

> El mobbing en el deporte profesional

Una cuestión entre derecho y ética

Antonio J. Monroy Antón

Universidad Francisco de Vitoria
a.monroy.prof@ufv.es

Bárbara Rodríguez Rodríguez

Universidad Francisco de Vitoria
barbara.rodriguezrodriguez@gmail.es

Resumen

El acoso laboral es un fenómeno cuyas cifras han crecido enormemente en los últimos años, y que ha llegado también al mundo del deporte. En este artículo se analizará la situación en esta materia del deportista aficionado y, sobre todo, del profesional, partiendo de las pocas sentencias que han dictado al respecto los Tribunales españoles y de la legislación vigente, pero añadiendo el prisma de los valores que deben siempre imperar en el deporte.

Palabras clave:

mobbing, deportista, fama, ética, dinero.

1. Introducción

El acoso laboral o *mobbing* es, por desgracia, un fenómeno en auge en todos los ámbitos, y el deporte no es menos. Continuamente se producen casos en que la empresa o el empresario acosan al trabajador, hasta el punto de que ha de abandonar su trabajo (López Cabarcos y Vázquez Rodríguez, 2003; Pinuel Zabala, 2001). La frecuencia con que la víctima sufre el acoso es posiblemente mayor en tiempos de crisis económica, pues el poder del jefe suele aumentar y el trabajador de base se

encuentra más desprotegido que en épocas de bonanza, en las que puede abandonar libremente su trabajo, sabiendo que no tendrá problemas para encontrar otro de características similares.

En España, este fenómeno comenzó también a representar un problema acuciante, por lo que el Congreso de los Diputados, en 2003, aprobó la modificación de varios artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, entre otras normas, con el objetivo de garantizar el principio de igualdad de trato a las personas en el ámbito laboral (Monroy, Sáez y Cordente, 2009).

Como novedad, el ordenamiento jurídico introdujo el concepto de “acoso”, definido como “*toda conducta no deseada*” que atentara contra la dignidad de una persona y crease “*un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo*”. Además, la nueva legislación invertía la carga de la prueba en casos de discriminación, correspondiendo al demandado la aportación de una explicación probada de las medidas adoptadas frente al trabajador. De este modo, el mobbing comenzaba a ser perseguido de manera clara en la legislación española.

El concepto de acoso moral en el trabajo (o acoso laboral) ha pasado a ser tan popular que la propia Real Academia de la Lengua, para la futura vigésima tercera edición de su Diccionario, propone como definición la de “*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 el mundo del deporte también proliferan cada día más las noticias sobre este tema. Las que más repercusión tienen son las de algunos jugadores de fútbol, sobre todo de primera división, que son apartados del equipo titular y acuden a los Tribunales a solicitar la extinción de su contrato en base a un supuesto acoso laboral (Monroy, 2008).

El mobbing, según diversos estudios no sólo españoles sino de toda Europa, afecta a más de un 10% de los trabajadores (Monroy et al, 2009), constituyendo así un problema de primer orden. Sin embargo, cuando se trata el tema no solo desde el punto de vista del Derecho, sino también de la ética, surge un conflicto, pues todo trabajador ha de tener derecho a ejercer su profesión, pero, ¿puede considerarse como acoso laboral, por ejemplo, la conducta de un entrenador tendente a dejar como suplente a un futbolista que cobra cantidades astronómicas? ¿No se debería determinar, en primer lugar, si son esas cantidades las que traspasan el límite de toda ética y el deportista adquiere, en estos casos, unas obligaciones mayores para con quien le paga?

Esa frontera entre la ética y los derechos de los trabajadores es complicada de determinar, por lo que en este artículo se tratará de realizar un análisis de la situación partiendo de las pocas sentencias que han dictado al respecto los Tribunales españoles y de la legislación vigente, si bien bajo el prisma de los valores que deben siempre imperar en el deporte.

