

El jueves 12 de febrero se publicó una noticia llamativa: Arda Güler estaría sufriendo “mobbing” en el Real Madrid por parte de varios compañeros.

Sin entrar a valorar si los hechos son ciertos o no, el caso plantea una cuestión jurídica muy relevante:

## **¿PUEDE UN FUTBOLISTA PROFESIONAL EXTINGUIR SU CONTRATO EN ESPAÑA ALEGANDO ACOSO LABORAL?**

En España, los futbolistas profesionales no se rigen exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores en su régimen ordinario, sino por una normativa específica: el **Real Decreto 1006/1985**, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.

Esto es relevante porque, aunque se trate de un régimen especial, el futbolista sigue siendo un trabajador con derechos laborales, incluida la protección frente a situaciones que puedan afectar a su dignidad o integridad moral.

El Real Decreto 1006/1985 regula las causas de extinción del contrato en su artículo 13, estableciendo que la relación laboral puede extinguirse, entre otras causas, por voluntad del deportista profesional (art. 13.i).

En un supuesto como el que plantea la noticia, el debate jurídico se centra en el artículo 16.2 del R.D. 1006/1985, que dispone:

“La resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.”

Esto significa, en la práctica, que el futbolista podría solicitar judicialmente la extinción del contrato y, si acredita la causa, tendría derecho a una indemnización equivalente a la prevista para un despido improcedente.

Llegados a este punto, la cuestión clave es la siguiente:

### **¿Encajaría el acoso laboral dentro del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores?**

El artículo 50.1.c del Estatuto de los Trabajadores permite la extinción del contrato por voluntad del trabajador cuando exista:

“cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario”.

Aunque el artículo 50 E.T. no menciona expresamente el término “mobbing”, en el ordenamiento jurídico español el acoso laboral no se configura como una categoría autónoma aislada, sino como una conducta que puede implicar la vulneración de varios derechos fundamentales y laborales del trabajador.

En este sentido, la Sentencia 1811/2020, de 27 de mayo de 2020, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, identifica como elementos básicos del acoso moral o “mobbing” los siguientes:

- a) Intención de dañar, ya sea del empresario, de los directivos o de los compañeros de trabajo.
- b) Producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales.
- c) Carácter continuado, predeterminado y sistemático del hostigamiento.

Además, el empleador tiene un deber activo de protección que le obliga a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Por ello, incluso cuando el acoso proviene de compañeros (acoso horizontal), puede existir responsabilidad empresarial si el club lo tolera, no lo investiga o no adopta medidas eficaces para prevenirlo o corregirlo.

En tales supuestos, la inacción empresarial podría calificarse como un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, susceptible de fundamentar una acción de resolución indemnizada del contrato al amparo del artículo 50.1.c del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, desde un punto de vista estrictamente jurídico, puede sostenerse que si un futbolista acreditara una situación de acoso laboral y, además, la falta de actuación del club, podría fundamentar una resolución contractual basada en el artículo 50.1.c E.T. y, por remisión expresa, en el artículo 16.2 del R.D. 1006/1985.

El debate no es solo deportivo, sino también laboral. El vestuario es un entorno de trabajo y el club, como empleador, tiene deberes de prevención y protección. La cuestión decisiva, como ocurre en la mayoría de litigios de acoso, no es normativa, sino probatoria: acreditar los elementos básicos del acoso moral o “mobbing” y la pasividad empresarial.

Manuel Brenes Leal