



El caso Luis Suárez: Un modelo de aplicación de la disciplina deportiva laboral

Por Cristian ZARROCA BLANCO

No es nada habitual que un club decida sancionar a uno de sus jugadores por la comisión de una acción violenta durante un partido. Y es más difícil aún que la sanción recaiga, para más *inri*, en uno de los mejores jugadores del equipo, que a su vez, es el capitán. Pues todas estas circunstancias han confluído en un club, el Ajax de Amsterdam, y sobre un jugador, Luis Suárez.

La acción no tiene desperdicio, ya que al uruguayo no se le ocurre otra cosa que morder en la zona del omóplato a un rival. Si bien Luis Suárez afirma que la agresión es consecuencia de una provocación por parte del jugador del PSV Eindhoven, Otman Bakkal, también reconoce que se excedió en su comportamiento.

Ante esta situación, y comprobando que el árbitro no la recoge en su acta del partido, el club considera oportuno entrar a investigar el caso y, como titular legítimo de la potestad disciplinaria laboral, y por ende, de la facultad de sancionar a su deportista, que se encuentra sujeto a una relación laboral con el mencionado club, decide hacerlo con dos partidos de suspensión de su licencia federativa para la competición doméstica.

Cambieemos un poco el escenario del caso y situémonos en España.

Para poder dilucidar lo ocurrido hay que encuadrar adecuadamente el régimen jurídico aplicable. En un primer momento puede parecer que nos encontramos ante el supuesto de potestad disciplinaria recogido tanto por la **Ley 10/1995, de 15 de octubre, del Deporte**, como por el **Real Decreto 1591/1992, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Disciplina Deportiva**. Es cierto que tanto la Ley del Deporte como el Reglamento de Disciplina Deportiva regulan, entre otras, la potestad disciplinaria que ostentan los clubes sobre sus deportistas. Así lo establece el artículo 74 de la mencionada Ley del Deporte: *1. La potestad disciplinaria atribuye a sus titulares legítimos la facultad de investigar y, en su caso, sancionar o corregir a las personas o entidades sometidas a la disciplina deportiva, según sus respectivas competencias.*"

Además, añade que: “2. El ejercicio de la potestad disciplinaria deportiva corresponderá: b. A los clubes deportivos, sobre sus socios o asociados, deportistas o técnicos y directivos o administradores.”

El Reglamento de Disciplina Deportiva, por su parte, completa este precepto, y lo amplía estableciendo que los acuerdos de los clubes “serán, en todo caso, recurribles ante los órganos disciplinarios de las correspondientes Federaciones deportivas, Ligas profesionales o Agrupaciones de clubes, según el ámbito y especialidad de la prueba o competición, y de la integración del club en una u otra modalidad asociativa”.

Pero, llegados a este punto, hay que realizar una importante precisión que será clave para conseguir enmarcar de forma adecuada el caso que nos concierne.

Después de ver estas disposiciones, resulta evidente la capacidad que ostentan los clubes deportivos de sancionar, según sus competencias, a los deportistas sometidos a su disciplina deportiva. Por eso es crucial definir correctamente este mencionado “sometimiento”.

La potestad disciplinaria que la Ley del Deporte y el Reglamento de Disciplina Deportiva prevén, se trata de la facultad que ostentan los clubes profesionales de sancionar a sus socios, los cuales se encuentran sometidos socialmente a la entidad. Esta potestad se podría afirmar que es una potestad disciplinaria asociativa.

El caso de Luis Suárez no parece enmarcarse dentro de este régimen jurídico, si bien es posible que los futbolistas se hagan socios del club en el que prestan sus servicios profesionales, no es usual encontrarnos en una de estas situaciones.

Descartando esta vía, parece que en este caso el Ajax de Amsterdam ha decidido sancionar a su futbolista basándose en otro tipo de régimen disciplinario: el laboral. La precisión es importante si tratamos el tema de un deportista profesional, ya que no hablaríamos entonces de socio de un club, sino de trabajador.

Como se ha dicho anteriormente, trasladaremos de nuevo el escenario a España.

Partimos de la base de que la relación laboral de los futbolistas profesionales con sus clubes (o SADs) es especial, tal y como se menciona en el **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, el cual, en el artículo 2.1.d) dispone lo siguiente: “Relaciones laborales de carácter especial. 1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial: d. La de los deportistas profesionales.”

Esta peculiar situación fue desarrollada por el **Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los**

deportistas profesionales, que define en su artículo 1 a los deportistas profesionales como aquellos que, *“en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.”* Aunque bajo esta definición se esté dejando de lado a muchos deportistas, pese a su carácter profesional (como por ejemplo los tenistas), los futbolistas profesionales sí que están incluidos en este régimen.