2. El fenómeno del mobbing: características

A la hora de determinar qué se puede considerar como acoso laboral en el deporte, es conveniente comenzar analizando las características comunes que suelen tener el acosador y el acosado. Habitualmente, el acosador suele ser una persona envidiosa, incapaz de afrontar el fracaso, autoritario, egoísta, incapaz de sentir culpa o remordimientos, profesionalmente mediocre, inconsistente, indeciso, rígido y arrogante. La víctima, por su parte, suele tener baja autoestima y suele ser una persona independiente, con alta capacidad para el trabajo y con excesiva preocupación por la imagen que los demás tengan de él (Randall, 1997; Monroy y Sáez, 2008). Los efectos más frecuentes que conlleva la situación de acoso – y que, sin duda, busca el hostigador – son el deterioro de la salud tanto a nivel físico como psicológico, la precariedad económica y la dificultad en las relaciones interpersonales y en la vida social.

El proceso no es lineal, sino que suele tener unas fases bastante habituales, comenzando casi de forma imperceptible, y pasando por un ligero sentimiento de incomodidad para llegar, finalmente, a la situación de acoso insostenible para el trabajador (Adams y Crawford, 1992).

Respecto a las instituciones en que se produce, es más probable en aquellas que tienen una organización relativamente cerrada y en las que se considera el poder y el control como valores prioritarios sobre la productividad y la eficacia (González de Rivera y Revuelta, 2000). Ni qué decir tiene que en muchos clubes de fútbol de primera división, sin ir más lejos, los presidentes parecen más preocupados por difundir su fama como mecenas o “salvadores”, vendiendo nada más que ilusión año tras año, que por los resultados deportivos.

3. El mobbing a la luz de la legislación española

A pesar del crecimiento que está teniendo este fenómeno, en España no existe aún una normativa específica para combatirlo. Desde el punto de vista legislativo, al pertenecer a la Unión Europea, se debería tomar como referencia, 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. Sin embargo, hasta el momento, el 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 este ámbito geográfico. Inicialmente, algunos países dictaron normas o instrucciones sobre el mobbing, como Portugal, que emitió una nota en enero de 2001. Sin embargo, en la actualidad muy pocas naciones europeas cuentan con una legislación específica sobre acoso laboral (por ejemplo, Francia e Italia).

En España, al no existir esa necesaria y deseable regulación específica, los Tribunales acuden a la genérica. Así, entre otros, son aplicables la propia Constitución, que en su artículo 10 proclama el derecho a la dignidad personal y en el 15 recoge la protección de los derechos a la vida y a la integridad física y moral; los artículos 138 y siguientes del Código Penal, que castigan el homicidio, que sería posible a través de la acusación de homicidio imprudente o inducción al suicidio en casos de extrema gravedad; 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.

Otro artículo es el 173 del Código Penal, que castiga al que *“infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral”*; el artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, que protege la integridad física y el derecho a una adecuada política de seguridad e higiene; y el art. 96.11 de la Ley de 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social (LISOS), que 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.

Sin embargo, cuando se habla de mobbing en el mundo del deporte, y sobre todo en aquel deporte profesional en que el trabajador cobra cantidades astronómicas, el aspecto más importante será, sin duda, la protección del derecho al trabajo. Y en este sentido hay que hacer referencia principalmente a tres normas: el artículo 35.1 de la Constitución Española, que proclama el derecho de todos los españoles 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”*.

Otras normas como las que protegen el derecho a la comunicación (artículo 20.1 de la Constitución), que previenen riesgos laborales (Ley 31/1995) o que dan protección a víctimas de malos tratos (Ley Orgánica 14/1999) podrían ser aplicables a ciertos casos de acoso laboral, pero no son precisamente las más cercanas al fenómeno del mobbing deportivo, por lo que no se tratarán en este artículo.

Esta situación de relativa indefinición e, incluso, inseguridad jurídica que crea la inexistencia de una norma específica para el acoso laboral ha hecho que los Tribunales hayan sido quienes, poco a poco y con sus sentencias, hayan ido marcando la línea a seguir en las demandas sobre esta materia.

