

## **Derecho penal y laboral en España: el despido en caso de investigación criminal, la autonomía de los procesos y comparación con otros sistemas europeos**

A raíz de la reciente sentencia contra el futbolista del Real Club Celta de Vigo, Santi Mina, han surgido preguntas sobre las posibles acciones que el Celta puede emprender para romper los vínculos con el jugador, así como las protecciones que el Sr. Mina tiene frente a dichas acciones. Hay que señalar que, aunque el caso del Sr. Mina es el más reciente, no es el único que ha creado conflictos laborales debido a la condena por un delito en la historia del fútbol en todo el mundo; es un buen ejemplo de cómo funcionan estos casos en el ecosistema jurídico español y europeo. Una cuestión práctica clave surge de la condena de los futbolistas en relación con su contrato de trabajo y las consecuencias legales de la misma.

En el contexto del derecho laboral, siempre es apropiado tomar en consideración su función social y garantía de equidad y justicia. En este sentido, exceder sus límites podría resultar contraproducente para las partes involucradas, y se correría el riesgo de violar los principios fundamentales en defensa del trabajo consagrados en el artículo 35 de nuestra constitución. Con esta discusión, a partir de los recientes casos de Santi Mina y Rafa Mir, daremos una ilustración de la disciplina del despido en España, comparándola también con la de otros estados europeos, con el objetivo de esbozar un panorama exhaustivo de cómo una relación laboral puede verse influenciada por la apertura de un proceso penal contra la parte más débil.

### **Antecedentes del Caso Santi Mina**

La Audiencia Provincial de Almería dictó sentencia el 4 de mayo de 2022 contra el jugador Santi Mina, condenándolo a cuatro años de prisión por la comisión de un delito de agresión sexual (art. 181 del Código Penal). La sentencia aún no es firme, por lo que aún se pueden interponer recursos de casación ante el Tribunal Supremo.

Los hechos en cuestión, ocurridos en junio de 2017, fueron considerados por el Tribunal como ocurridos sin el consentimiento de la víctima, pero también sin violencia ni intimidación, por lo que, dadas las circunstancias del caso, la pena solicitada por el Ministerio Fiscal (ocho años con base en los artículos 179 y 180 del Código Penal) no fue confirmada por el Tribunal. Cabe mencionar en particular que, en España, los condenados por una pena superior a dos años tendrán que ingresar físicamente en prisión, mientras que los inferiores a los dos años establecidos no lo harán si han sido condenados por primera vez. Dada la sentencia actual, el señor Mina tendría que ingresar en prisión.

En consecuencia, el Celta decidió apartar provisionalmente al jugador del equipo, pero no lo despidió. ¿Por qué el Celta no lo despidió? ¿Qué protecciones tiene el jugador? ¿Qué acciones puede emprender el club?

### **Normativa Laboral en España y el principio de autonomía de los procesos**

El Estatuto de los Trabajadores regula el derecho laboral en España. Sin embargo, la relación laboral entre futbolistas y clubes está sometida a una normativa especial, el Real Decreto 1006/1985. Dado que la normativa especial de deportistas profesionales en España no especifica la regulación de la pena privativa de libertad, se aplicará la normativa laboral general.

El artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el Despido Disciplinario de los trabajadores, establece en su punto 2.a. que, en el caso de que un trabajador deba ingresar en prisión por sentencia firme y firme, las ausencias del trabajador no estarán justificadas y, por tanto, el trabajador incurirá en incumplimiento de su contrato de trabajo. En consecuencia, la ley exige claramente que la sentencia sea firme para que se apliquen dichas consecuencias y el despido del trabajador sea por justa causa.

Hay que hacer una mención específica a las obligaciones contractuales. Dado que el traspaso de Santi Mina en 2019 del Valencia CF al Celta se produjo después de que ya se hubiera incoado un procedimiento contra el jugador, el contrato podría incluir cláusulas que regulen las consecuencias en caso de sentencia negativa. Aunque esta información no es pública, también podría influir en el margen de actuación del Celta, dada la sentencia de la Audiencia de Almería.

