

POTESTAD DISCIPLINARIA DEL CLUB EMPLEADOR Y SALUD MENTAL.

Por Germán E. Gerbaudo¹.

Sumario: I. Introducción. II. Hechos. III. Cuestiones de relevancia jurídica. 1. El principio de estabilidad contractual y el concepto de justa causa. 2. La corresponsabilidad del jugador y sus consecuencias. 3. La educación en clave de prevención. 4. La actuación frente a un problema de salud mental. IV. Conclusiones.

I. Introducción.

El presente trabajo de doctrina parte del laudo TAS 2025/A/11417 Cusco FC c. Felipe Jorge Rodríguez Valla emitido por el Tribunal Arbitral del Deporte en fecha 15 de abril de 2026².

A partir del laudo se reflexionan sobre diversas cuestiones atinentes al derecho deportivo en general y en particular a la relación laboral del futbolista profesional, conectando desde allí con otras cuestiones jurídicas que trascienden el estricto marco jurídico del fútbol.

En tal sentido, podemos afirmar desde el comienzo que el laudo de referencia es interesante dado que trasciende lo meramente laboral deportivo e ingresa a analizar un tema sensible como es la salud mental de los deportistas profesionales. Aborda la problemática de la ludopatía que lamentablemente se encuentra en alza en nuestro tiempo. Se trata de un flagelo cada vez más frecuente en la sociedad.

¹ Abogado (Universidad Nacional de Rosario). Doctor en Derecho (Universidad Nacional de Rosario). Posdoctorado (Universidad Nacional de Rosario). Magister en Derecho Privado (Universidad Nacional de Rosario). Especialista en Derecho de Daños (Universidad Católica Argentina). Especialista en Política y Gestión de la Educación Superior (Universidad Nacional de Rosario). Diplomatura en Derecho del Deporte (Universidad Austral). Diplomatura en Gestión de Entidades de Fútbol (Universidad Austral). Profesor Titular Ordinario –por concurso– de Derecho de la Insolvencia (Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Rosario). Presidente del Instituto de Derecho Deportivo (Colegio de Abogados de Rosario). Director de la Especialización en Derecho del Deporte (Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Rosario). Codirector de la Especialización en Derecho Empresarial (Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Rosario). Director del Centro de Estudios en Derecho del Deporte (Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Rosario). Codirector del Departamento de Derecho Privado Empresarial (Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Rosario). Profesor Titular de Derecho del Deporte (Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad del Centro Educativo Latinoamericano).

² TAS 2025/A/11417 Cusco FC c. Felipe Jorge Rodríguez Valla, publicado en la web del Tribunal Arbitral del Deporte, [Laudo Arbitral - TAS 11417 \(for publ.\).pdf](#).

El laudo es atractivo porque toca temas que trascienden lo meramente deportivo o atinente al contrato laboral del futbolista profesional e ingresan a analizar cuestiones profundas que implican anteponer lo humano por sobre lo contractual.

También es interesante analizarlo desde la Teoría General del Derecho dado que el caso y su solución ponen en contacto en el presente a dos nuevas perspectivas de la juridicidad como son el derecho del deporte y el derecho a la salud; en tanto, que en lo futuro invitan a conectar con otra novel rama jurídica como es el derecho de la educación. La trama del caso estimula a un fructífero diálogo entre el derecho del deporte, el derecho de la salud y el derecho a la educación.

El laudo analiza también la conducta de las partes y desde allí logra alcanzar una solución equilibrada en la que todos pueden sentir, en cierta medida, que han salido airosos.

En el presente comentario partimos de exponer la plataforma fáctica del caso, las posiciones de las partes, la solución del tribunal y cerramos el trabajo con nuestra reflexión personal.

II. Hechos.

El laudo aborda la controversia suscitada entre el club Cusco FC, que es un club peruano con sede en la ciudad de Cusco y el jugador uruguayo Felipe Rodríguez. La cuestión central residió en determinar si el jugador fue despedido con justa causa o si por el contrario el despido fue injustificado.

El 1 de diciembre de 2022, Cusco FC y Felipe Rodríguez firmaron un contrato laboral hasta el 30 de noviembre de 2024. Además, celebraron un contrato complementario que elevaba la remuneración total mensual a USD 13.666.

Durante 2023, el club le prestó al jugador USD 60.000. El futbolista devolvió USD 21.000, quedando pendiente un saldo de USD 39.000. Al momento de otorgarse los préstamos se había acordado la devolución a través de descuentos de la remuneración de las correspondientes a los meses entre agosto y diciembre del 2023.

