

## **La reducción de los salarios en el deporte profesional como consecuencia del coronavirus**

Remedios Roqueta Buj  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Codirectora del Master Propio en Derecho Deportivo  
Universidad de Valencia

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La modificación sustancial de los salarios contractuales de los deportistas profesionales. 3. Las causas justificativas. 4. Las condiciones de trabajo modificables. 5. La distinción entre modificaciones individuales y colectivas. 6. Las modificaciones colectivas: comisión negociadora y procedimiento. 7. Las vías de reacción de los deportistas perjudicados por la modificación. 8. Las modificaciones sustanciales en el concurso de acreedores.

### **1. Introducción**

Recientemente, como muchos clubes y entidades deportivas se encuentran al borde de la supervivencia económica tras la pandemia de COVID-19 y el origen de los mayores gastos de los equipos profesionales se encuentra en los salarios, se está planteando la posibilidad de que los clubes puedan acogerse a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), para rebajar los salarios previamente acordados a nivel individual con los deportistas profesionales o a nivel colectivo con el conjunto de la plantilla deportiva a través de acuerdos de empresa informales o convenios colectivos no estatutarios.

### **2. La modificación sustancial de los salarios contractuales de los deportistas profesionales**

En principio, el silencio del RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, respecto del mecanismo de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y su eventual aplicación en el ámbito del deporte profesional podría ser interpretado en el sentido de que la misma no entra en juego. Ciertamente, la aplicación supletoria del ET se condiciona a que el régimen laboral común que pretenda aplicarse no sea incompatible con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales (art. 21 RD 1006/1985). Y, en este sentido, hay que notar que el contrato individual del deportista profesional juega un papel muy importante en la ordenación de las condiciones de trabajo, dado que en este sector de actividad cuentan

mucho las singularidades de cada deportista. Siendo así, lo lógico es que rigiera 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 aplicación de la institución de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo ocasiona a los deportistas un perjuicio sin duda muy superior al que produce en las relaciones laborales ordinarias. En base a todo ello, podría defenderse la inaplicabilidad del art. 41 del ET a la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

En sentido contrario, hay que señalar que el art. 16.2 del 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 este se refiere expresamente a las modificaciones sustanciales que causan determinados perjuicios a los trabajadores. De este modo, y *a sensu contrario*, cabría sostener que el resto de las modificaciones sustanciales entran dentro del ámbito de organización y dirección de los clubes o entidades deportivas en los términos previstos en el art. 41 del ET o, en su caso, en los 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).

En cualquier caso, si la actuación empresarial que rebaja los salarios conduce a la inaplicación parcial del convenio colectivo estatutario que sea de aplicación, se deben seguir los cauces del “descuelgue” de los arts. 82.3 del ET o 189 de la LC, si el club o entidad deportiva se encuentra en situación concursal, que requieren el acuerdo de los representantes legales de los deportistas profesionales.

### 3. Las causas justificativas

De conformidad con el art. 41 del ET, la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo “*cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*”, considerándose “*tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa*”. A pesar de la falta de rigor técnico de la norma que mezcla tanto el presupuesto desencadenante con la finalidad que posibilita la modificación de las condiciones de trabajo, la referencia a la “*competitividad*” y a la “*productividad*”, de un lado, y a la “*organización técnica o del trabajo en la empresa*”, de otro, parecen indicar que hay causa económica no sólo cuando existan pérdidas o una disminución persistente de los beneficios, sino también cuando se pretenda mejorar la posición competitiva de la empresa o la productividad, y causa técnica u organizativa cuando se hayan producido cambios en los medios o instrumentos de producción o en los sistemas y métodos de trabajo de personal.

La norma legal no establece una conexión entre la modificación pretendida y la finalidad que por medio de la misma se pretende alcanzar, con lo que se viene a negar a los órganos judiciales un control sobre la racionalidad y proporcionalidad de la medida modificativa. De este modo, se otorga al empresario un poder prácticamente omnímodo para modificar sustancialmente sus condiciones de trabajo, sin más límites que la buena fe, el abuso del derecho, el fraude de ley y los derechos fundamentales de los trabajadores que vedan las medidas modificativas que obedecen a una razón arbitraria o caprichosa de la empresa o vulneran un derecho fundamental del trabajador (por ejemplo, la garantía de indemnidad). Ciertamente, el ET proclama de modo expreso el deber general del empresario de ejercer de modo “regular” (y en la regularidad entra el actuar de buena fe, al que se opone la conducta abusiva) su poder directivo [arts. 5.c) y 20.2 ET]. Dicho deber obliga al empresario a adecuar su libertad de decisión, más allá