Por otro lado, el Estatuto establece en el punto 2.d. que “la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo” son también considerados incumplimientos contractuales, y por lo tanto, el empleador puede utilizar esta motivación para aplicar el Despido Disciplinario. Este artículo encuentra su fundamento en el artículo 5 anterior, que establece los deberes básicos del trabajador, señalando en el punto a. que deberá “Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia.”

Los casos en los que el empresario ha perdido la confianza en su trabajador hasta el punto de no permitir la continuación normal de la relación laboral no están estrictamente previstos por la legislación española y, por tanto, deben ser analizados en sus elementos característicos caso por caso. En este sentido, procede tener en cuenta el contexto y la categoría profesional a la que pertenece el trabajador. Está claro que en el contexto de un equipo y un jugador que milita en primera división, determinadas conductas son muy relevantes.

Está fuera de toda duda que la buena fe contractual puede violarse fuera del lugar o del horario de trabajo, así como es igualmente claro que no es necesario que se produzca un daño real a la empresa. En este caso el comportamiento descorazonador se produjo en un lugar privado, y el daño a la imagen del club aún no ha sido determinado ni cuantificado. Sin embargo, en virtud del principio de autonomía del procedimiento disciplinario, podrían existir las condiciones para la implementación del despido. Será tarea del club demostrar cómo el caos mediático u otros elementos pueden haber dañado irreparablemente la relación de confianza entre él y el jugador. Una vez finalizada la investigación, si el club lo considera necesario, podrá despedir al jugador cuando encuentre confirmación de la transgresión sin tener que respetar ningún plazo de preaviso. Si esto sucediera, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, pero sí a recibir una compensación por aquellos elementos que le correspondan, como pueden ser las vacaciones no disfrutadas. Si cumples con los requisitos podrás cobrar las prestaciones por desempleo.

Si el trabajador no está de acuerdo con el despido, tendrá 20 días hábiles para recurrir la medida ante la jurisdicción social. El plazo comenzará a correr desde el momento en que surta efecto la despidación.

Cabe subrayar que la apertura de un proceso penal contra el empleado no cumple por sí sola los requisitos para la aplicación de medidas disciplinarias. Esto se debe tanto a la legislación Laboral per se, como también en virtud de la aplicación del principio de autonomía procesal. Este principio establece la independencia de jueces y tribunales para gestionar y decidir procedimientos judiciales sin estar sujetos a influencias externas.

Este principio es de primordial importancia para garantizar la imparcialidad y la justicia en los procesos judiciales. Su aplicación y protección permite a los jueces adaptar los procedimientos a las necesidades específicas de cada caso, garantizando la protección efectiva de los derechos fundamentales. Incluso si un hecho puede dar lugar a múltiples tipos de procesos, cada uno de ellos sigue su propio curso y se atiene a sus propias reglas y principios. La conclusión de un ensayo no influye en el curso de los demás.

A pesar de la existencia de esta regla general, en la práctica todavía pueden existir influencias. En el caso de procesos penales y laborales, un delito cometido en el ámbito laboral puede ser objeto de proceso penal y simultáneamente provocar un conflicto laboral que debe resolverse en su ámbito. En el caso del Valencia, decidieron proceder contra el jugador con una sanción económica, dejando así fuera la opción del despido. El motivo de la sanción se encontraría en el daño reputacional, tal y como se describe en el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional firmado entre LaLiga y la Asociación de Futbolistas Españoles. El anexo número 5 de la conferencia establece que la multa, si se considera grave, puede cuantificarse entre el 4,01% y el 7% del salario mensual del jugador, y si se considera muy grave, desde el 7,01% hasta el 25%.

En la actualidad el jugador se encuentra en libertad provisional con medidas cautelares, en concreto una orden de prohibición de 500 metros contra el contacto con la denunciante y con la otra mujer que denunció a Pablo Jara, para garantizar que fiche semanalmente en los juzgados y le retiren su pase de puerta. Sin embargo, a Rafa Mir se le concedió permiso para viajar al extranjero “a tiempo y por motivos de negocios.”