4. El acoso laboral en la jurisprudencia española

Al tratarse de un tema relativamente reciente, la jurisprudencia española es aún muy escasa y sin una línea perfectamente definida. La primera sentencia relativa al acoso laboral es la que dicta en 2002 el Juzgado de lo Social número 2 de Gerona, y que es ratificada a principios de 2003 por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

La definición que los tribunales españoles ofrecen del mobbing es la de “*aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración*” (S.J.S. nº. 2 de Gerona de 17 de septiembre de 2002, S.J.S. nº. 12 de Barcelona de 16 de diciembre de 2002, S.J.S. nº. 7 de Murcia de 7 de marzo de 2003, S.J.S. nº. 3 de Santa Cruz de Tenerife de 31 de marzo de 2003 y S.J.S. nº. 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. nº. 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.

Aparte de esta jurisprudencia española, en el ámbito de la Unión Europea cabe destacar la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 23 de enero de 2002, en el asunto T-237/00, Patrick Reynolds vs. Parlamento Europeo, en donde el Tribunal emplea la expresión “acoso moral”, dando relevancia al daño moral que incluye, entre otras cosas, el ataque a la dignidad y a la seriedad profesional.

5. La diferencia entre deportista aficionado y profesional en el ámbito del Derecho

En España, como en tantos otros países del mundo, tan solo unos cuantos privilegiados pueden vivir de las rentas obtenidas de su rendimiento deportivo. Esto se produce únicamente en los casos en que el deportista alcanza un nivel verdaderamente excepcional siendo, además, necesario que practique algunos deportes determinados entre los que se encuentran el fútbol, baloncesto, automovilismo o tenis. Y los efectos del mobbing, evidentemente, no son los mismos en un deportista aficionado que en un “profesional” que tiene prácticamente su vida resuelta incluso en el caso de que ese acoso le lleve a abandonar su trabajo.

Sin embargo, la terminología de “aficionado” o “profesional” no es, desde un punto de vista jurídico, la misma que la mayoría de las personas a pie de calle utilizan. Por tanto, lo primero que se debe hacer es aclarar esta terminología. La realidad del deporte español, muy falto de apoyos económicos, es que la mayoría de los deportistas no son profesionales, ni se puede considerar que tengan una relación laboral con sus equipos. La situación es tan dramática que, a efectos legales, se incluyen en este grupo diversos medallistas en Campeonatos de España de ciertas especialidades que, a pesar de sus logros deportivos al más alto nivel, no son considerados como profesionales desde el prisma del Derecho (Monroy, 2005).

El RD 1006/1985, en su artículo 1.2, indica que *“Son deportistas profesionales quienes, 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”*, señalando a continuación que *“Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva”*.

La interpretación del RD 1006/1985 parece lógica, e implica que ningún jugador, por muy profesional que sea, 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 – que es la que, en todo caso, defiende esta norma – a la alineación efectiva.

En términos similares, en el caso del fútbol, el Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional suscrito el 25 de mayo de 1998, en su artículo 8, añade otra de las notas que caracterizan al deportista profesional, señalando que el horario en que 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 dictada en el famoso “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 y, por tanto, de la inexistencia de mobbing. Esta sentencia, sin embargo, ha abierto 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.

El RD 1006/1985, asimismo, incluye la retribución como otra de las características clave para determinar la profesionalidad o no del deportista. En este sentido, la cuestión clave es diferenciar cuándo las cantidades recibidas por este van destinadas a retribuir su trabajo – teniendo en ese caso la consideración jurídica de salario – y cuándo se trata de percepciones económicas destinadas simplemente a compensar los gastos que la práctica deportiva le ocasiona, en cuyo caso no se podría hablar de relación laboral ni, por tanto, de mobbing.

Los tribunales han considerado, con acierto, que la denominación que las partes den al contrato – y por tanto a las cantidades económicas percibidas por el deportista – es irrelevante (Sentencias del TS de 14 de abril de 1983 y de 14 de noviembre de 1984, entre otras). Lo determinante es el carácter que hay que atribuir a tales cantidades. Para estudiar el carácter de las mismas, se debe comenzar analizando los gastos que la práctica del deporte ocasiona al jugador. Tras las correspondientes deducciones de éstos, la cantidad resultante será la que determine si se está ante un caso de salario real y, por tanto, de profesionalidad, o ante uno muy distinto de deportista aficionado. La base que se ha tomado en la mayoría de las sentencias de nuestros tribunales ha sido la del salario mínimo interprofesional, considerando deportista profesional al que superaba esta cuantía.