de los que pudieran considerarse sus puros intereses egoístas, a los intereses objetivos de la empresa, a los que no son ajenos los trabajadores, y se opone a que el empresario pueda adoptar decisiones abusivas o fraudulentas que lesionen los derechos de estos. En cualquier caso, la norma laboral contrasta abiertamente con 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).

Sin embargo, y aunque respetando el bloque legal o convencional aplicable, el empresario puede pactar con sus trabajadores o concederles unilateralmente mejoras contractuales dispares, con el sólo límite del principio constitucional de no discriminación, a mi juicio, no es lo mismo mejorar las condiciones legales o convencionales a favor de algunos trabajadores que empeorar las condiciones de trabajo previstas en un acuerdo colectivo o convenio colectivo no estatutario en perjuicio sólo de un grupo de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. De hecho, según la doctrina jurisprudencial, el empleador 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. Y así, se debe garantizar que los esfuerzos económicos se distribuyan equitativamente entre todos y cada uno de los integrantes de la plantilla deportiva.

#### 4. Las condiciones de trabajo modificables

El art. 41.1.d) del ET incluye expresamente el “*sistema de remuneración*” (esto es, el procedimiento para cuantificar el importe del salario) y la “*cuantía salarial*” entre las condiciones de trabajo susceptibles de modificación sustancial. Además, el texto legal, al utilizar la expresión “*entre otras*”, no establece una lista cerrada exhaustiva de las materias modificables. De este modo, el procedimiento previsto en el art. 41 del 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. Mas no admite la privación de derechos ya devengados ni alcanza a fijar condiciones futuras.

#### 5. La distinción entre modificaciones individuales y colectivas

El art. 41.2 del ET distingue modificaciones individuales y colectivas. Esta distinción tiene relevancia en el terreno del procedimiento, más complejo para las segundas que para las primeras.

El criterio de diferenciación es exclusivamente cuantitativo. Se considera colectiva la modificación que, “*que, en un período de noventa días, afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores*” (art. 41.2 ET). Por el contrario, “*se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas*”.

De este modo, si la modificación afecta a una condición fijada por encima de las normas legales y convencionales en los contratos de trabajo en atención a las condiciones individuales de los deportistas, y alcanza los umbrales numéricos que dispone la ley, el club o entidad deportiva no la podrá llevar a cabo de forma unilateral sin intentar previamente la negociación por medio de las oportunas consultas con los

representantes legales de los deportistas y sin notificarles su decisión, abriendo así la puerta a la consiguiente reclamación colectiva. Es más, si nos atenemos a la doctrina sentada en alguna ocasión por el Tribunal Supremo, el legislador, al incluir en el art. 41.4 del ET la modificación de las condiciones de trabajo disfrutadas por los trabajadores en virtud de sus respectivos contratos de trabajo en un número superior a los umbrales señalados legalmente, aparta las referidas condiciones del tratamiento de las condiciones individuales renunciables por los propios trabajadores sin otros requisitos, elevándolas a la categoría de colectivas.

Es mas, la circunstancia de que en el RD 1006/1985 expresamente sólo se prevea el despido colectivo y no el despido individual/plural por crisis del club, podría llevar a pensar que ha sido intención de dicha norma el impedir 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.

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

En cualquier caso, el procedimiento, que debe ajustarse a lo dispuesto en el art. 41.4 del ET, consta de una fase de consultas/negociación con la representación legal de los trabajadores; pero, a falta de acuerdo, es el club o la entidad deportiva quien decide si la modificación sustancial se lleva a efecto.