### **Consecuencias Legales Laborales en el Caso Santi Mina**

Como se ha visto anteriormente, es evidente que el Celta no procedió al despido porque la sentencia aún no es firme y firme y, por tanto, el club no tiene legitimidad ni justa causa para despedir al jugador. Sin embargo, dada la importancia de la imagen pública del club y la presión de la afición, el Celta se vio en la obligación de emitir una nota de prensa en la que afirma que *“el RC Celta respeta el derecho de defensa del jugador, pero está obligado a adoptar medidas ante aquellos hechos que menoscaben notoriamente la imagen del club y menoscaben directamente sus valores, mostrando una vez más su más absoluto rechazo al delito tipificado en la resolución judicial”*. En consecuencia, procedió a apartar al jugador de la vida cotidiana del club. Esta actuación no es una suspensión del contrato de trabajo ni un despido del jugador; es meramente una exclusión, lo que significa que el jugador sigue cobrando por sus servicios.

Por ahora, el Celta tiene muy pocas opciones más allá de las acciones que ya ha emprendido. El club no está legitimado para despedir al jugador ni para rescindir el contrato de trabajo. Aunque el club podría rescindir el contrato alegando daños a la imagen y a los intereses, la protección clara recogida en el Estatuto de los Trabajadores protegería al jugador y haría válida una reclamación por su parte contra el club por despido improcedente. La única excepción a esto sería el caso de que el Celta, en previsión del presente caso, incluyera una cláusula que permitiera la rescisión del contrato en dicho contrato.

Hay otras dos posibles acciones por parte del Celta. Por un lado, un acuerdo mutuo para rescindir el contrato finalizaría válidamente la relación laboral. Sin embargo, eso parece poco probable. La segunda opción sería ceder al jugador, hasta la finalización del contrato de trabajo, a otro club, posiblemente en otro país, para reducir el daño al Celta y permitir que el jugador continúe jugando en otro lugar. Queda por ver cuáles serán las próximas acciones tanto del jugador como del club y cómo la normativa legal en España respaldará estas acciones (o, potencialmente, el contrato entre las partes).

## Normativa Laboral en otros países: Italia

Normas laborales similares están vigentes en otros estados europeos.

Italia, por ejemplo, que también tiene su propio estatuto de los trabajadores, y en el que rigen principios jurídicos similares, prevé normas específicas en el ámbito de las relaciones laborales, con especial atención a la relación entre el proceso penal y el disciplinario. De hecho, incluso en el sistema italiano un hecho penalmente relevante no es adecuado por sí solo para integrar los detalles de la justa causa de despido.

La legitimidad del despido por justa causa debe verificarse caso por caso, debiendo evaluarse si la conducta penalmente relevante para el empleado es capaz de afectar el vínculo fiduciario que subyace a la relación laboral. Por tanto, también en este caso la buena fe es un elemento fundamental para la continuación pacífica de la relación laboral.

Además, al igual que en el ordenamiento jurídico español, en el italiano se aplica el principio de autonomía entre el procedimiento penal y el disciplinario. Esto significa que el empleador que tenga conocimiento de un hecho relevante tanto desde el punto de vista disciplinario como penal puede ejercer la potestad disciplinaria sin esperar el resultado del proceso penal. Esto se debe a que el principio de inocencia hasta condena definitiva no se aplica al ejercicio del poder disciplinario por parte del empleador (Cass. 18513/2016). Si la acción disciplinaria siguiera el calendario del proceso penal, se perdería la inmediatez necesaria para la impugnación efectiva del delito laboral.

Se concede al empleador la posibilidad de realizar sus propias investigaciones internas, encaminadas a determinar la conducta ilícita, independientemente de las investigaciones penales realizadas por la autoridad judicial, y puede ordenar una sanción disciplinaria contra el trabajador según el resultado de sus investigaciones internas independientemente de los resultados del proceso penal.

Es importante subrayar que al evaluar la legitimidad de un despido disciplinario, la valoración de la justa causa no puede motivarse con una referencia genérica a los resultados de un proceso penal, sino que es necesario establecer si estos pueden coincidir con la relación fiduciaria particular que vincula a las partes en la relación laboral (Cass. 25 de enero de 2008 n. 1661).