El Cusco FC afirma que el Jugador prestó servicios de forma regular hasta octubre de 2023, mes en el que surgió un conflicto grave derivado de denuncias penales en su contra, por el presunto delito de estafa, presentadas por diversos miembros del Club, entre ellos jugadores y personal médico.

En noviembre de 2023, al finalizar la temporada el jugador viajó de Perú a Uruguay y no regresó a Cusco. El club en noviembre de 2023 lo convocó para que se reintegre a los entrenamientos por los grupos de WhatsApp y no dio respuesta alguna, faltando seis días consecutivos a los entrenamientos.

El 9 de noviembre de 2023, el Club intimó al Jugador a presentarse en un plazo de 48 horas para retomar sus labores profesionales, bajo el apercibimiento de iniciar las acciones disciplinarias correspondientes.

El 29 de noviembre de 2023, el Club emitió una carta de despido, con efecto al 30 de noviembre de 2023, invocando la causal de incumplimiento de obligaciones y abandono de trabajo, previstas en el artículo 25 del Decreto Legislativo N° 728³.

El 5 de diciembre de 2023, el Club solicitó ante la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Peruana de Fútbol (en adelante, la “CCRD-FPF”) la inscripción de la terminación del vínculo laboral, lo cual se registró por Resolución de fecha 14 de diciembre del 2023.

Posteriormente, el 8 de octubre de 2024, el Jugador presentó una demanda en contra del Club por término de contrato sin justa causa, ante la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA (en adelante CRD-FIFA), la que admitió parcialmente la demanda.

La decisión fue apelada por el Cusco CF. Radicados los autos ante el TAS la primera cuestión debatida giró en torno a la integración del panel y el idioma del procedimiento. Cusco solicitaba que la controversia sea resuelta por un árbitro único y que el inglés sea el idioma del procedimiento. Por el contrario, el jugador como parte apelada solicitaba la integración del panel con tres árbitros y que el idioma sea el español, atendiendo a la nacionalidad de las partes. La Secretaría del TAS informó a las partes que el idioma del arbitraje sería el español ya que la Decisión Apelada había sido dictada en dicho idioma y que el procedimiento sería sometido a una Formación compuesta por tres árbitros⁴.

El Cusco FC sostiene que el jugador salió de Perú sin avisar previamente y sin permiso del club, avisando solamente cuando ya se encontraba en Uruguay. Sosteniendo además que previo a su partida intempestiva el jugador había recibido varias denuncias por estafa, inclusive de parte de compañeros y del staff del club. Asimismo, sostiene que fue citado a entrenar del 6 al 11 de noviembre y faltó seis días consecutivos. Esas ausencias configuraban a criterio del club abandono de trabajo según la legislación laboral peruana. En consonancia con ello, el club manifiesta que el club cumplió con todos los pasos que le marca la legislación laboral peruana, remitiéndole misivas imputándole abandono de trabajo y otorgándole plazo para defenderse. Al no considerar satisfactorios los descargos, resolvió despedirlo.

Asimismo, el jugador durante el proceso alegó un problema de salud mental, indicando que durante el año 2023 desarrolló un trastorno de juego compulsivo -ludopatía-.

³ El referido precepto de la norma laboral de Perú comienza definiendo a la falta grave y expresa lo siguiente: “Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación” y, en especial, en el inc. h) refiere al abandono del trabajo en los siguientes términos: “**h)** El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.

Este precepto se encuentra en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante el Decreto Supremo 003-97-TR.

⁴ La formación arbitral se encontraba compuesta por los Dres. Juan Pablo Arriagada Aljaro (Chile), Agustín Fattal Jaef (Argentina) y Gustavo Abreu (Argentina).

Fundamentó ello en un certificado médico que expidió un facultativo que fue contratado por el club. Afirma el jugador que ese trastorno compulsivo lo llevó a tomar los préstamos que desencadenaron las denuncias penales.

Por su parte, el club reafirmó que el diagnóstico de ludopatía no demostraba incapacidad para jugar al fútbol y por lo tanto debía haberse presentado a las sesiones de entrenamientos. Sostuvo que el Dr. Jorge Rocco -médico que expidió el certificado - no estaba habilitado para ejercer en Perú. Afirmó que el documento carecía de respaldo clínico suficiente y que incluso existían indicios de manipulación en las fechas. El club destacó que el viaje ocurrió poco después de que se hicieran públicas denuncias por presunta estafa formuladas por compañeros y personal del club.

