

SEIS CLAVES PARA ENTENDER SI UN CLUB PUEDE DESPEDIR A UN FUTBOLISTA POR UNA IMPUTACIÓN PENAL

Pere Vidal

Este análisis pretende aclarar algunos aspectos legales relacionados con la posibilidad de sancionar disciplinariamente a un futbolista profesional por una imputación penal.

Un futbolista profesional fue detenido tras ser denunciado por presunta agresión sexual. La denunciante sostiene que ella y otra mujer fueron agredidas por el jugador y un amigo suyo en el domicilio del deportista. Tras comparecer ante el juzgado, quedó en libertad provisional. Se le impusieron medidas cautelares: prohibición de acercarse a la denunciante, comparecencia semanal ante el juzgado y retirada del pasaporte.

En un comunicado, el club en el que presta servicios ha manifestado que abrirá un expediente al considerar que su conducta, aun fuera de su jornada de trabajo, "afecta indiscutiblemente al rendimiento profesional que se espera de él como jugador" y que daña "la confianza" de la afición. También ha apartado temporalmente al futbolista de los entrenamientos y lo ha excluido de la convocatoria para los dos próximos partidos.

A continuación, planteamos una serie de preguntas que pueden ayudar a aclarar los límites y responsabilidades tanto del club empleador como del deportista profesional en estas situaciones.

1. ¿Debería esperar el club a una sentencia penal firme para imponer una sanción al jugador por lo ocurrido?

El club **no está obligado** a esperar una sentencia penal firme para imponer una sanción disciplinaria al jugador. La jurisprudencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, como la **Sentencia de 9 de abril de 2013**, reconoce la independencia de los órdenes penal y laboral, lo que significa que los hechos juzgados en el ámbito penal no condicionan automáticamente las decisiones que se tomen en el ámbito laboral.

Como razona la **Sentencia del TSJ de Andalucía de 6 de abril de 2010**, teniendo la empresa "dudas razonables sobre su participación en hechos delictivos de notoria gravedad (...) es claro que se ha producido una pérdida de confianza empresarial en el trabajador que justificaría su despido".

Así las cosas, el club puede imponer sanciones disciplinarias, incluido el despido, **sin esperar** el resultado del proceso penal, ya que ambos procedimientos son independientes y se basan en criterios y objetivos diferentes.

Ahora bien, aunque no es obligatorio esperar, existen sentencias recientes que han declarado la improcedencia – que no la nulidad - del despido, razonando que la mera imputación penal, sin que el trabajador haya sido objeto de detención o prisión, ni siquiera provisional, **no justifica** el despido mientras no exista sentencia firme, ya que no se ha acreditado la participación personal y decisiva del trabajador en la conducta delictiva. Sin embargo, en el supuesto del presente caso, el futbolista **sí fue detenido y puesto a disposición judicial** (STSJ Madrid núm. 239/2020 de 28 de febrero).

2. ¿Hay precedentes de conductas similares que hayan culminado en despido?

La **Sentencia del TSJ de Asturias de 17 de abril de 2009** analiza un supuesto similar, aunque en el marco de una relación laboral ordinaria, lo que marca una diferencia importante. En este caso, se debatió si la conducta del trabajador de besar a otra persona en un ascensor justificaba el despido por transgresión de la buena fe contractual. La sentencia concluyó:

"La conducta se realiza fuera del lugar y jornada de trabajo; recae sobre una persona ajena a la empresa. El carácter sancionador de las normas del despido impide una extensión de dicho concepto a personas ajenas a la empresa que sanciona. Por ello, la empresa no está legitimada para sancionar al actor por una conducta realizada fuera de su actividad laboral y respecto a personas ajenas al círculo empresarial propio. La calificación del despido como improcedente es ajustada a derecho."

Sin embargo, en el contexto del deporte profesional, la respuesta puede ser bien distinta debido a las particularidades de la relación laboral especial que regula a los deportistas.

3. ¿Qué requisitos existen para poder sancionar las conductas extradeporativas de los deportistas?

El **artículo 17.2 del Real Decreto 1006/1985** indica claramente que no se pueden imponer sanciones a los deportistas profesionales por conductas extradeporativas, a menos que dichas conductas tengan un impacto grave y negativo en su rendimiento profesional o afecten de manera notoria la imagen del club o entidad deportiva.

En otras palabras, las sanciones relacionadas con actividades o comportamientos fuera del ámbito estrictamente deportivo solo son admisibles si cumplen, **alternativamente**, con alguna de estas dos condiciones:

- Impacto en el rendimiento profesional:** Si la conducta extradeporativa afecta significativamente la capacidad del deportista para cumplir con sus obligaciones, como asistir a entrenamientos, competiciones o sesiones de rehabilitación.

Por ejemplo, en la **STSJ de Canarias de 30 de septiembre de 1993**, se consideró procedente la sanción a un deportista que, debido a sus acciones, no podía cumplir adecuadamente con sus deberes profesionales.

b) Menoscabo de la imagen del club: Si la conducta extradeporativa daña gravemente la reputación o el prestigio del club, especialmente en casos que generan atención pública negativa o contravienen los valores que la entidad promueve. Dado que los deportistas son figuras públicas y representan a sus clubes, sus acciones pueden tener un impacto directo en la imagen institucional.