Respecto de la justa causa, entendida como circunstancia que no permite la continuación de la relación laboral, y por tanto la posibilidad de despido, procede destacar que se contemplan esencialmente dos hipótesis.

La primera es que el convenio colectivo establece esta sanción en caso de sentencia firme. Por tanto, en este caso bastará con remitirse a este documento para establecer la relevancia disciplinaria de la conducta extralaboral. El empresario ya se encuentra ante una conducta que ha sido objeto de una sanción penal determinada mediante

sentencia irrevocable. El juez deberá evaluar el incumplimiento del vínculo fiduciario y la proporcionalidad de la conducta respecto de la sanción.

La segunda hipótesis es que el despido se impone durante medidas cautelares o tras informaciones periodísticas sobre investigaciones, y por tanto antes de una sentencia penal.

Esta última hipótesis, similar al caso español, es interesante desde el punto de vista comparativo, porque prevé la posibilidad del despido por justa causa antes de que la sentencia adquiera firmeza, de forma no muy diferente al sistema ibérico. Según el tribunal italiano, el despido se permitiría por causa justificada y no por incumplimiento de obligaciones contractuales.

### **Normativas Laborales en otros países: Reino Unido**

En el Reino Unido, al igual que en el caso de Rafa Mir, se ha planteado la pregunta sobre las posibilidades que tiene el Club en caso de que uno de sus jugadores sea sometido a un proceso penal.

Esto ocurrió recientemente con el caso de Mason Greenwood, acusado de violación y lesiones. Por tanto, su empleador, el Manchester United, se vio sometido a las mismas dudas que el Valencia sobre cómo actuar.

En el sistema británico, si el empleado ha trabajado para el empleador durante al menos 2 años, disfruta de la protección proporcionada por el “Employment Rights Act” contra el despido improcedente. Por lo tanto, el empleador debe seguir un procedimiento preciso y asegurarse de que existe una razón válida para poder rescindir el contrato de trabajo.

Si un empleado es acusado o condenado por un delito, esto no es en sí mismo motivo para iniciar un procedimiento disciplinario. De hecho, deben tenerse en cuenta los posibles efectos que la acusación o condena pueda tener sobre la idoneidad del trabajador para continuar en su empleo y mantener relaciones laborales con el empresario, sus compañeros y sus clientes.

Algunos de los elementos a tomar en consideración son la naturaleza del trabajo y cómo el caso penal puede impactar negativamente al empleador, su personal, sus clientes y la reputación de todos ellos. Sin embargo, al igual que en otras jurisdicciones, el empleador no necesariamente tiene que esperar a la sentencia condenatoria firme para poder despedir legítimamente.

También en este caso existe autonomía entre los procedimientos penales y disciplinarios. En el proceso penal, para condenar al delincuente es necesario demostrar más allá de toda duda razonable que se cometió el delito. En cambio, en el procedimiento disciplinario, presidido por el “Employment Tribunal,” el empresario simplemente debe superar el “Burchell test,” que consiste en demostrar la posesión de una creencia razonable de que se ha cometido la conducta negativa y que esta creencia se basa en investigación razonable. Por lo tanto, por ejemplo, es legítimo despedir a un empleado acusado de robo basándose en la información de que dispone el empleador, incluso si la policía no ha abierto una investigación o el reon no ha sido declarado culpable.

El empleador también tiene la opción de despedir al empleado por “otro motivo sustancial” o “SOSR” (some other substantial reason). La SOSR contiene todos los supuestos en los que el despido no es improcedente pero tampoco se debe a razones de conducta, capacidad o contravención de un deber legal. No es imposible que alguien acusado injustamente de un delito sea despedido justificadamente a través de una SOSR. En el sistema del Reino Unido, si las acusaciones no permiten que el empleado continúe en su puesto, por ejemplo debido a presiones externas de colegas, del público o de los clientes, el despido será permisible.