El club pidió que se declarara válido el despido con justa causa. Solicitó además que el jugador devolviera los USD 39.000 pendientes del préstamo y abonara una indemnización por ruptura contractual equivalente al valor residual del Contrato, por USD 199.999,20. Solicitando, subsidiariamente, que en caso de que se determine que la terminación del contrato fue sin justa causa por culpa del club, cualquier compensación a favor del Jugador sea mitigada con las sumas percibidas por él de los clubes Racing de Uruguay y Miami FC, conforme al artículo 17 del RETJ.

El jugador por su parte sostenía que el viaje a Uruguay había sido acordado entre las partes, no existiendo abandono de trabajo porque siempre se comunicó con el club. Argumentó además que el club conocía la enfermedad y el tratamiento, pero igualmente lo intimó a reincorporarse y luego lo despidió. Reconoció adeudar USD 39.000 y aceptó que se descontara de cualquier suma que pudiera corresponderle.

La discusión no giró sobre si el jugador faltó a los entrenamientos (eso era un hecho admitido por ambas partes), sino sobre si esas ausencias estaban justificadas por una enfermedad psiquiátrica que la formación arbitral considera que podía ser conocida por el club.

El club afirmó que fueron ausencias injustificadas y que hubo abandono laboral.

El jugador sostuvo que obedecían a un tratamiento médico necesario, comunicado oportunamente y conocido por la institución.

Además, el TAS adelantó en su análisis que consideró acreditado que el jugador padecía efectivamente una enfermedad psiquiátrica vinculada a la ludopatía y que existió comunicación permanente con el club respecto de esa situación, entendiendo que no existió una justa causa de despido. No obstante, el TAS minoró la indemnización porque el jugador reconoció que adeudaba dinero al club de los préstamos y principalmente dado que el jugador contribuyó parcialmente al conflicto debido a que salió del país sin autorización; no coordinó previamente el tratamiento con el club; pudo haber actuado con mayor transparencia y diligencia.

El laudo es fructífero para analizar diversas cuestiones. No obstante, principalmente, nuestro análisis se basará en tres ejes: el concepto de justa causa, la situación de salud

mental como justificante de las ausencias y la corresponsabilidad del jugador. Asimismo, vincularemos el laudo con una mirada a futuro de cómo pueden prevenirse este tipo de situaciones y de cómo se debería actuar cuando la patología se presente en un deportista con vínculo contractual vigente con un club.

III. Cuestiones de relevancia jurídica.

1. El principio de estabilidad contractual y el concepto de justa causa.

El caso “Bosman” del TJUE implicó una bisagra en el ámbito del derecho del deporte y en especial en la contratación de futbolistas profesionales. Puso en crisis el viejo derecho de retención originado en el sistema de fútbol inglés y desde entonces la relación de los futbolistas profesionales con los clubes dejó de ser una mera relación federativa para convertirse principalmente en una relación contractual.

El impacto de “Bosman” en el ecosistema del fútbol fue de tal magnitud que derivó en que la FIFA aprobara en julio del 2001 la primera versión del RETJ, brindando un marco regulatorio especial al fútbol. El cimiento del RETJ se encuentra en la estabilidad contractual

La estabilidad contractual se erige como uno de los pilares fundamentales en el ámbito del fútbol asociado y el mismo obliga tanto a los jugadores como a los clubes a respetar y honrar los contratos que firmen hasta su término, bajo el apercibimiento que de no hacerlo podrán ser penalizados económicamente e inclusive deportivamente⁵. Es este principio “una de las herramientas esenciales para el funcionamiento armonioso de la actividad”⁶.

Asimismo, se expresa que el Derecho del Deporte es una rama dotada de autonomía, con fuentes propias, donde requiere especial importancia la interpretación de la norma y de los actos jurídicos celebrados en este especial marco de actividad. Señalándose en ese orden de ideas que uno de los principios de interpretación es el de la estabilidad contractual⁷.

En efecto, el art. 13 del RETJ bajo la denominación de “cumplimiento de contratos” sienta este principio que se señala constituye “la regla general impuesta por el

⁵ FLORES CHEMOR, Mario, *El pacto de caballeros y los derechos de formación en México*, en Aladde, en www.aladde.org (consulta: 23/03/2014)

Respecto a la estabilidad contractual, puede consultarse: CRESPO-PÉREZ, Juan de Dios, *Maintenance of contractual stability in professional football general considerations and recommendations*, en “European Sports Law and Policy Bulletin”, enero 2011, p. 335.

