



El acoso moral en el fútbol profesional español

Moral harassment in Spanish professional football

Monroy, A.J.¹, Sáez, G.², Cordente, C.A.³

¹ Universidad Autónoma de Madrid.

² Universidad de Alcalá de Henares.

³ Universidad Politécnica de Madrid.

Dirección de contacto

Antonio J. Monroy Antón: antonio.monroy@uam.es

Fecha de recepción: 30 de marzo de 2008

Fecha de aceptación: 5 noviembre de 2009

RESUMEN

El mobbing en el ámbito deportivo está en los últimos tiempos en boca de todos. En especial, la situación de algunos futbolistas conocidos que no juegan en sus equipos enseguida es tachada por algunos como de acoso laboral, y aquellos solicitan la extinción de sus contratos y la indemnización correspondiente. Sin embargo, ¿es posible la existencia de mobbing en casos en que un futbolista cobra varios millones de euros por temporada? ¿Tiene ese deportista no sólo el derecho a cobrar esas cantidades, sino además a jugar cada fin de semana, relegando a algunos de sus compañeros a la suplencia? En este trabajo se tratará de defender que, en base a la legislación y jurisprudencia españolas y el sentido común, la existencia de mobbing en el fútbol profesional español es prácticamente imposible.

Palabras clave: fútbol profesional, mobbing, acoso laboral

ABSTRACT

Mobbing in sports is nowadays everywhere. Specially, the situation of some very well known football players that don't play in their teams is currently considered as mobbing, and they ask for the end of their contracts and the payment of the correspondent salaries. However, ¿is it possible to talk about mobbing in some cases in which a football player is getting several million euros per season? ¿Has that person not only the right to earn those big amounts, but also the right to play every weekend, while some of their colleagues do not play? In this work we will defend that, according to the Spanish laws and the common sense, the existance of mobbing in professional football in Spain is almost impossible.

Key words: professional football, mobbing.

INTRODUCCIÓN

Hace varios años que el fenómeno del mobbing o acoso moral está en auge. En todos los ámbitos laborales se producen casos en que la empresa o el empresario acosan al trabajador, hasta el punto de que éste ha de dejar su trabajo (López Cabarcos y Vázquez Rodríguez, 2003; Pinuel Zabala, 2001). También estamos acostumbrados a la proliferación de noticias sobre jugadores de fútbol, sobre todo de primera división, que son apartados del equipo titular y no tardar en apelar a la existencia de este tipo de acoso e incluso en acudir a los Tribunales a solicitar la extinción de su contrato en base a ello (Monroy, 2008).

En la presente comunicación se abordará la posibilidad de la existencia o no de mobbing en el fútbol profesional español, analizando las características de estos casos en que, casi siempre, los afectados cobran sueldos multimillonarios.

EL CONCEPTO DE ACOSO MORAL Y SU PROTECCIÓN EN ESPAÑA

La Real Academia de la Lengua, para la futura vigésima tercera edición de su Diccionario, propone definir el acoso laboral como la *“Práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente”*.

En cuanto a la legislación, la Directiva marco 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, constituye la normativa de referencia para todos los Estados de la Unión Europea. Sin embargo, hasta el momento, el fenómeno del acoso laboral no ha sido totalmente reconocido en cada uno de los países de la Unión con una legislación específica sobre el mismo, como tampoco existe un estudio normativo en el ámbito de la Unión. Sobre la existencia de la citada Directiva marco de 1989, algunos países dictaron normas o instrucciones sobre el mobbing, como Portugal, que emitió una nota en enero de 2001. Sin embargo, en la actualidad, Francia e Italia son las únicas naciones europeas con una legislación específica sobre acoso laboral.

En España, por tanto, no existe una regulación específica de este tipo de acoso, pero sí una genérica, que es la que han tomado como referencia los distintos tribunales que se han pronunciado sobre el tema. Así, el artículo 15 de la Constitución recoge la protección de los derechos a la vida y a la integridad física y moral. Por otra parte, los artículos 138 y siguientes del Código Penal castigan el homicidio, que sería posible a través de la acusación de homicidio imprudente o inducción al suicidio en casos de extrema gravedad. Más cercano es el artículo 147 del mismo Código, que castiga al que por cualquier procedimiento cause a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental. Por último, el artículo 173 del Código Penal

castiga al que *“infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral”*.

