

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

RELACIÓN JURÍDICA LABORAL ESPECIAL DE LOS FUTBOLISTAS. (ESTUDIO JURÍDICO  
COMPARATIVO: GUATEMALA, ESPAÑA, PERU, CHILE, COLOMBIA Y ARGENTINA)

TESIS DE GRADO

**ROBERTO MOISÉS BOLAÑOS GONZÁLEZ**  
CARNET 15087-10

QUETZALTENANGO, JUNIO DE 2018  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

RELACIÓN JURÍDICA LABORAL ESPECIAL DE LOS FUTBOLISTAS. (ESTUDIO JURÍDICO  
COMPARATIVO: GUATEMALA, ESPAÑA, PERU, CHILE, COLOMBIA Y ARGENTINA)

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR

**ROBERTO MOISÉS BOLAÑOS GONZÁLEZ**

PREVIO A CONFERÍRSELE

LOS TÍTULOS DE ABOGADO Y NOTARIO Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

QUETZALTENANGO, JUNIO DE 2018  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO

VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO

SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ

**NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**  
MGTR. ERICK DARIO NUFIO VICENTE

**TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**  
LIC. EDUARDO ANTONIO JOSÉ SOTOMORA FUENTES

## **AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO**

DIRECTOR DE CAMPUS:	P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.
SUBDIRECTORA ACADÉMICA:	MGTR. NIVIA DEL ROSARIO CALDERÓN
SUBDIRECTORA DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	MGTR. MAGALY MARIA SAENZ GUTIERREZ
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO:	MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL:	MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

Quetzaltenango, 15 de febrero de 2016

Licda. BRENDA DERY MUÑOZ SANCHEZ DE MOLINA

Coordinadora de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad Rafael Landívar

Campus Quetzaltenango

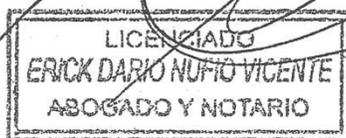
Respetuosamente me dirijo a usted manifestándole que en cumplimiento de lo ordenado en la resolución respectiva, he finalizado la labor de asesorar la tesis denominada: "RELACIÓN JURÍDICA LABORAL ESPECIAL DE LOS FUTBOLISTAS (ESTUDIO JURÍDICO-COMPARATIVO: GUATEMALA, ESPAÑA, CHILE, COLOMBIA Y ARGENTINA)", cuyo autor es el estudiante ROBERTO MOISÉS BOLAÑOS GONZÁLEZ, carné número 1508710; que se presenta como requisito previo a la obtención del grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Se aborda un tema de trascendencia, en virtud que un amplio sector de la población ejerce este tipo de trabajo, sin embargo, la bibliografía en relación a dicho objeto de estudio es escasa, analizándose a fondo la normativa que rige este tipo de relaciones en diversos países, incluyendo el nuestro, lo cual ha permitido al tesista arribar a conclusiones y recomendaciones de valor, por lo que constituye un excelente aporte para la comunidad jurídica en general. El tesista cumplió con las sugerencias que en su oportunidad se le transmitieron, por lo que el trabajo cumple con los requisitos reglamentarios y científicos. Se ha utilizado correctamente la metodología y las técnicas de investigación.

En tal Virtud, el dictamen en cuanto al trabajo en mención es: APROBADO

Atentamente:

"EN TODO AMAR Y SERVIR"



Msc. ERICK DARIO NUFIO VICENTE

Asesor



**Orden de Impresión**

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante ROBERTO MOISÉS BOLAÑOS GONZÁLEZ, Carnet 15087-10 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 07295-2016 de fecha 4 de mayo de 2016, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

RELACIÓN JURÍDICA LABORAL ESPECIAL DE LOS FUTBOLISTAS. (ESTUDIO JURÍDICO COMPARATIVO: GUATEMALA, ESPAÑA, PERU, CHILE, COLOMBIA Y ARGENTINA)

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADO Y NOTARIO y el grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 28 días del mes de junio del año 2018.



LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO  
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
Universidad Rafael Landívar

## Índice

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>5</b>
<b>DERECHO DEL TRABAJO.....</b>	<b>5</b>
1.1. Concepto de Derecho del Trabajo.....	5
1.2. Principios del Derecho del Trabajo.....	7
1.3. Contrato Individual de Trabajo.....	10
1.4. Condiciones Generales de Trabajo.....	15
1.5. Obligaciones de Patronos y Trabajadores.....	21
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>26</b>
<b>RELACIÓN JURÍDICA LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS.....</b>	<b>26</b>
2.1. Aspectos Generales.....	26
2.2. Concepto de Deportista Profesional y Relación Laboral.....	27
2.3. Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte.....	31
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>41</b>
<b>RELACIÓN JURÍDICA LABORAL ESPECIAL DE LOS FUTBOLISTAS (ESTUDIO JURÍDICO-COMPARATIVO: GUATEMALA, ESPAÑA, COLOMBIA Y ARGENTINA).....</b>	<b>41</b>
3.1. Argentina.....	41
3.2. Perú.....	50
3.4. España.....	62
3.4. Guatemala.....	74
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>78</b>
<b>PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>78</b>
4.1. Regulación Legislativa Comparativa de las Condiciones de Trabajo del Futbolista Profesional.....	78
4.2. Estatuto Jurídico del Deportista Profesional en Guatemala.....	102