⁶ RIBEIRO COMICHOLI, Bruno, *Análisis jurisprudencial: los criterios empleados por el Tribunal Arbitral del Deporte (TAS) en la determinación de la indemnización por rescisión contractual sin justa causa*, en “Revista Jurídica del Deporte y Entretenimiento”, Madrid, Aranzadi, N° 30, 2010, p. 305.

⁷ CRESPO, Daniel, *La interpretación de la ley y de los actos jurídicos en el Derecho Deportivo*, en “Cuadernos de Derecho Deportivo”, Directores Daniel Crespo y Ricardo Frega Navía, Buenos Aires, Ad Hoc, Nros. 8/9, 2007, p. 19.

Reglamento”⁸. El mismo dispone que “un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse sólo al vencimiento del contrato o de común acuerdo”.

Por lo tanto, con este precepto solo puede extinguirse un contrato profesional al vencimiento del contrato o de común acuerdo entre las partes.

De esta manera se observa el firme propósito de la FIFA que se dé un cumplimiento estricto a las relaciones contractuales. En caso de que una de las partes diera lugar a la ruptura será pasible de dos tipos de sanciones previstas: el pago de una indemnización y la posibilidad de sanciones deportivas –en caso de que la ruptura se produzca en el denominado periodo protegido-. La aplicación de estas será decidida por el Tribunal del Fútbol de la FIFA y por el TAS en segunda instancia.

Sin embargo, el principio de estabilidad contractual no es absoluto y admite excepciones. Caben supuestos en que existe la posibilidad de rescisión unilateral anticipada. Ello ocurre cuando acontece una alegación por cualquiera de las partes de una “justa causa” (art. 14) y la invocación de un futbolista de una causa deportiva justificada (art. 15).

El laudo que analizamos ingresa en el tema del concepto de justa causa. En concreto, se debate si existió justa causa para que el Cusco FC despidiera al futbolista por haber incurrido en un incumplimiento contractual -abandono de trabajo-. En efecto, el club apelante -Cusco FC- considera que el Contrato fue rescindido con justa causa y que, por ende, el Jugador no tiene derecho a compensación alguna.

El art. 14 dispone que “En el caso de que exista una causa justificada, cualquier parte puede rescindir un contrato sin ningún tipo de consecuencias (pago de una indemnización o imposición de sanciones deportivas)”.

En el caso que comentamos la formación arbitral resalta la importancia del principio de estabilidad contractual y entiende que el supuesto de excepción de la justa causa debe interpretarse restrictivamente.

Así, se sostiene que “la Formación Arbitral resalta previamente la importancia del principio *pacta sunt servanda*, el cual es un elemento estructural del sistema del fútbol mundial, por cuanto le otorga fundamento legal a la necesaria estabilidad de las relaciones contractuales, las cuales se verían seriamente afectadas si, por ejemplo, las partes de una relación laboral pudieran dejar de cumplir las obligaciones que voluntariamente contrajeron”; agregando que “dado que se trata de una excepción a un principio fundamental en el orden contractual, esta debe interpretarse restrictivamente y, por lo tanto, solo si existe una “causa justificada” se puede permitir y aceptar que un contrato pueda ser terminado por alguna de las partes de forma unilateral y de manera anticipada al vencimiento de su plazo”.

⁸ CRESPO PÉREZ, Juan de Dios y FREGA NAVIA, RICARDO. *Nuevos comentarios al reglamento FIFA: con análisis de jurisprudencia de la DRC y del TAS*, Madrid, Dykinson, 2015, p. 63.

Consideramos que es correcta la interpretación que hace la formación arbitral dando primacía a la estabilidad contractual y no teniendo por acreditada la justa causa con la ausencia del jugador. Solo podrá haber causa justificada cuando se configure un grave incumplimiento de una de las partes a las obligaciones a que estaba sujeta. En este caso, si bien el jugador se ausentó sin dar previo aviso, al ser notificado para que se reintegre a las prácticas dio aviso del problema por el cual atravesaba.

También es acertada la decisión de la formación arbitral de circunscribir el debate de si hubo o no justa causa a lo que surge de la misiva que Cusco FC le remitió al jugador notificándole el despido. De ese modo, quedan descartados hechos o argumentos que no fueron invocados en ese momento para fundar la rescisión contractual.

La Formación Arbitral subraya que “no corresponde considerar hechos o argumentos adicionales que no hayan sido expresamente invocados como fundamento de la rescisión contractual en dicha comunicación, en particular aquellos introducidos por el Apelante con posterioridad y únicamente en el marco del presente procedimiento arbitral” Agregando que “este enfoque resulta conforme con el principio de congruencia, así como con la jurisprudencia constante del TAS, según la cual la existencia de una justa causa debe evaluarse exclusivamente a la luz de los motivos efectivamente invocados al momento de la rescisión contractual”.