En el ámbito laboral, el artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores protege la integridad física y el derecho a una adecuada política de seguridad e higiene, mientras que desde la protección de los derechos a la dignidad y al honor se pueden citar los artículos 10.1 y 15 de la Constitución, que declaran respectivamente el derecho a la dignidad de la persona y la prohibición a tratos inhumanos o degradantes.

Igualmente, el art. 96.11 de la Ley de 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social (LISOS), califica como infracción muy grave los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

La protección del derecho al trabajo será, sin embargo, el aspecto más interesante para definir posteriormente si es posible la existencia de mobbing en el fútbol profesional español. Y en este sentido hay que recoger tres preceptos principales: el artículo 35.1 de la Constitución Española, que declara que todos los españoles tienen el derecho al trabajo y a la promoción a través del trabajo; el artículo 4.2.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce como derechos del trabajador la ocupación efectiva y la promoción y formación profesional en el trabajo; y, por último, el artículo 311.1 del Código Penal, que castiga a *“Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual”*.

Ante la ausencia de una regulación específica del acoso laboral, son los propios tribunales los que, con sus sentencias, van dictando las pautas a seguir en los casos que se presentan cada año con mayor frecuencia.

El mobbing ha sido definido reiteradamente por nuestros tribunales como *“aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración”* (S.J.S. n.º. 2 de Gerona de 17 de septiembre de 2002, S.J.S. n.º. 12 de Barcelona de 16 de diciembre de 2002, S.J.S. n.º. 7 de Murcia de 7 de marzo de 2003, S.J.S. n.º. 3 de Santa Cruz de Tenerife de 31 de marzo de 2003 y S.J.S. n.º. 2 de Gerona de 23 de septiembre de 2003, entre otras).

Por presión se entiende *“toda conducta que desde un punto de vista objetivo pueda entenderse como un ataque”* (S.J.S. n.º. 2 de Gerona de 23 de septiembre de 2003), mientras que la denigración laboral es aquel comportamiento que se lleva a cabo en el trabajo, sin respetar la integridad moral, es decir, sin respetar el derecho que tiene todo trabajador a recibir un trato acorde con su condición de ser humano social, libre y digno (S.T.C. 215/94).

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) de 8 de abril de 2003 indica que,

aunque no existe una definición legal de acoso moral, se pueden señalar como elementos básicos de la conducta los siguientes:

- a) La intención de dañar, ya sea por parte del empresario, de los directivos o de los compañeros de trabajo.
- b) La producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales.
- c) El carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático, manifestándose el acoso a través de conductas hostiles contra la dignidad de la persona -tales como burlas, mofas, críticas, etc.- o contra su profesionalidad—encargos monótonos, abusivos o impropios de su categoría profesional.

Resumiendo, la existencia de una situación de mobbing se suele demostrar a través de la existencia de un conflicto entre las partes litigantes, la concurrencia de actos típicos de hostigamiento durante un significativo período de tiempo, las consecuencias psicológicas padecidas por el acosado y la actitud del acosador durante el conflicto.

EL MOBBING EN EL FÚTBOL PROFESIONAL ESPAÑOL

El concepto de deportista profesional no debe confundirse con el de deportista de alto nivel, a pesar de que en ocasiones coincidan. Ni todo deportista profesional es deportista de alto nivel ni viceversa. Así, según nuestra legislación y jurisprudencia, se considera deportista profesional al que cobra ciertas cantidades económicas, mientras que es deportista de alto nivel sólo aquél que aparece como tal en el Boletín Oficial del Estado tras haber conseguido la clasificación que, en cada momento, establezca el Consejo Superior de Deportes (Monroy, 2005).