No obstante, la retribución ha sido un tema demasiado ponderado por la doctrina y la jurisprudencia a la hora de determinar la profesionalidad del deportista. Como ejemplo, sirva la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de mayo de 1993, que señala que “*lo que esencialmente determina la profesionalidad y consiguiente relación laboral es, como en toda otra, la existencia de una retribución por la prestación de los servicios bajo la dependencia de quien aprovecha éstos y satisface aquélla*”.

6. El mobbing en el deporte: el deportista aficionado

De lo establecido en el Derecho español se puede extraer una primera conclusión, y es la de que, en sentido estricto, todos los deportistas legalmente considerados como aficionados por no tener un sueldo mínimo, no podrían ser objeto de mobbing, pues no tienen una relación laboral con la empresa, que en este caso es su club. No se podría, por tanto, hablar de acoso laboral, al no existir relación de trabajo sino, en todo caso, de otro tipo. Y, en el panorama actual, se encontrarían en esta situación la inmensa mayoría de deportes, pudiendo citarse como ejemplos el atletismo, la hípica, la natación, el esquí, el pentatlón, la esgrima, todas las artes marciales, el voleibol, el hockey, el tiro, etc. Esto llevaría a incluir en esta situación, como ya se ha mencionado anteriormente, a deportistas de alto nivel que, por pertenecer a disciplinas que no generan altos ingresos para el club, no cobran más que cantidades destinadas a compensar sus gastos.

La situación es claramente absurda y se pueden exponer varios argumentos en contra de ella. En primer lugar, si bien es cierto que, por norma general, todo trabajo debe ser retribuido, no es menos cierto que muchos deportistas – incluso de alto nivel – no consideran su labor como un trabajo, sino como una forma de entretenimiento que, además, les puede llevar, en un futuro, a conseguir unos rendimientos que por el momento no tienen. En segundo lugar, hay muchas veces en que el esfuerzo (al fin y al cabo, trabajo) se realiza no por dinero, sino por la satisfacción personal de conseguir una victoria o por el reconocimiento que ello implica. En ambos casos se podría dar la paradoja de que un deportista, de forma repentina, pasara a ser considerado profesional por una simple subida salarial.

Por este motivo, y aunque estrictamente no se trate de una relación laboral, bajo mi punto de vista se deberían entender como mobbing ciertas conductas como, por ejemplo, las consistentes en “invitar” al deportista a abandonar el club, no darle trabajo efectivo (dejándole en el banquillo semana tras semana) o menoscabar su dignidad (haciéndole entrenar por separado, sometiéndole a sesiones más duras que las del resto de sus compañeros, etc.). En todas ellas se dan cita varios elementos del tipo como son la falta de ocupación efectiva, la imposibilidad de promoción, la precariedad económica (pues se le priva incluso de la ayuda recibida, por más que no sea considerada salario) y el daño psicológico que se produce por la imposibilidad de ver realizado el deseo de competir o relacionarse con sus compañeros.

Por tanto, independientemente de que los Tribunales adopten soluciones diferentes debido a la interpretación de la normativa vigente, es obligado reconocer que, en el plano ético, la importancia de la persona y de su dignidad ha de estar muy por encima de cualquier consideración jurídica, por lo que el acoso laboral debería ser reconocido también para el deportista aficionado.

Y, en consecuencia, este deportista también debería tener derecho a ser resarcido en caso de que exista ese acoso laboral, pues se le está incitando de forma clara a

abandonar el club o institución en la que milita mediante dicho acoso. Es más, en estos casos en que el deportista no cobra o simplemente recibe una mínima ayuda como compensación de gastos, es más fácil hacer que abandone, pues el hacerlo no le repercutiría económicamente en gran medida. Sin embargo, las secuelas psíquicas y en sus relaciones sociales y personales, que como se ha visto son dos de las más habituales en las víctimas del acoso, sí que se producen, por lo cual merece ser indemnizado.