En definitiva, consideramos acertado y con apego al principio de congruencia que el debate sobre si hubo o no justa causa debe analizarse en base a los motivos alegados por el club en la misiva de despido. En esa oportunidad, se alegó un incumplimiento contractual fundado en un abandono de trabajo al ausentarse desde el 6 de noviembre del 2023 en adelante. Los motivos expuestos en la misiva circunscriben la materia de debate al momento de determinar si hubo o no justa causa para rescisión contractual.

En base a ello nos parece acertado el criterio de la formación arbitral dado que no hubo abandono de trabajo. Debe valorarse que al día siguiente del viaje a Uruguay el jugador informó su situación por correo electrónico y adjuntó un certificado médico. Allí informó que se ausentaba por un problema de salud mental, especificando que padecía un trastorno de angustia generalizado y trastorno del control de los impulsos no clasificado.

También el 9 de noviembre el agente del jugador se comunicó con el gerente del club y le manifestó que estaba en Uruguay realizando estudios médicos.

El 9 de noviembre el club contesta el correo del 6 de noviembre y desconoce los motivos de salud.

El club manifestó la falta de autenticidad del certificado médico y que el facultativo firmante no tenía matrícula para desempeñarse en Uruguay.

Se valora la conducta de las partes donde correctamente la formación arbitral entiende que no hay una conducta pasiva o evasiva del jugador. Compartimos ello debido a que el jugador nunca abandonó su trabajo, sino que fundó su inasistencia en motivos de salud y se los dio a conocer de inmediato al club.

Por lo tanto, no hay justa causa que justifique el despido por abandono de trabajo. El club alegó en la misiva ese motivo y el debate debe circunscribirse a ello. En el caso, el jugador mantuvo comunicación con el club dando sus razones de por qué no se sumaba al club.

Por otra parte, también deben descartarse los reproches que hace el club al certificado y a la presencia del facultativo que suscribe el certificado ello debido a que fue el club quien lo contrató al profesional. Vuelve acá a tener relevancia la conducta de las partes dado que fue el club quien contrató al médico psiquiatra para su plantel profesional. El club pretendió desconocer la función del médico manifestando que no había sido contratado como médico sino como *coaching*. Sin embargo, se aportó documental que el profesional facturó sus honorarios como médico psiquiatra. La conducta del club de desconocer a dicho facultativo es contraria a los actos propios.

El panel arbitral considera que “tiene especial relevancia el hecho de que el doctor Rocco haya sido contratado por el propio Club para prestar sus servicios al plantel profesional. Es decir, no se trata de una persona que tenga una posición favorable o predeterminada en beneficio del interés del Jugador o en perjuicio del Club. Al contrario, es un sujeto en quien el Club depositó su confianza para asistir profesionalmente, en el ámbito de su especialidad, a los jugadores del primer equipo, lo que implica que reconoce en él una capacidad profesional probada y suficiente para identificar anomalías patológicas en el campo de la siquis humana”.

En síntesis, considero que parecería que el club no podía desconocer que el jugador atravesaba un problema de salud mental dado que el médico psiquiatra fue contratado por el club. Por otra parte, el jugador había tenido conflictos con otros integrantes del plantel y también el club le había realizado préstamos. Todo parece indicar que existían elementos suficientes para considerar que el club tenía conocimiento o, al menos, indicios relevantes de la situación del jugador al momento de ejercer su poder disciplinario y pretender la rescisión contractual alegando un abandono de trabajo que no fue tal dado que el jugador ya en Uruguay indicó la razón de su ausencia.

Por lo tanto, pensamos que la interpretación que realiza la formación arbitral es acorde a la posición jurisprudencial y doctrinaria que entiende que la existencia de justa causa debe interpretarse restrictivamente dado que constituye una excepción a la regla de la estabilidad contractual.

Siguiendo a autorizada doctrina consideramos que por justa causa puede “entenderse como la que se basa en el incumplimiento por una parte de una o unas obligaciones esenciales del contrato”⁹.

⁹ CRESPO PÉREZ, Juan de Dios y FREGA NAVIA, Ricardo. *Nuevos comentarios al reglamento FIFA: con análisis de jurisprudencia de la DRC y del TAS*, Madrid, Dykinson, 2015, p. 76.

En el caso, consideramos que no quedó acreditada la existencia de una justa causa que justifique el despido disciplinario, debiendo, prevalecer, en consecuencia, la regla general de la estabilidad contractual.