Según esto, la práctica totalidad de los futbolistas de primera y segunda división son, por sus altos salarios, profesionales, pero sólo una mínima parte de ellos son considerados de alto nivel, pues sus equipos no han logrado ser campeones o finalistas en los torneos de Liga y Copa, por ejemplo. Una vez aclarada esta distinción, la pregunta es: ¿puede existir el mobbing contra un deportista profesional que cobre cantidades astronómicas por el hecho de no dejarle jugar los partidos? Lógicamente, en caso de un profesional que cobre un salario de 1.000, 2.000 o 5.000 euros al mes, puede existir el mobbing, pues se trata de un trabajo y de un sueldo igual al que otra persona puede cobrar en cualquier otro trabajo. Pero la pregunta no hace referencia a esos casos, sino a aquellos en que las cifras alcanzan los varios millones de euros por temporada. ¿Se podría considerar como víctimas de acoso laboral a uno de estos trabajadores por el hecho de que no juegue los partidos oficiales, mientras se le sigue sometiendo a duros entrenamientos? ¿Hasta qué punto esa persona debe

aguantar esos comportamientos por parte del club?

Según Sáez Rodríguez (Sáez Rodríguez, 2009), “*aunque el futbolista no tenga garantizado el derecho a la participación en los encuentros propios de las competiciones oficiales —ya que alineación es decidida por la empresa o cuerpo técnico designado mediante decisiones técnicas que el jugador viene obligado a cumplir (art. 7.1 R/D)— lo que sí existe es un derecho del deportista a tener oportunidad de participar en los partidos de fútbol que se disputen, pues el entrenamiento y demás “actividades instrumentales”, que forman parte de la ocupación del deportista, tiene una finalidad, que no es otra que “el ejercicio de la actividad deportiva”. Serán los méritos del jugador y las decisiones técnicas del club los que determinarán finalmente si esa oportunidad de participar se alcanza con éxito; pero lo que no puede hacerse es privar al jugador de toda expectativa, eliminando todas las posibilidades de alcanzar la alineación por muchos que llegaran a ser sus méritos”.*

En nuestra opinión, los altos sueldos que cobran este tipo de jugadores implican un mayor deber y una mayor responsabilidad para con sus clubes, y no puede existir (o es muy difícil justificar que exista) acoso laboral. Sin embargo, esta afirmación —con la cual seguramente el público en general estaría de acuerdo— necesita de una argumentación jurídica para ser válida, argumentación que hasta ahora sólo se ha comenzado a vislumbrar en casos como el del jugador del Valencia Albelda (Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 13 de Valencia de 29 de febrero de 2008).

El artículo 7 del RD 1006/1985, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, establece que “*Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva”.* No existe, por tanto, vulneración alguna de sus derechos mientras el jugador no sea apartado de los entrenamientos y demás actividades y su exclusión lo sea tan sólo de los partidos oficiales.

La interpretación del RD 1006/1985 es lógica, ya que ningún jugador puede ni debe tener garantizada su participación como titular en cada partido. El entrenador dispone de una plantilla entre la cual, atendiendo a criterios técnicos, decide puntualmente a quién va a alinear, quiénes son los suplentes y a quiénes deja fuera de la convocatoria. Es decir, no se puede intentar equiparar la ocupación efectiva a la alineación efectiva.

En el caso concreto del fútbol, el Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional suscrito el 25 de mayo de 1998, en su artículo 8, señala que el horario en que el futbolista está sometido al club comprende los entrenamientos, concentraciones y desplazamientos y otros menesteres. En cuanto a los entrenamientos, éstos serán “*decididos por el club, sociedad anónima deportiva o entrenador y comunicados a los futbolistas con la necesaria antelación*”, y “*se realizarán de forma colectiva, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u*

otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al futbolista”.

La sentencia del “caso Albelda” indica que la modificación de los horarios y criterios de entrenamiento es facultad del entrenador, y que el hecho de que un jugador utilice “los mismos vestuarios, taquillas, etc. que el resto de la plantilla”, sea sometido “a los mismos controles médicos” y tenga “a su disposición los mismos medios humanos y materiales que los demás compañeros de la plantilla” es prueba de que no existen modificaciones sustanciales del contrato de trabajo tales que se pueda entender que existe mobbing. Esta sentencia, sin embargo, abre una peligrosa vía, al entender que si es el club el que comunica al futbolista el hecho de que no volverá a participar en partidos oficiales, procederá la extinción del contrato con la indemnización pertinente, mientras que si es el entrenador el que lo hace, al no depender de él la decisión del despido, no existiría mobbing en ningún caso.