De conformidad con el nuevo art. 41.4 del ET, “*la consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento*”, que “*estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes*”.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas “*corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados*

En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores se regirá por las reglas previstas en el art. 41.4 del ET, en virtud de la cuales hay que distinguir varios supuestos de hecho, a saber:

a) 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. Dicha intervención “*corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados*», esto es, la mitad más uno de los representantes unitarios de la empresa (art. 41.4 ET). En tal caso, las secciones sindicales «*representarán a todos los trabajadores de los centros afectados*» (art. 41.4 ET). Sin embargo, debido a una serie de problemas que plantea la aplicación del régimen jurídico de la representación unitaria en el ámbito del deporte profesional, singularmente los derivados de la ausencia de una unidad electoral específica para los deportistas profesionales en el ámbito de las empresas deportivas, lo cierto es que aquellos no eligen delegados de personal ni miembros de comités de empresa ni cuentan con secciones sindicales.

En los clubes o entidades deportivas en los que no exista representación legal de los deportistas, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión *ad hoc* de un máximo de tres miembros integrada por deportistas del propio club o entidad deportiva y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma (art. 41.4 ET).

La comisión integrada por los deportistas profesionales puede tener, así, entre uno y tres miembros, si bien una comisión formada por dos personas puede conducir a situaciones de bloqueo en la adopción de los acuerdos, pues éstos requieren el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión.

Y, si se opta por una comisión sindical, ésta estará integrada por un máximo de tres miembros “*designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma*” (art. 41.4 ET), es decir, por los sindicatos más representativos conforme a lo establecido en los art. 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) –lo que resulta llamativo si se tiene en cuenta que estos sindicatos ni siquiera cuentan con sindicatos de deportistas profesionales integrados a nivel confederal-, así como por las organizaciones a que se refiere el art. 7.2 de la citada Ley. La suficiente representatividad, según la regla general, debe referirse al “*sector al que pertenezca la empresa*”. Mas, si no se celebran elecciones sindicales en el ámbito del deporte profesional, los sindicatos más representativos y los sindicatos profesionales no podrán acreditar su representatividad en el ámbito de la negociación.

No obstante todo lo anterior, según la doctrina jurisprudencial, los deportistas profesionales pueden optar por negociar ellos mismos en lugar de designar la comisión representativa *ad hoc* del art. 41.4 del ET. Más dicha posibilidad requiere que se den determinadas circunstancias, a saber: no excesivo número de trabajadores afectados; voluntad unánime de los mismos para negociar personalmente las modificaciones de condiciones de trabajo; y aprobación claramente mayoritaria del acuerdo. Además, no puede concurrir elemento alguno que pudiera hacer sospechar de una actuación torticera del empleador, tendente a subvertir el necesario carácter colectivo de la negociación, ni aparecer indicios de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión *ad hoc* sindicalizada, el club o entidad deportiva podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial (art. 41.4 ET). Y así, aquél podrá atribuir su representación a las asociaciones de clubes y entidades deportivas y, entre ellas, a las Ligas Profesionales reguladas en el art. 41 de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte (LD). Estas son asociaciones de clubes que se constituyen dentro de las Federaciones Deportivas españolas, única y exclusivamente, cuando existen competiciones oficiales de carácter profesional y ámbito estatal (art. 12.2 LD). Son asociaciones de carácter deportivo con personalidad jurídica propia que gozan de autonomía para su organización interna y funcionamiento. Se encargan de asumir las competencias del deporte profesional en la modalidad deportiva de que se trate. Todos los

clubes de una misma modalidad deportiva, que participen o deseen participar en la competición oficial de carácter profesional y ámbito estatal de la correspondiente Federación Deportiva española, deberán asociarse con carácter obligatorio como miembros a la Liga Profesional que se constituya a este fin, la cual estará integrada exclusivamente por estos clubes. Ahora bien, para que las Ligas Profesionales puedan actuar en la esfera laboral en representación de los clubes a ellas adscritos deben registrarse conforme a la Ley 19/1977, de 1 de abril sobre derecho de asociación sindical.

b) Si el club o entidad deportiva pretende modificar las condiciones de trabajo del personal deportivo y del resto de trabajadores que prestan actividad en el club mediante una relación laboral común, dicha modificación deberá llevarse a cabo en el mismo procedimiento y por medio de una única comisión negociadora para todos los trabajadores afectados (art. 41.4 ET).

En tal supuesto, y teniendo en cuenta que no existen comités de empresa conjuntos para todo el personal de un club o entidad deportiva, la comisión representativa se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas (art. 41.4 ET):

1.º) Si los deportistas profesionales y el resto del personal (técnico, administrativo o subalterno) sometido a una relación laboral común cuentan con representantes legales de los trabajadores propios y específicos, la comisión estará integrada por éstos.