2. La corresponsabilidad del jugador y sus consecuencias.

En este punto vuelve a tener relevancia la conducta de las partes. El problema de salud mental del jugador no justifica que el mismo puede decidir libremente dónde y por quién atenderse y tratarse. Hay un poder de dirección del club empleador y este debe tener la posibilidad de poder intervenir en la toma de decisiones sobre el tratamiento a seguir.

El jugador se ausentó del Cusco CF sin previo aviso. Dio aviso al día siguiente de su viaje. Pero lo correcto conforme a la buena fe contractual y a lo pactado en el contrato es que pidiera una previa autorización.

Así, el panel expresa que lo primero que surge del propio reconocimiento del Apelado es que decidió viajar desde el Cusco a Montevideo sin contar con una autorización previa y expresa del Club. Si bien es efectivo que informó de este hecho al día siguiente del viaje, lo cierto es que, bajo un régimen de carácter laboral, la decisión de ausentarse de las actividades dispuestas por el empleador no depende exclusivamente del trabajador, sino que requiere de la anuencia de parte del primero, toda vez que es este quien ejerce el poder de dirección y disciplinario en el contexto de la relación laboral al tratarse de un vínculo de subordinación, tal como lo expresa la cláusula Tercero del Contrato”.

Esta conducta del jugador fue tomada en consideración por la formación arbitral a la hora de fijar la indemnización.

Así se expresa que “de conformidad con el artículo 44 del CO, la Formación Arbitral goza de una discrecionalidad extremadamente amplia respecto de la forma en que determina cómo utilizar estas acciones y omisiones para reducir los daños reclamados. La Formación Arbitral ha sopesado cuidadosamente el hecho de que el Jugador, por una parte, estaba aquejado de una patología mental, pero, por otra, tuvo en cuenta que podría haber sido más transparente y diligente en haber informado al Club, en forma previa, de que decidía ausentarse de su trabajo”; agregando que “siendo así, la Formación Arbitral considera que la indemnización consagrada en el artículo 17 del RETJ debe reducirse a la suma de USD 80.000, para reflejar los actos y omisiones concurrentes del Jugador”.

La patología que atravesaba el jugador no justifica una conducta desligada del poder de dirección del club, ni es óbice para apartarse de lo pactado en el contrato. Por lo tanto, si bien el jugador se comunicó con posterioridad a su viaje -ya en Uruguay-, pensamos que, la buena fe que debe regir en la ejecución contractual exigía comunicarlo previamente y procurar superar la patología con la estructura del club. La ludopatía no puede justificar apartarse de lo pactado en el contrato. Podemos hacer un paralelo con una lesión física de un futbolista y en ese sentido nadie dudaría que no puede el mismo

hacerse intervenir para rehabilitarse de aquella por fuera de la estructura médica del club o en su caso no puede hacerlo sin la autorización del club.

3. La educación en clave de prevención.

El laudo permite poner en diálogo al deporte, la educación y la salud. La educación como una poderosa herramienta preventiva para enfrentar un flagelo social como es la ludopatía.

La ludopatía es un trastorno de salud mental respecto al cual los futbolistas son un grupo de riesgo¹⁰. Es por ello por lo que pensamos que la prevención a través de la educación es una clave para evitar este tipo de casos.

Frente a la ludopatía del futbolista la potestad disciplinaria llega tarde y puede resultar más gravosa en la salud del jugador. La clave está en la educación como herramienta de prevención dado que permite intervenir antes de que la patología genere consecuencias patrimoniales, deportivas o laborales.

Desde una mirada preventiva, la educación desempeña un rol esencial. Educar en salud mental involucra a los clubes y federaciones, cooperando en la generación de conocimientos, habilidades y actitudes que permitan a los deportistas identificar factores de riesgo, fortalecer recursos personales y solicitar ayuda profesional cuando sea necesario.

La vida del deportista es muy corta. Lo habitual es que su etapa activa como futbolista sea acotada con respecto a toda su vida. Por eso, pensamos que los clubes en inferiores deben contribuir no sólo con una formación deportiva, sino con educación en diversos aspectos. La clave se encuentra en establecer en los clubes programas que permitan concientizar sobre la ludopatía y brindar aprendizajes sobre educación financiera. Son cuestiones diferentes que sin embargo en algún aspecto se tocan. Los futbolistas muchas veces se encuentran con fondos que no saben cómo administrarlos y a veces suelen volcarse a las apuestas como un modo de canalizar el estrés o simplemente con el deseo de obtener mayores ingresos o porque entienden que es un terreno que pueden dominar. Sin embargo, la impulsividad por el juego los puede llevar al endeudamiento. Sostenemos que una mayor alfabetización financiera permite reducir conductas problemáticas asociadas al juego. La educación financiera mejora la evaluación de riesgos, la toma de decisiones económicas y el control de impulsos económicos¹¹.