Fuera de estas situaciones, el club no tiene base para sancionar conductas que no estén relacionadas con el ámbito deportivo o que no tengan repercusiones directas en el rendimiento o la imagen del equipo.

4. ¿Hay precedentes de deportistas despedidos por incurrir en ilícitos penales fuera de su jornada y sin relación con el club?

Sí, existen precedentes. La **STSJ de Extremadura de 25 de mayo de 2009** aborda el despido de un deportista profesional a raíz de una conducta extradeporativa, en concreto, una **condena por un delito doloso de conducción bajo los efectos del alcohol**. El tribunal consideró que dicha conducta:

- Repercutió gravemente en el rendimiento del deportista.
- Menoscabó la imagen del club.

Ambos requisitos están recogidos en el **artículo 17.2 del Real Decreto 1006/1985**.

El tribunal sostuvo que la naturaleza de un deportista profesional implica no solo el deber de mantenerse en óptimas condiciones físicas para cumplir con sus obligaciones deportivas, sino también proyectar una **imagen pública irreprochable**, dado su rol como figura pública y ejemplo para los jóvenes. La condena del deportista afectó negativamente tanto su rendimiento como la reputación del club, dado que el suceso atrajo repercusión mediática y dañó la imagen de la entidad, existiendo "un único protagonista, que es el propio jugador".

5. ¿El Código de Conducta del Club puede ser utilizado para sancionar disciplinariamente las conductas extradeporativas del jugador?

Recordar que los jugadores profesionales comparten los derechos y deberes básicos de los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores (ET), tal como indica el artículo 7.5 del Real Decreto 1006/1985. Esto significa que los futbolistas están obligados a cumplir con las órdenes e instrucciones del empleador en el ejercicio regular de sus facultades directivas, lo que puede incluir la observancia de un Código de Conducta interno.

Como dice la **STSJ País Vasco de 12 de abril de 2016**, “*este tipo de normativas unilaterales de la empresa solamente son aceptables, asumibles y vinculantes para el trabajador en cuanto que amplíen su esfera de derechos, pues nunca pueden imponer mayores obligaciones contractuales (salvo en el caso de contraprestaciones por ello, debidamente acreditadas) o renuncias de los contenidos y derechos indisponibles o mínimos de la parte, y que son consecuencia del sistema de fuentes del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.*”

El [Código de Conducta del Valencia CF](#) es conocido y está dirigido a todos los empleados y directivos del club, incluyendo a los jugadores profesionales. Este documento exige:

- La aceptación de los valores, principios y normas de actuación establecidas.
- Advierte que su incumplimiento puede ser considerado como un acto de desobediencia, pudiendo incluso llevar a la extinción de la relación contractual.
- Establece como primera pauta la “actuación ética y de acuerdo con las leyes”, exhortando a evitar cualquier conducta que pueda perjudicar la reputación del club y afectar a sus intereses.

Para que un Código de Conducta tenga eficacia jurídica y pueda ser utilizado como base para imponer sanciones disciplinarias, es necesario que:

- **Esté incorporado al contrato de trabajo** de los jugadores o exista constancia escrita de su aceptación (TSJ de Madrid de 23 de abril de 1999).
- **Sea conforme** con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1006/1985 y el convenio colectivo aplicable.
- **No contravenga** ni altere la tipificación y graduación de las faltas y sanciones de los convenios colectivos, al amparo del artículo 17.1 del Real Decreto 1006/1985 (el “alter ego” del artículo 58.1 ET).

De esta manera, el club actúa para proteger sus intereses y su reputación, utilizando el Código de Conducta como herramienta válida para regular y, en su caso sancionar, las conductas de sus jugadores.

6. ¿Qué ocurriría si se sanciona al jugador por estos hechos y finalmente es absuelto? ¿Deberían readmitirlo o revocar la sanción?

Ha de tenerse en cuenta que es diferente la cuestión enjuiciada en el ámbito laboral referente al despido del imputado en causa penal y la que se lleva a cabo en el orden penal, siendo también distintos los principios que rigen en uno y otro orden. Por esta razón, la circunstancia de que en el proceso penal, donde rige el principio de la “presunción de inocencia”, se absuelve al imputado por no haber quedado acreditados los hechos “más

allá de toda duda razonable", no es óbice para el órgano judicial del orden social, valorando la prueba, concluya que se ha producido un incumplimiento grave y culpable del trabajador que justifica la declaración de la procedencia del despido (Tribunal Supremo 16 de junio de 2020).

La finalidad del proceso de despido no es la declaración de culpabilidad del despedido, sino determinar si ha existido o no una causa justificadora al despido disciplinario.

Según el **art. 86.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**, "en ningún caso se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos". Esto implica que un procedimiento laboral debe seguir adelante sin depender del resultado del proceso penal.

Existe una excepción en el **art. 86.3 LRJS**, que establece que, si un proceso penal concluye con **sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por falta de participación del trabajador en el mismo**, cabe la posibilidad de que se revise la sentencia laboral mediante los mecanismos previstos en la LEC. Sin embargo, esta excepción tiene una aplicación práctica muy limitada y excepcional.

España, septiembre 2024.

Edita IUSPORT

Pere Vidal
Abogado – Asociado Director
Roca Junyent