En lo referente a las faltas que puedan cometer los deportistas profesionales y a sus respectivas sanciones, el artículo 17 del Real Decreto establece lo siguiente: *“1. Los incumplimientos contractuales del deportista podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva según su gravedad. Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la jurisdicción laboral. Mediante los convenios colectivos se establecerá la graduación de las faltas y sanciones, que podrá comprender sanciones pecuniarias como consecuencia de incumplimientos contractuales del trabajador.”* Como podemos observar en este precepto, el medio para establecer la graduación de las faltas y de las sanciones es el convenio colectivo. Acudiremos, estableciendo la ficción de un supuesto de este calibre que tenga lugar en España, a la **Resolución de 21 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional**. Como sabemos, los Convenios colectivos, si no existe denuncia de las partes, continúan su vigencia de año en año.

El régimen disciplinario es tratado por el Anexo V de este Convenio. El artículo 1.1 del Anexo indica que *“el presente Reglamento General sienta las bases del régimen disciplinario aplicable en el marco de las relaciones laborales existentes entre las Sads y los Clubes pertenecientes a la LNFP y los jugadores inscritos en las competiciones profesionales de fútbol, resultando, pues, de preceptiva observancia para todos ellos en las materias objeto de regulación directa.”* Es importante también y *“sin perjuicio de lo anterior, y con relación a conductas no previstas en el presente Reglamento General, podrán establecerse en el contrato de trabajo otro tipo de conductas, siempre de naturaleza leve, que en el ámbito de la organización del propio Club/SAD sea preciso establecer, y sin que puedan ser sancionadas de modo más grave que las faltas de igual naturaleza conforme al Reglamento General (artículo 1.2).”*

Nos interesa especialmente lo que dice, como principio general, el artículo 2.1 del Convenio colectivo: *“La potestad disciplinaria laboral corresponde al Club/SAD, siendo ejercida por quien designen sus órganos directivos.”* Este es el principio trascendente en el caso que nos ocupa.

Pero no carece de importancia tampoco el hecho de que la acción cometida por el deportista, para que pueda ser objeto de sanción disciplinaria por el club, tiene que estar expresamente tipificada en la fecha de acaecimiento del evento de que se trate.

Para sancionar la acción de Luis Suárez, seguramente se haya tenido en cuenta uno de los atenuantes que se prevén como circunstancias modificativas de la responsabilidad del imputado. Como se ha dicho anteriormente y tal y como expresó el jugador, su respuesta violenta (aunque no sea excusa) tiene lugar como respuesta a una provocación sistemática y suficiente por parte del rival.

Lamentando la reiteración, pero aún así, trasladando de nuevo el hecho a una hipótesis ocurrida en nuestra Liga, en el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional, este tipo de acciones podría suponer una falta grave o muy grave. Sería grave si se considerara como una *“agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos, en cuyo caso tendrán la consideración de faltas leves.”*

Las sanciones previstas para las faltas graves son las siguientes:

7.2.1 Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días, sanción que deberá graduarse conforme a las circunstancias concurrentes.

7.2.2 Multa de hasta 3.546,78 €, según grados, con el límite de la cuadragésima parte (1/40) de la retribución anual pactada:

7.2.2.1 Mínimo: de 886,70 € a 1.773,39 €.

7.2.2.2 Medio: de 1.773,40 € a 2.660,06 €.

7.2.2.3 Máximo: de 2.660,07 € a 3.546,78 €.

O, por el contrario, sería muy grave por tratarse de una *“agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional (artículo 6.3)”*, que llevaría aparejado el siguiente baremo de sanción:

7.3 Por faltas muy graves:

7.3.1 Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días, sanción que deberá graduarse conforme a las circunstancias concurrentes.

7.3.2 Multa de hasta 8.866,92 €, según grados, con el límite de una vigésima parte (1/20) de la retribución anual pactada:

7.3.2.1 Mínimo: de 3.546,79 € a 5.320,15 €.

7.3.2.2 Medio: de 5.320,16 € a 7.093,68 €.

7.3.2.3 Máximo: de 7.093,69 € a 8.866,92 €.

La cuestión se trata de esta manera en España, donde por no aplicarse habitualmente (ni mucho menos), puede parecer que no sea una situación prevista por el ordenamiento jurídico deportivo.

Pero este vacío en cuanto a su aplicación no es únicamente reprochable a España, sino que situaciones de este tipo, que se dan cada fin de semana en toda

Europa, no son sancionadas por los clubes. Claro ejemplo de ello es la agresión de Samuel Eto'o a César (Chievo), una acción similar a la de Suárez y Bakka.