¹⁰ Pensamos que los futbolistas son un grupo de riesgo que están expuestos a la ludopatía por diversos factores tales como el estrés, ingresos elevados a temprana edad, exposición constante al ecosistema del juego, etc.

¹¹ Sobre la importancia de los programas de educación financiera para los futbolistas nos referimos en un trabajo anterior: GERBAUDO, Germán E., *Más allá del terreno de juego. La insolvencia de los deportistas y la necesidad de la educación financiera*, en Microjuris, MJ-DOC-18686-AR | MJD18686, 8/04/2026.

Los programas educativos como mecanismos de prevención de las apuestas en los deportistas empiezan a imponerse internacionalmente¹².

Asimismo, con una mirada más sistémica, la ludopatía en los deportistas ya no es sólo un problema individual de salud mental, sino que puede afectar la integridad de las competiciones. El tal sentido recordemos que el art. 26 del Código Ético de la FIFA dispone que “1. Las personas sujetas a este código tienen prohibido participar, directa o indirectamente, en apuestas, juegos de azar, loterías y actividades o negocios similares relacionados con partidos o competiciones de fútbol y/u otras actividades relacionadas con el fútbol”. Claramente, este precepto pone de manifiesto que la ludopatía no solo es un problema de salud individual, sino que genera un riesgo reputacional y de integridad de la competición.

Por eso, pensamos que hay que prevenir este tipo de situaciones y allí la herramienta más potente es la educación. Se debe invertir más en educación teniendo presente que detrás de cada futbolista hay un ser humano. Desde los clubes y las federaciones se deben generar programas educativos para educar sobre las consecuencias de este problema.

4. La actuación frente a un problema de salud mental.

El laudo nos invita a pensar no sólo cómo cooperar en la prevención de la salud mental, sino también cómo proceder institucionalmente cuando se presenta un conflicto.

La educación que analizamos en el punto anterior permite reducir los factores de riesgo. Ahora bien, el conflicto se suscita cuando la adicción se presenta, afectando no sólo en lo individual al deportista, sino también en lo grupal a la entidad.

En tal sentido, se requiere apoyo y contención del club al deportista, debiendo, en su caso derivarlo a la atención de profesionales especializados.

Sería conveniente que a futuro los convenios colectivos que aún no regulan estas cuestiones empiecen a tratar este tipo de problemas, asimilando un trastorno psíquico a una lesión física. Pensamos que, así como frente a una lesión física se deben mantener las prestaciones lo mismo debe acontecer frente a un problema de salud mental debidamente acreditado.

¹² La federación nacional que regula los deportes y actividades escolares en Estados Unidos (NFHS) tiene programas para educar a entrenadores, administradores, deportistas y padres sobre los riesgos asociados a estos productos de juego (Puede verse: [La NFHS lanza un curso gratuito sobre los riesgos de las apuestas deportivas para estudiantes de secundaria](#) (Consulta: 12/08/2026).

En Argentina podemos destacar que la Fundación Social Argentinos Juniors, en el marco del programa «Ser Semillero», realizó para sus categorías mayores de infantiles talleres capacitación integral sobre la ludopatía infantil. Puede verse: [Fútbol Juvenil e infantil: Talleres de Prevención, ludopatía – Fundación Social Argentinos Juniors](#) (Consulta: 12/08/2026).

En la ciudad de Rosario -Argentina- el Concejo Municipal -órgano legislativo- aprobó en el año 2025 la creación de un programa que da herramientas para la detección y el tratamiento del problema en la primera línea entre los jóvenes que realizan actividad física. Puede verse: [Rosario impulsa que los clubes sean aliados clave para prevenir la ludopatía](#) (Consulta: 12/08/2026).

Los clubes deberían idear protocolos de actuación para dar respuesta cuando el problema ya se manifestó y debe incluirse también un deber de cooperación por parte del futbolista. Es decir, la búsqueda de la superación de la patología no puede recaer sólo en el club, sino que requiere del trabajo conjunto de ambas partes.

Una vez debidamente acreditado un problema de salud mental se debe poner en marcha un protocolo de actuación que implique un trabajo conjunto del club y del jugador para superar la afección.