Además de lo señalado, parece claro que, en la actualidad, los clubes fichan a éstos futbolistas no sólo por su juego o su práctica deportiva, sino por la capacidad de generar dinero que representan. Las ventas de camisetas, gorras, balones, bufandas y todo tipo de material deportivo relacionado con el deportista son un motivo incluso mayor que el puramente deportivo, es decir, los resultados que debe obtener no son sólo los puramente deportivos sino también los que se obtienen fuera del terreno de juego. El club, obviamente, es el primer interesado en que estas ventas sean altas. Por tanto, si relega a un jugador al banquillo, hay que presuponer que lo hace porque hay otro que ofrece un mayor rendimiento, buscando un rendimiento deportivo a expensas de no maximizar el económico, y el primero de dichos jugadores debe por tanto acatar la decisión. Por otro lado, parece difícil de justificar que

se esté denigrando a un jugador que cobra esas cantidades, o vulnerando su derecho al trabajo efectivo, por hacerle entrenar y hacer jugar a otro en su lugar, o por someterle a sesiones de entrenamiento más duras que al resto. Por el hecho de cobrar esas cantidades ha de estar preparado para aguantar esas sesiones, pues en eso reside también la esencia de su trabajo.

CONCLUSIONES

Por lo tanto, no parece que pueda existir mobbing en casos de futbolistas profesionales que cobran esas altísimas cantidades de dinero —obviamente siempre que no medien insultos, agresiones o conductas similares de forma reiterada— puesto que su trabajo no está sólo en el campo de juego, sino también y principalmente en las vallas publicitarias, anuncios de televisión y tiendas de artículos deportivos (Monroy, 2008b), donde no se les somete a ningún acoso. Además, al cobrar esos sueldos adquieren un deber de diligencia aún más alto, que incluye el respeto a las decisiones técnicas y una mayor capacidad que el resto para soportar los deberes que, dentro del ámbito estrictamente deportivo, se les impongan. No existen, pues, secuelas físicas ni económicas, y resulta bastante improbable pensar que se menoscaba la dignidad de esa persona por el hecho de entrenar y no jugar, por lo que no se dan los elementos del injusto.

Una vez expuesto este panorama en nuestro país, hay que señalar que sí que parece necesaria una legislación específica del fenómeno del acoso laboral. Esta legislación debería hacer referencia al deporte como área en la que, en principio, habría que distinguir como posibles víctimas del mobbing por un lado a los deportistas aficionados y, por otra parte, a los deportistas que, como los futbolistas profesionales, cobren ciertas cantidades elevadas de dinero, salvo en casos muy particulares.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- López Cabarcos, M.A., Vázquez Rodríguez, P. (2003). *Mobbing*. Madrid: Pirámide.
- Monroy, A.J. (2008, febrero 7). El mobbing en el deporte. *Diario La Ley*, nº. 6878,
- Monroy, A.J. (2005). El deportista profesional: la necesidad de la reforma del Real Decreto 1006/1985. *Revista de Información Laboral*, 3, 2-15.
- Monroy, A.J. (2008b). La tributación por IRPF de los derechos de imagen de los deportistas. *Revista internacional de Derecho y Gestión del Deporte*, 2, 13-21.
- Pinuel, I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- Sáez Rodríguez, G. (2009). El acoso moral en el fútbol profesional: comentarios al caso Albelda. *Revista de Derecho del Deporte y Entretenimiento*, 25, 1, 207-214.
- Sáez Rodríguez, G. (2009). Los derechos del deportista profesional: planteamiento ante el acoso moral. *Revista Internacional de Derecho y Gestión del Deporte*, 6, 27-34.
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº. 13 de Valencia de 29 de febrero de 2008.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social) de 8 de abril de 2003.