7. El mobbing en el deporte: el deportista profesional

Antes de analizar el mobbing en el caso de los deportistas profesionales, conviene aclarar que el concepto de deportista profesional no equivale al de deportista de alto nivel en España, a pesar de que en ocasiones coincidan. Ni todo deportista profesional es deportista de alto nivel ni viceversa. La legislación y la jurisprudencia española, como se ha indicado previamente, consideran deportista profesional a aquel que cobra ciertas cantidades económicas, mientras que el deportista de alto nivel es únicamente aquel que aparece recogido como tal en el Boletín Oficial del Estado tras haber conseguido la clasificación que, en cada momento, establezca el Consejo Superior de Deportes (por lo general, primeros clasificados en Campeonatos de España o finalistas en Campeonatos de Europa, del Mundo o Juegos Olímpicos, existiendo diversas variantes en función del deporte de que se trate).

De este modo, muchos futbolistas de primera y segunda división son evidentemente, por sus altos salarios, profesionales, pero no son considerados de alto nivel, pues no cumplen los requisitos establecidos por el Consejo Superior de Deportes. Por el contrario, un campeón de España de una disciplina minoritaria como pueda ser el pentatlón moderno, la gimnasia rítmica o artística, con entrenamientos de 4 o 5 horas diarias, es considerado como deportista de alto nivel pero no como profesional, pues sus ingresos, por lo general, difícilmente alcanzarán los 500 euros al mes.

Una vez aclarado esto, y en lo que concierne a este artículo, lo importante es la proyección pública del deportista, más allá de que sea considerado profesional, de alto nivel o ambas cosas. En la sociedad actual, muchos deportistas de alto nivel se han convertido en auténticos iconos, admirados por personas de todas las edades. Sus proezas, inalcanzables para la mayoría de la población, les convierten en mitos y pasan a ser ejemplos a imitar para sus contemporáneos (Amidon, 2012), y sobre todo para las generaciones más jóvenes. Para llegar a ese punto, indudablemente, tienen no sólo que realizar esfuerzos extremos sino también que poseer unas dotes naturales fuera de lo común.

Así, si todo hombre debe ser ejemplo para el resto de la humanidad (Gomá, 2009), el deportista profesional de ciertas especialidades, por su proyección pública, lo debe ser más aún. De ahí que surjan tantas críticas cuando uno de estos “ejemplos” incurre

en conductas reprobables como puede ser el consumo de sustancias dopantes. Por el contrario, son aplaudidos cuando su comportamiento es oportuno desde un punto de vista ético, como ocurrió en el reciente caso en que los jugadores de la selección griega donaron sus primas debido a la crisis económica que azota su país (Triviño, 2014).

A todo esto hay que añadir que la dimensión económica del deporte aparece hoy en día enfatizado muy por encima de otras como, por ejemplo, la educativa (Isidori, 2014). De hecho, muchos de los grandes clubes de fútbol contratan a sus jugadores ya no sólo por su rendimiento en el campo, sino por su capacidad de generar dinero fuera de él a través del patrocinio y la publicidad.

Dicho todo esto, la pregunta que se plantea es: ¿resulta ético hablar de acoso laboral en el caso de una gran estrella del deporte que cobra cantidades astronómicas? Lo primero que hay que plantearse es que si un club relega al deportista al banquillo, por poner uno de los ejemplos más comunes en las demandas de este tipo, ha de ser porque considera que existe otro cuyo rendimiento en el campo va a ser mayor. De ese modo, está tomando, aparentemente, una decisión lógica, pues siempre tendrá que haber jugadores en el banquillo y se presupone que el club intenta maximizar su resultado deportivo. Si no se acepta esta premisa, se abriría la veda para que cualquier jugador suplente demandase a su club.