2.º) Si el personal laboral sometido a una relación laboral común cuenta con representantes legales de los trabajadores y el personal deportivo no, la comisión estará integrada únicamente por dichos representantes. Y así, los miembros del comité de empresa o los delegados de personal elegidos por el personal laboral ordinario o común de la entidad deportiva podrán actuar en nombre de todos los trabajadores, incluidos los deportistas profesionales que no han participado en su elección, con lo que el conflicto de intereses es más que evidente.

De este modo, como la representación de los trabajadores en los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos, suspensión o extinción colectiva, es la prevista en los arts. 61 y siguientes del ET (delegados de personal y comités de empresa) y en el art. 8 de la LOLA (secciones sindicales que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal), si los deportistas no están representados en la forma señalada quedarán privados de la posibilidad de intervenir en dichos procedimientos y, en su caso, de ejercitar las acciones colectivas contra dichas medidas. De ahí, la urgente necesidad de una regulación estatal y específica de la unidad electoral en el ámbito del deporte profesional, y la llamada de atención a los sindicatos profesionales hegemónicos en las diferentes modalidades deportivas sobre la obligación de amoldarse a los sistemas de representación generales, a pesar de que éstos no se adecuen a las peculiaridades de la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

En cualquier caso, los deportistas profesionales podrán optar por designar una comisión *ad hoc*, en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por los representantes legales del personal laboral ordinario o común y por los tres deportistas profesionales o representantes sindicales elegidos por la plantilla deportiva, «*en proporción al número de trabajadores que representen*». En el supuesto de que los deportistas profesionales opten por no designar la comisión *ad hoc*, se asignará «*su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen*».

3.<sup>a)</sup> Si ninguno de los colectivos reseñados cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones *ad hoc* designadas en los centros de trabajo afectados, en proporción al número de trabajadores que representen

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción a la respectiva plantilla de los centros de trabajo. Además, en esta designación habrá de guardarse la proporcionalidad respecto de los puestos obtenidos en los diversos órganos de representación unitaria por las candidaturas sindicales y no sindicales.

La comisión representativa de los trabajadores “deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas” (art. 41.4 ET). A estos efectos, la dirección de la empresa “deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo” (art. 41.4 ET). El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa “será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días” (art. 41.4 ET). Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa “podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores” (art. 41.4 ET). La falta de constitución de la comisión representativa “no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración” (art. 41.4 ET). Por lo tanto, la inacción de los trabajadores no imposibilita la decisión unilateral del empleador.

El acuerdo de consultas “requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados” (art. 41.4 ET). Por consiguiente, son dos los requisitos que deben darse para que el acuerdo se entienda válidamente adoptado, a saber: 1.<sup>º</sup> que concite el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora; y 2.<sup>º</sup> que los integrantes de dicha comisión que hayan votado a su favor, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados, debiéndose estar a tales efectos al porcentaje de representación que tenga cada uno de ellos.

Por lo demás, como subraya la doctrina jurisprudencial, los acuerdos adoptados por el empresario y los representantes de los trabajadores, sin ser convenios colectivos estatutarios en sentido estricto por no cumplir todos los requisitos del Título III del ET, merecen la misma eficacia personal general que los que propiamente son convenios colectivos estatutarios por exigirse para su negociación las mismas reglas de legitimación y de mayorías de adopción de acuerdos que en el referido Título, según resulta del art. 41.4 del ET. Igual conclusión cabe mantener a propósito de los acuerdos alcanzados por unanimidad de los integrantes de la comisión representativa *ad hoc* designada por la mayoría de los trabajadores para la negociación con la empresa en ausencia de representantes legales. Asimismo, cuando los trabajadores adoptan la decisión de acudir todos ellos a la negociación, en sustitución de la comisión *ad hoc* de tres miembros del art. 41.4 del ET, se han constituido en representantes colectivos de

toda la plantilla en las mismas condiciones de representatividad que hubiere ostentado aquella comisión, con todas las prerrogativas legales de la misma y actuando en representación de la totalidad de la plantilla, incluso de aquellos que votaron en contra.