En el caso de Eto'o, el camerunés responde a las provocaciones de su rival propinándole un cabezazo en el pecho. Esta acción no ha sido sancionada por el Internazionale de Milán, sino que la propia Serie A, de oficio y a través de su Juez deportivo y valiéndose de la prueba televisiva, se ha adelantado y ha decidido sancionar al camerunés con tres partidos de suspensión de su licencia federativa, además de una multa económica de 30.000 euros por considerar su conducta como "violenta" e "intencionada".

Gracias a estos dos ejemplos podemos observar la diferencia existente entre el ejercicio, en el caso Luis Suárez, de la potestad disciplinaria laboral (previa a la sanción de la federación) por parte del club sobre su jugador; y la potestad disciplinaria deportiva que ostentan las federaciones deportivas sobre, y para este caso, los deportistas que ostentan licencia de la federación en cuestión.

En cambio, Holanda y concretamente, el Ajax de Amsterdam, se han erigido gracias a este suceso como modelo de disciplina y han dado ejemplo de su aplicación en el ámbito laboral.

En multitud de ocasiones, los dirigentes de las grandes instituciones deportivas adoptan discursos fomentando la represión y erradicación de la violencia en el deporte, cuando estos pronunciamientos solamente quedan en meras intenciones y apariencias.

En cambio, el Ajax se ha desmarcado de declaraciones o discursos y ha decidido actuar contra su propio jugador, demostrando que una firmeza ejemplarizante es un tipo de represión mucho más efectiva, ya que tanto las instituciones como sus deportistas más reconocidos, ostentan una gran responsabilidad por ser un espejo y modelo de comportamiento para los más jóvenes.

Aunque... pese a que la primera impresión nos lleva a alabar la decisión del Ajax, en ocasiones se hace necesario valorar otras posibles explicaciones. Mediante el dicho "piensa mal y acertarás", se nos pueden ocurrir otros motivos que expliquen la ¿ejemplar? decisión de sancionar a tu propio futbolista, ya que, tratándose de disciplina deportiva, como hemos podido comprobar, bien puede ejercerse por la respectiva federación y por el club con el que el jugador está sujeto a una relación laboral (disciplina laboral). Se plantean cuestiones de problemática en la compatibilidad del ejercicio de estas potestades, las cuales podrían ser ejercidas sobre el mismo deportista.

Estando, como sabemos, en un caso donde el club hace efectiva su legítima potestad disciplinaria laboral de sancionar a su futbolista profesional, esta sanción, cabe la posibilidad de que, hábilmente, haya sido una maniobra para intentar evitar una sanción menos beneficiosa para sus intereses por parte de la federación holandesa de fútbol.

La explicaci3n es la siguiente: el Ajax, decidiendo sancionar a su jugador, lo hace y, seguidamente, lo comunica a la federaci3n antes de que 3sta tenga la oportunidad de dictar una resoluci3n. Con esta situaci3n, el club pretende impedir, por el principio “non bis in idem”, que se dicte una segunda resoluci3n (m3s elevada) sobre los mismos hechos.

Esta v3a se ha mencionado como una segunda explicaci3n al caso, porque aqu3 interesante es buscar todas las explicaciones posibles a los movimientos y a las decisiones que se generan en las instituciones deportivas.

Lo cierto es que el mundo del derecho del deporte no se detiene. Mientras nos paramos a analizar la situaci3n entre el Ajax y su jugador, la federaci3n holandesa de f3tbol ha decidido sancionar a Luis Su3rez con 7 partidos de suspensi3n por conducta violenta al morder a un oponente.

Esta situaci3n confirma lo mencionado en l3neas anteriores, cuando dec3amos que exist3a la posibilidad de que el Ajax, previendo una sanc3n m3s contundente por parte de la federaci3n, se adelantaba y ejerc3a su potestad disciplinaria laboral.

Aunque intuyendo la investigaci3n de la federaci3n holandesa, tambi3n es probable que el Ajax deseara, aparte, ejercer su potestad disciplinaria laboral para penalizar el comportamiento de su futbolista. Ambas opciones parecen viables, sabiendo incluso (por un comunicado en la web del equipo holand3s) que tanto la entidad como el futbolista aceptan la sanc3n impuesta por la federaci3n holandesa de f3tbol.

Para finalizar, es necesario remarcar que la federaci3n ejerce su potestad disciplinaria sobre un jugador que ostenta la licencia federativa holandesa. Potestad que, en Espa3a, s3 que se enmarcar3a dentro de las disposiciones, antes mencionadas, tanto de la Ley del Deporte como del Reglamento de Disciplina Deportiva.

Una vez efectuada la sanc3n, se planteaba el problema de si la posible resoluci3n de la federaci3n holandesa supondr3a una vulneraci3n del principio del “non bis in idem”.

Pero este dilema requiere de otro an3lisis.

Cristian Zarroca Blanco
Abogado

© **Cristian ZARROCA BLANCO (Autor)**

© **Iusport (Editor)**

www.iusport.es