Pero, aparte de esa justificación, que parece suficiente por sí sola para que no se admita el mobbing en ciertos casos en que la demanda se basa únicamente en la suplencia del deportista o su entrenamiento apartado del grupo, lo que se debe discutir es si, desde un punto de vista ético, es justificable que un deportista que cobra varios millones de euros al año, y que debe dar una imagen al mundo (y en especial a los más jóvenes), demande a su club por “acoso”. Parece obvio que prácticamente cualquier persona en el mundo se cambiaría por ese deportista y estaría dispuesta a aguantar ese supuesto “acoso” consistente en tener que trabajar en solitario (entrenamiento sin el resto de compañeros), tener un trabajo monótono o, directamente, no trabajar en ciertos períodos (partidos que pasa en el banquillo). Tampoco resulta coherente quejarse en caso de recibir un entrenamiento más duro que los compañeros, pues las altas cantidades que cobra hacen suponer que está preparado físicamente para resistir ciertas cargas de trabajo físico sin grandes problemas.

A nadie se le escapa que la clave para la demanda por acoso laboral está en que esos deportistas buscan algo más que el dinero: la fama. Y saben a ciencia cierta que no alcanzarán la gloria deportiva ni pasarán a la historia si no son los titulares en sus equipos, por lo que buscan mayor protagonismo o bien en ese equipo, o bien en otro, siendo el factor económico secundario pues tienen sus vidas resueltas y, aun así, no quieren renunciar a sus altos emolumentos antes de abandonar el club. La diferencia con un deportista aficionado es muy clara: el supuesto acoso no les afecta en el plano económico, pues no necesitan ese dinero para vivir, ni en el laboral, pues saben que en cuanto abandonen el equipo habrá otros varios dispuestos a ficharles, ni en el

psicológico, pues teniendo resueltos los dos anteriores es complicado que caigan en cualquier tipo de depresión. Simplemente, y en todo caso, les afecta en el plano social, pues su popularidad será ligeramente menor.

Partiendo de lo expuesto, la discusión se debe abordar desde dos puntos de vista: el de la responsabilidad laboral del trabajador para con la empresa y el de la responsabilidad “social” como ejemplo ante el mundo. En primer lugar, en nuestra opinión, los altísimos sueldos que cobran esos deportistas implican una mayor deber y una mayor responsabilidad para con sus equipos, y es muy complicado justificar que pueda existir acoso laboral, salvo que medien insultos, agresiones o conductas similares de forma reiterada. Sin embargo, esta afirmación -con la cual seguramente el público en general estaría de acuerdo- no ha sido aún recogida con argumentos jurídicos por los Tribunales. Posiblemente, una vía de solución sería la de que los reglamentos internos de los clubes incluyeran una serie de normas de conducta de obligado cumplimiento entre las que se recogiera de forma clara la obligatoriedad de acatar sin protesta alguna las decisiones de los técnicos, y que los Tribunales aplicasen posteriormente esas normas y fallasen que ha existido incumplimiento de contrato si el deportista no las respeta.

Además, los deportistas también adquieren esa responsabilidad para con sus equipos desde el momento en que, en un deporte tan mercantilizado como el actual, no solamente son contratados por su rendimiento en el terreno de juego, sino también por su capacidad para generar ingresos por otros conceptos (es más que conocida la política de ciertos clubes de fútbol de justificar el casi nulo rendimiento de sus caros fichajes con la supuesta generación de ingresos vía venta de camisetas, por poner un ejemplo). Es decir, que los resultados ya no solamente se obtienen dentro del terreno de juego, sino también fuera de él, y el club es el primer interesado en que estas ventas sean altas, por lo cual, si relega a un jugador al banquillo, hay que presuponer que lo hace porque hay otro que ofrece un mayor rendimiento global (deportivo y económico), y el primero debe acatar la decisión.

Por otro lado, ya se ha indicado que estos deportistas ejercen, aun involuntariamente, como ejemplos de conducta ante el resto de la sociedad. Por ello, y sabiendo los miles de personas que están muriendo de hambre en el mundo, resulta contrario a toda ética plantear una demanda por acoso laboral cuando se están cobrando cantidades millonarias basándose en supuestas conductas denigrantes por parte del empleador. Esta conducta puede llevar a que muchos parados, gente que tiene dificultades económicas, personas que están sufriendo agresiones físicas y verbales en el trabajo, etc., pierdan esa imagen que tienen del deportista como ejemplo a seguir. E, independientemente de los argumentos que se puedan exponer en el plano jurídico, resulta patente que, teniendo en cuenta la ética que debe imperar en el mundo del deporte profesional y esa “responsabilidad social” que se podría decir que adquiere el deportista desde el momento en que se convierte en un personaje público famoso, no se debe permitir que los valores positivos del deporte queden empañados.