Por último, como ocurre en nuestro ordenamiento jurídico y en el italiano, el empleador no necesariamente tiene que esperar el resultado del proceso penal para tomar medidas disciplinarias. De hecho, el proceso penal podría durar meses o años, e incluso en este caso, esto podría comprometer la inmediatez requerida en el contexto disciplinario. Correspondrá al empleador abrir una investigación y decidir si procede o no una medida disciplinaria.

En el caso de Greenwood, incluso si el Manchester United inicialmente tenía la intención de mantener las relaciones, en virtud de la larga historia que une al club y al jugador, e incluso si el jugador no fue condenado, las presiones externas fueron tan intrusivas que no permitieron el mantenimiento de la relación laboral.

### **Normativas Laborales en otros países: Suiza**

En otro país europeo, Suiza, las normas de despido son más flexibles para el empleador.

En la Confederación Suiza, el despido de un futbolista, como el de cualquier otro empleado, está regulado por el Código de Obligaciones suizo. Según la legislación suiza, el empleador puede rescindir el contrato con el empleado en cualquier momento mediante preaviso. Esto se debe a que en Suiza el principio de libertad contractual tiene márgenes más amplios.

Sin embargo, este principio sólo se aplica a los contratos indefinidos. Esto no significa que el trabajador no goce de protección alguna, sino que ésta se limita a la posibilidad de obtener una indemnización si el despido es abusivo, o en los casos que la ley prevé como discriminatorios e injustos, los cuales se enumeran en el artículo 336 del Código de Obligaciones suizo.

Incluso si la rescisión no está prevista en los contratos de duración determinada, ambos tipos de contratos prevén la rescisión inmediata por motivos graves. En el derecho suizo, se considera causa grave cualquier circunstancia que no permita, por razones de buena fe, exigir a quien da la rescisión la continuación del contrato.

En el hipotético caso de que un jugador suizo sea sometido a un proceso penal y el club quiera despedirlo por motivos graves, el juez decidirá según su libre criterio.

### **Comentario y conclusiones**

Del estudio comparado del derecho disciplinario en estos países europeos es posible extraer algunas conclusiones.

Con excepción del derecho suizo, donde la libertad contractual tiene un peso más significativo que otros principios más ampliamente aplicados en el continente, en España, Italia y Reino Unido la protección de la parte más débil en la relación laboral tiene mayor importancia.

La influencia de la persecución penal en materia laboral es posible, pero debe estar respaldada por investigaciones y pruebas laborales. Se podría argumentar que la apertura de un proceso penal podría actuar como "fumus" de la posible infracción disciplinaria.

Es oportuno resaltar que, en todo caso, la condena en el proceso penal no necesariamente determina el resultado del proceso laboral, y esto no sólo en virtud del principio de autonomía de los procesos, sino también en relación con las específicas del hecho, cómo esto puede haber comprometido la relación laboral, y a las normas específicas del ordenamiento jurídico pertinente.

Dadas estas consideraciones, la estrategia jurídica a seguir depende del caso específico y de lo que esté en juego. En el caso de una relación laboral, y considerando las consecuencias económicas que de ella pueden derivarse, tanto para el club como para el jugador, la conciliación sería la vía preferente.

Sin embargo, esto no siempre es posible, tanto porque a veces se crean daños mayores y de tal magnitud que no pueden resolverse mediante negociación, como daños a la

imagen o a la reputación, como fue particularmente evidente en el caso Greenwood, como debido a posibles y retrasos procesales impredecibles que pueden aumentar aún más los costos.

Será por tanto deber de las partes, cuando sea posible, prever y firmar cláusulas contractuales capaces de limitar los daños y perjuicios que puedan resultar de la apertura de un proceso penal contra el trabajador. Y será tarea del empleadores en particular preverlo, porque de lo contrario podrían verse obligados a mantener a un trabajador en espera y ver comprometidas las relaciones contractuales con otros clubes, como está sucediendo en los últimos meses en el caso de Rafa Mir entre el Valencia y el Sevilla

Carlos Badenes y Giuseppe Castelli, abogados en Ruiz-Huerta & Crespo.

---

**EDITA: IUSPORT**

**Enero 2025**