El laudo que comentamos refiere a la ludopatía, la cual se presenta como un problema de salud mental que puede presentarse con frecuencia en los futbolistas. En tal sentido, desde la psicología aplicada al fútbol se expresa que “las particularidades de la vida de un futbolista pueden predisponerlo a desarrollar este trastorno”¹³; agregando que “emerge en este contexto como una problemática significativa que afecta a muchos jugadores, quienes, impulsados por diversos factores como por ejemplo la necesidad de dinero rápido, el fácil acceso, encuentran en el juego de azar una salida temporal a las tensiones y expectativas que los rodean”¹⁴.

IV. Conclusión.

El laudo es fructífero e interesante por la interdisciplina que ofrece dado que excede el ámbito del derecho del deporte. Desde el derecho laboral deportivo marca la importancia de las conductas de las partes. Pone de manifiesto la necesidad de ser claros y precisos a la hora de ejercer la potestad disciplinaria del empleador al alegar un incumplimiento contractual. La importancia de la carta de despido es evidente dado que lo allí manifestado será lo que determina o no la existencia de justa causa y lo que eventualmente conforme al principio de congruencia será la materia de debate procesal.

El panel arbitral robustece el principio de estabilidad contractual, dejando en claro que constituye uno de los pilares esenciales del sistema de transferencias de la FIFA, resaltando que la resolución unilateral de un contrato únicamente resulta admisible cuando concurre una verdadera causa justificada, circunstancia que debe interpretarse de forma restrictiva y acreditarse suficientemente. Extremo que en el laudo que comentamos no logró ser acreditado por el club.

Se pone de manifiesto además como la potestad disciplinaria del empleador encuentra un límite cuando se presenta una patología de salud mental. Allí se robustece la necesidad de brindar asistencia y protección y ya no sólo la respuesta debe ser sancionatoria.

¹³ GAUNA, Ariana, *Ludopatía en Futbolistas: Un Análisis desde la Psicología Aplicada al Fútbol*, 20/08/2024, [Ludopatía en Futbolistas: Un Análisis desde la Psicología Aplicada al Fútbol :: ArianaGauna](#) (Consulta: 11/08/2026).

¹⁴ GAUNA, Ariana, *Ludopatía en Futbolistas: Un Análisis desde la Psicología Aplicada al Fútbol*, 20/08/2024, [Ludopatía en Futbolistas: Un Análisis desde la Psicología Aplicada al Fútbol :: ArianaGauna](#) (Consulta: 11/08/2026).

También pensamos que la acreditación de una patología de salud mental requiere un estándar probatorio reforzado, superior a la mera alegación de la parte, pero inferior a la prueba concluyente de una incapacidad permanente. No basta con la mera alegación del jugador para que se consideren justificadas las ausencias o para que se pongan en marcha los protocolos institucionales de actuación frente a estas patologías.

Asimismo, demuestra la importancia de lo acordado por las partes en el contrato de trabajo. En efecto, el jugador por más que esté afectado por un problema de salud mental no puede sustraerse de sus obligaciones para con el club. En tal sentido, no puede ausentarse sin previo aviso y someterse libremente a un tratamiento sin intervención del club. La conducta en este caso da lugar a una corresponsabilidad que trajo consigo una morigeración de la indemnización en base al art. 44 del Código Suizo de las Obligaciones¹⁵.

A futuro, coloca un mojón importante a la hora de pensar tanto en la prevención como en la actuación frente a trastornos vinculados a la salud mental de los deportistas. En el caso en particular se ingresa en el flagelo de la ludopatía respecto a los cuales los futbolistas se exhiben como un sector de riesgo. Desde allí se debe pensar por parte del ecosistema del fútbol cómo prevenir este tipo de trastornos para que no se presenten y, al mismo tiempo, estar preparado para brindar respuestas adecuadas que mitiguen sus impactos cuando se manifiesten.

EDITA: IUSPORT

Agosto 2026

¹⁵ El art. 44.1. del Código Suizo de las Obligaciones expresa que “Where the person suffering damage consented to the harmful act or circumstances attributable to him helped give rise to or compound the damage or otherwise exacerbated the position of the party liable for it, the court may reduce the compensation due or even dispense with it entirely” [SR 220 - Federal Act of 30 March 1911 on the Amendment of the Swiss Civil Code \(Part Five: The Code of Obligations\) | Fedlex](#)

Traducción: Cuando la persona perjudicada haya consentido el acto dañino o las circunstancias que se le atribuyen hayan contribuido a originar o agravar el daño, o hayan exacerbado de otro modo la situación de la parte responsable, el tribunal podrá reducir la indemnización debida o incluso eximirla por completo.