8. Conclusiones

La primera conclusión que se deriva de todo lo anteriormente expuesto es que parece necesaria una norma que aborde de forma específica el problema del acoso laboral. En esa norma se habrían de sentar las bases para que, por un lado, los deportistas aficionados pudieran ser considerados como víctimas de mobbing, a pesar de no alcanzar más que unos ingresos mínimos y, por otro, los deportistas que cobran cantidades astronómicas no pudieran demandar a sus equipos por este motivo salvo en casos tasados y muy excepcionales.

Por otro lado, ese deportista de altísimos ingresos ha de convencerse de que su trabajo no está solamente en el terreno de juego o pista deportiva, sino también fuera de él, y que su comportamiento, acertado o equivocado, va a llegar a millones de personas de todo el mundo. De esa situación, del hecho de constituir un ejemplo para el resto de la sociedad, deriva la obligación para él de transmitir una serie de valores positivos sobre todo para los más jóvenes, que tenderán a imitarle. Por ello, debería abstenerse de alzar la voz, y menos de forma pública, ante lo que pueda entender como un posible caso de acoso laboral, y pensar que el salario que tiene, unido a esa proyección pública, conlleva una mayor responsabilidad. Esto, evidentemente, no sería una decisión desde el plano jurídico, sino desde el plano de la ética, y habría de ser el propio deportista quien tomara la iniciativa de no demandar por este concepto.

Además, dado que el “trabajo” de ese deportista está en muchas ocasiones en otros sitios, como los anuncios de televisión, las vallas publicitarias o la venta de camisetas, parece complicado, desde un punto de vista jurídico, argumentar una posible discriminación laboral en esos terrenos.

Por último, la falta de secuelas físicas y económicas apoya también esta postura de no permitir a estos deportistas, más que en casos muy determinados, el acceso a la figura del acoso laboral.

Bibliografía

- » Adams A., Crawford N. (1992). *Bullying at work: How to confront and overcome it*. London: Virago Press.
- » Amidon S. (2012). *Something like the Gods*. New York: Rodale.
- » Constitución española de 27 de diciembre de 1978.
- » Directiva marco 89/391/CEE del Consejo de Europa, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- » Gomá J. (2009). *Ejemplaridad pública*. Barcelona: Taurus.

- » González de Rivera y Revuelta, J. L. (2000). El síndrome de acoso institucional. *Diario Médico*, 18 de julio de 2000.
- » Isidori E. (2014). Il doping nello sport tra diritto, etica ed educazione. *Rivista Internazionale di Diritto ed Etica dello Sport* 1, 52-62.
- » Ley de 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social (LISOS).
- » Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- » López Cabarcos M. A., Vázquez Rodríguez P. (2003). *Mobbing*. Madrid: Pirámide.
- » Monroy Antón A.J. (2005). El deportista profesional: la necesidad de la reforma del Real Decreto 1006/1985. *Revista de Información Laboral*, 3.
- » Monroy Antón A.J. (2008, febrero 7). El mobbing en el deporte. *Diario La Ley*, 6878.
- » Monroy Antón A.J., Sáez Rodríguez G. (2008). La diferente protección legal del deportista profesional y del aficionado ante el acoso moral en el club. *IU Congreso Internacional y XXXV Nacional de educación física*. Córdoba, España.
- » Monroy Antón A. J., Sáez Rodríguez G., Cordente Martínez C. (2009). El acoso moral en el fútbol profesional español. *Kronos*, 16: 45-48.
- » Pinuel Zabala I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Terrae.
- » Randall P. (1997). *Adult bullying: perpetrators and victims*. London: Routledge.
- » 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.
- » 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.