### **7. Las vías de reacción de los deportistas perjudicados por la modificación**

Los deportistas afectados pueden optar entre aceptar la modificación salarial o rescindir el contrato con indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un tope de nueve mensualidades siempre y cuando resulten perjudicados por la misma, circunstancia que ha de ser acreditada por estos; pueden, asimismo, impugnar la decisión empresarial (art. 41.3 ET). Más, según la doctrina jurisprudencial, la extinción del contrato requiere la existencia de un perjuicio con entidad suficiente para justificar la resolución del contrato, por lo que, aun tratándose de una rebaja salarial, en la que la existencia de perjuicio resulta difícil de negar, resulta preciso acreditar la existencia de un perjuicio relevante y, además, se debe ponderar la circunstancia de que la modificación vaya acompañada de otras medidas que atenúen dicho perjuicio.

De esta manera, los deportistas profesionales que sufran un perjuicio relevante con la reducción de su salario contractual, podrán recurrir a la extinción indemnizada, quedando en libertad para contratar con otro equipo. Y así, la reducción salarial conllevará el dejar sin efecto las cláusulas de rescisión unilateral de los deportistas. Con todo, esta solución puede resultar ilusoria si la reducción salarial se produce una vez iniciada la temporada, dadas las escasas posibilidades que aquellos tendrán de encontrar un nuevo equipo y de aumentar su retribución. Téngase en cuenta que las normas deportivas sólo permiten los fichajes en determinados períodos del año (dos, en el ámbito del fútbol) y que, además, por lo general, suelen limitar la posibilidad de participar en dos o más equipos que intervienen en la misma competición durante el transcurso de una temporada. Y así, un deportista que acaba de renunciar a otras ofertas de empleo puede encontrarse en la tesitura de aceptar la rebaja salarial impuesta por el club o entidad deportiva o resolver su contrato con una indemnización muy pequeña y sin posibilidad de ser fichado por otro club durante la temporada en curso con los consiguientes perjuicios económicos y deportivos, al no poder entrenar ni disputar partidos oficiales.

En cualquier caso, y para ganar tiempo, a los deportistas profesionales les conviene impugnar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ya que se admite la posibilidad del ejercicio sucesivo de las acciones de impugnación y de resolución del contrato. Y en tal caso, si el juzgador declara justificada la medida modificativa, el plazo para el ejercicio de la opción resolutoria necesariamente deberá computarse a partir de la fecha de notificación de la sentencia que declaró ajustada a derecho la decisión empresarial. En cualquier caso, y a fin de mitigar los excesivos daños ocasionados a los deportistas profesionales, sería conveniente 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.

### **8. Las modificaciones sustanciales en el concurso de acreedores**

Conforme a los arts. 170 y siguientes de la LC, los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de carácter colectivo, una vez declarado el concurso, se tramitarán ante el juez del concurso por las reglas establecidas en la LC. De esta forma, una vez declarado el concurso, las modificaciones sustanciales colectivas (que en ausencia de concurso se deciden mediante acuerdo con los representantes de los

trabajadores y, en su defecto, unilateralmente por el club o entidad deportiva) pasan a tramitarse ante el juez de lo mercantil.

La administración concursal, el deudor o los trabajadores a través de sus representantes legales pueden solicitar la modificación sustancial ante el juez del concurso (art. 171 LC). Tal modificación se solicitará solamente después de emitido informe por la administración concursal, salvo que la demora comprometa la viabilidad futura de la empresa y del empleo o cause grave perjuicio a los trabajadores (art. 172 LC).

Los arts. 173 y siguientes de la Ley Concursal establecen reglas especiales en relación con la tramitación. Solicitada la modificación, se abrirá un período de consultas no superior a 30 días naturales (15, si la empresa cuenta con menos de 50 trabajadores) entre la administración concursal y los representantes de los trabajadores.

Si se llega a un acuerdo (que requiere la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, siempre que representen a la mayoría de aquellos), el juez del concurso autorizará la medida, salvo que aprecie fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en el acuerdo, y previo informe de la autoridad laboral. De no haber acuerdo (o apreciarse fraude, etc.), el juez determinará conforme a la legislación laboral (es decir, autorizará si hay causa para la modificación). Frente al auto judicial cabe recurso de suplicación ante el orden social de la jurisdicción (es decir, ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma), sin efectos suspensivos sobre el concurso.

Por otra parte, 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).

Noviembre de 2020.