stic, por importe de 3.000.000 € (R. Perag3n) y 2.000.000 (R. Gimeno), respectivamente. Dicha cl3usula de extinci3n anticipada qued3 sin efecto como consecuencia de la modificaci3n sustancial efectuada por el N3stic.

Sentado lo anterior, el debate jur3dico resuelto por la Magistrada Ver3nica Oll3 se centra en las siguientes cuestiones: (i) la existencia de un marco legal que ampare la medida, al negar los deportistas la aplicaci3n del art3culo 41 del Estatuto de los Trabajadores, (ii) posible "discriminaci3n" hacia Perag3n - aleg3 que la modificaci3n se trataba de una represalia por haber impugnado judicialmente una sanci3n disciplinaria previa -, y finalmente, (iii) si las causas alegadas por el N3stic justificaban la medida adoptada.

En cuanto a la alegaci3n de vulneraci3n de la garant3a de indemnidad en su vertiente de la tutela judicial efectiva - que a efectos pr3cticos se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos - en el caso de R. Perag3n, considera la Magistrada que ha quedado acreditada por el Club la "justificaci3n objetiva y razonable" de su decisi3n, por lo que no se trata de una represalia.

Es objeto de este comentario los apartados referentes a la aplicabilidad del art3culo 41 del Estatuto de los Trabajadores a los deportistas profesionales y el juicio de razonabilidad o justificaci3n de la medida.

Sobre la aplicabilidad del art3culo 41 del Estatuto de los Trabajadores a los deportistas profesionales.

Son especialmente interesantes los razonamientos sobre la aplicabilidad del art3culo 41 del Estatuto de los Trabajadores a los futbolistas profesionales - y por extensi3n a todos aquellos deportistas profesionales a los que resulta de

del Tribunal Supremo de 28 de abril de 2010, que al entrar a valorar si se trata de una modificación sustancial que pueda dar lugar a la extinción del contrato por el futbolista, *«está admitiendo la aplicabilidad del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores»*.

Sobre si la modificación sustancial operada consistente en la reducción del salario de los jugadores es o no ajustada a derecho

Admitida la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a los futbolistas profesionales, queda por dirimir si la reducción salarial está amparada en una causa justificativa y razonable.

En el pleito nadie discutió si se trataba o no de una modificación sustancial - entendida como aquella que tenga una mínima entidad - pues una reducción salarial como la operada sin duda lo es, pero si fue objeto de discusión las causas económicas alegadas por el Nàstic, en el sentido que (i) las circunstancias económicas aducidas en la carta de despido ya existían en el momento de la contratación de los actores (desde el 2.009 el club se haya en situación de fondos negativos), y (ii) el hecho de que se hayan producido además contrataciones de nuevos futbolistas "con salarios importantes tras la marcha de los actores".

La Magistrada, con cita a la más reciente doctrina judicial sobre la materia, recuerda que el control judicial de las modificaciones sustanciales no se ha eliminado de modo absoluto por la Ley 3/2012, sino que deben examinarse conforme al canon de enjuiciamiento de la razonabilidad, si bien a su parecer, sí se ha suprimido el juicio de funcionalidad, en el sentido que no corresponde a los órganos judiciales juzgar si la medida es adecuada a efectos de prevenir la evolución negativa (STSJ de Cataluña dictada en el procedimiento de despido colectivo 36/2012). Sobra decir que buena parte de la doctrina sigue exigiendo esta conexión de funcionalidad entre la medida acordada y la superación de la situación económica negativa.

Centrada por la Magistrada la controversia en el juicio de razonabilidad e interpretado éste como que la decisión adoptada por el club en relación a la situación de crisis respete los derechos fundamentales y no ampare una conducta arbitraria o irracional - esto es, que no se adopte una medida con manifiesta mala fe o abuso de derecho - lleva a la desestimación de la demanda, con los siguientes argumentos:

(i) Sobre la situación económica negativa del Nàstic que viene arrastrándose desde el año 2009. Al tratarse de una situación ya existente al momento de la contratación de los actores y que no impidió en su día la suscripción de los contratos de trabajo en sus condiciones iniciales, dicha causa por sí sola no constituiría, a criterio de la Magistrada, "una actuación razonable en los términos descritos, y ello además en el marco de un contrato de duración determinada".

Debemos pues, interrelacionar la situación económica que precedía a la contratación de los actores, con la nueva situación sobrevenida y que la agrava: el descenso del Nàstic a la 2ª División B.

(ii) El Descenso a la Segunda División B. Es un hecho acreditado que el descenso supuso directamente la minoración de ingresos en 2.200.000 euros en concepto de derechos televisivos, estimando el Club que dejará de percibir otro millón de euros por descenso de ventas de entradas, publicidad, etc.

Como consecuencia de lo anterior, el Club ha reducido su plantilla de trabajadores ordinarios (de 30 en el 2011 a 20 en el 2012) y reducido sustancialmente el coste salarial de su plantilla de futbolistas profesionales, a la vez que replanteó todo el proyecto deportivo "en el que se han mantenido tan solo 5 jugadores de los que jugaron en Segunda A la temporada anterior", a la vez que las nuevas contrataciones presentan unos salarios muy inferiores a los que jugaban la temporada anterior en la Liga Adelante.

Por lo tanto, considera la Sentencia que "**no sólo resulta acreditada la causa económica sino la razonabilidad de la medida adoptada**".

Quedan finalmente dos puntos por comentar. El primero, referente al hecho de que R. Gimeno ya había visto reducido su salario a la mitad como consecuencia del descenso (por aplicación directa de la cláusula incorporada a su contrato profesional), y el segundo, en relación al delantero fichado en el mercado de invierno con un salario de 60.000 euros.

Zanja estas cuestiones la Magistrada recordando que, a su criterio, "**no debe acreditarse la funcionalidad de la medida, sino que esta sea razonable**".

Partiendo de esta base y acreditado en el acto de juicio el mal rendimiento deportivo de R. Peragón - "que pese a jugar como delantero no marcó ni un solo gol en toda la temporada" - el hecho de contratar a un delantero de mayor nivel deportivo - al parecer de la Magistrada - y retribución, obedece a la necesidad de invertir dentro del proyecto deportivo en jugadores que permitan al Club ascender cuando antes y volver a percibir los ingresos de antaño, asegurando la viabilidad de la entidad.

En cuanto a R. Gimeno, indica la Magistrada que, a pesar de la rebaja salarial operada en virtud de la cláusula por descenso, su salario (100.000 euros) seguía estando por encima del resto de sus compañeros, por lo que el importe salarial acordado por la modificación sustancial (40.000 euros) se encuentra dentro de la media de las retribuciones del Club para la nueva temporada y las circunstancias actuales.

Por 3ltimo, no podemos dejar de mencionar la importancia y alcance de esta Sentencia, pues al resolver sobre un procedimiento de modificaci3n sustancial de condiciones de trabajo, la misma es firme y **contra la misma no cabe recurso alguno**, por lo que no podr3 ser revocada por ninguna instancia superior.

Pere Vidal
Abogado. Derecho Laboral del Deporte
pvidal@icab.es / pere.vidal@bakermckenzie.com

Mayo de 2013.

© **Pere Vidal (Autor)**
© **Iusport (Editor). 2013**

www.iusport.es