4.3.	Resultados de las Entrevistas con Futbolistas y Entrenadores de la Liga de Fútbol Profesional de Guatemala.....	106
4.3.1.	Entrevista con Cesar Augusto Méndez Mejía. Futbolista profesional del deportivo Mixco. Primera división de Guatemala.....	106
4.3.2.	Entrevista con Gustavo Adolfo Cifuentes Godínez, Entrenador profesional.....	107
4.3.3.	Entrevista con Diego Cardillo. Futbolista profesional del Club La Aurora, F.C.....	108
4.3.4.	Entrevista con José Javier Longo Ordoñez. Futbolista profesional del Club Social y Deportivo Municipal.....	109
4.3.5.	Entrevista con José Rodrigo Monterroso López. Jugador profesional...	110
4.4.	Análisis Personal del Problema de la no Laboralización de la Relación Jurídica del Futbolista con su Club en Guatemala.....	111
	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>113</b>
	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>114</b>
	<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>115</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>118</b>

## Abreviaturas

Art	Artículo
Arts	Artículos
C. de T	Código de Trabajo
CPRG	Constitución Política de la República de Guatemala
FEDEFUT	Federación Nacional de Fútbol

## Resumen

La presente Tesis de grado titulada “**Relación Jurídica Laboral Especial de los Futbolistas (Estudio jurídico-comparativo: Guatemala, España, Chile, Colombia y Argentina)**”, es una investigación monográfica, de tipo jurídico comparativa, descriptiva y propositiva, cuyo Objetivo General es: Realizar un estudio jurídico comparativo del régimen de la relación jurídica laboral de los futbolistas profesionales, y como Objetivos Específicos: 1. Evaluar las diferencias en las condiciones de trabajo de los futbolistas, 2. Determinar los procedimientos para la solución de los conflictos laborales de los futbolistas, y 3. Proponer una ley especial laboral para los deportistas.

El régimen jurídico del contrato futbolístico en Guatemala no está laboralizado (es una relación administrativa-federativa, de servicios técnicos por facturación, con arbitraje federativo obligatorio en caso de conflicto). Los derechos federativos previstos en la Ley del Deporte y Estatutos de la Federación Nacional de Fútbol (FEDEFUT) no se cumplen en la práctica, por condiciones económicas o de gestión de algunos Clubes.

Se realizó un estudio comparativo con la normativa de España, Chile, Colombia y Argentina y se implementó una guía de entrevista dirigida a entrenadores y futbolistas profesionales guatemaltecos para conocer la perspectiva práctica del problema.

Se concluye que el régimen guatemalteco es contrario a la tendencia comparativa que respeta el derecho laboral especial de los futbolistas respecto a la prueba del contrato, condiciones laborales legales o negociadas colectivamente, cesión del contrato, prestaciones laborales y derecho a una indemnización por terminación de la relación. Se propone aprobar una ley que laboralice la relación de los futbolistas en Guatemala.

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis de grado titulada “**Relación jurídica laboral especial de los futbolistas (Estudio jurídico-comparativo: Guatemala, España, Chile, Colombia y Argentina)**”, es una investigación monográfica, de tipo jurídico comparativa, descriptiva y propositiva, cuyo Objetivo General se planteó: Realizar un estudio jurídico comparativo el régimen de la relación jurídica laboral de los futbolistas profesionales, y como Objetivos Específicos: **1.** Evaluar las diferencias en las condiciones de trabajo de los futbolistas. **2.** Determinar los procedimientos para la solución de los conflictos laborales de los futbolistas, **3.** Proponer una ley especial laboral para los deportistas.

En el Art. 18 del C. de T. define el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, como el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Como requisitos del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa. Existen dos clases de elementos del contrato, los generales y los especiales. Los generales son la capacidad, consentimiento y objeto. Los especiales, están previstos en el Art. 18 del C. de T., los elementos determinantes del contrato de trabajo, son: a) La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato; b) La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal; c) La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante; y d) La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.

Continuando con el desarrollo del presente marco teórico, el Manifiesto del Deporte elaborado por el Consejo Internacional para la Educación Física, se define como

“deporte es toda actividad física con carácter de juego, que adopta la forma de lucha consigo mismo o con los demás, o comporte una confrontación con los elementos naturales”<sup>1</sup>.

Cuando la prestación de servicios se refiere al ámbito deportivo “se considera como de naturaleza especial del contrato de trabajo deportivo, siendo las partes integrantes en la relación laboral especial los deportistas que reciben un salario (profesionales en el sentido de que se ganan la vida con su actividad, frente al término amateur o que no recibe pago por su actividad) y por el otro un club o entidad deportiva que recibe los servicios”<sup>2</sup>. El deportista profesional, es la persona que se dedica de manera permanente al aprendizaje, desarrollo y práctica de una actividad deportiva, con el objeto de obtener del ejercicio de aquella práctica un beneficio económico, dicha práctica deportiva debe ser regular y se desarrolla bajo remuneración y bajo la dirección y dependencia de un club o entidad deportiva dentro de una liga o competencia deportiva federativa.

La Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte, Decreto Número 76-97 del congreso de la República, (Arts. 124 y 125) remite a la normativa federativa para regular los contratos que se suscriban entre los clubes y los deportistas federados, especialmente los remunerados (/profesionales) El Art. 7 de los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, es que los clubes o equipos afiliados y los integrantes de los mismos renuncian a plantear ante los tribunales de justicia de orden común cualquier litigio que tengan contra la liga nacional o contra otras ligas, clubes o miembros de clubes y se comprometen a someter toda diferencia a la federación. En el caso del contrato de prestación de servicios deportivos de jugador de fútbol que se celebra entre los clubes de fútbol y los jugadores de fútbol, se establece que la relación que se origina entre ambas partes no es de orden laboral.

---

<sup>1</sup> Juárez García, Daniel Gustavo, “Naturaleza de la relación contractual entre los clubes y jugadores de fútbol profesional de la Liga Nacional de Fútbol profesional e la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala así como la inconstitucionalidad de las normas que impiden a los jugadores de fútbol comparecer ante la jurisdicción”, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Marzo de 2009. Pág. 14.

<sup>2</sup> Ibid, Pág. 10.

Esta tendencia nacional es contraria a la mayoría de federaciones extranjeras que poseen ligas bastante organizadas y donde se respeta el derecho laboral de los futbolistas, por lo que es preciso realizar un estudio comparativo en la materia. En ese sentido, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el régimen de la relación jurídica laboral de los futbolistas profesionales en Guatemala, España, Chile, Colombia y Argentina?

Como alcances de la investigación se establecieron:

- Espacial: Estado de Guatemala y desde una perspectiva comparativa: España, Chile, Colombia y Argentina.
- Temporal: 1985 a la fecha.
- Material: Derecho Laboral. Relaciones especiales de trabajo. Deportistas. Futbolistas.

En Guatemala los deportistas por disposiciones federativas se ven excluidos de la relación de trabajo, por lo que se deberá consultar la doctrina extranjera laboralista en que si analiza o comenta este tipo de relación de prestación de servicios, y de esta forma realizar el análisis jurídico-comparativo con el Derecho Nacional que corresponde.

Se realizó un aporte al Derecho Laboral Guatemalteco mejorando las condiciones de trabajo de los futbolistas que cuentan con salario pagado por su club deportivo y proponiendo una ley laboral que regule este tipo de servicios como una relación laboral especial, permitiendo que la jurisdicción laboral y de previsión social sea competente.

Además se efectuó un trabajo de campo por medio de una guía de entrevista dirigida a entrenadores y futbolistas profesionales guatemaltecos para conocer la perspectiva práctica del problema. Se utilizó un cuadro de cotejo para analizar comparativamente la normativa de España, Argentina, Colombia, Perú y Guatemala.

Se concluyó que en Guatemala las normas federativas contemplan la prestación de los servicios futbolísticos a un Club como una relación federativa, mientras que en la práctica la relación es de servicios técnicos, nunca de carácter laboral, en contra de la tendencia legislativa de los países con ligas futbolísticas modernas, por lo que se estarían violando los derechos laborales de los futbolistas remunerados y de sus familias.

# CAPÍTULO I

## DERECHO DEL TRABAJO

### 1.1. Concepto de Derecho del Trabajo

“El Derecho del Trabajo surgió con la finalidad de regular en forma justa y equitativa las relaciones económicas y jurídicas entre patronos y trabajadores. Aparece en el contexto internacional de la Revolución Industrial en el siglo XIX, debido a la aparición de maquinismo, con el incremento de los accidentes de trabajo, el aumento de las jornadas de trabajo, la ausencia de condiciones de higiene y salud en las industrias, generando una situación de explotación patronal, que llegó a las protestas obreras y la consiguiente creación en los países de una legislación protectora diferente al derecho común o civil. Posteriormente, al final de la Primera Guerra Mundial, se crea la Organización Internacional del Trabajo en 1919, declarando que la justicia social es un pilar de la paz universal a través del reconocimiento de los derechos laborales”<sup>3</sup>.

El Derecho Laboral se deriva del Derecho Civil, ya que anteriormente las relaciones laborales eran objeto de un contrato libre entre particulares, era pues, una típica rama privada. Tradicionalmente se ha considerado al Derecho Laboral como una rama del derecho Público. El Código de Trabajo (C de T) es claro en establecer que "el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo" (Considerando 4, e., del C. de T.).

“Una de las dimensiones fundamentales de la actividad humana es el trabajo, bien que este sea físico o intelectual, se trata de un elemento fundamental para entender las dinámicas sociales, económicas y culturales de cualquier grupo humano o país.

---

<sup>3</sup> “Reyes Mendoza, Libia, “Derecho Laboral”, Red Tercer Milenio, S.C., México, 2012, Pág. 10.

El trabajo es esa actividad que transforma el entorno en busca de mejorar las condiciones de vida. Sin embargo este concepto, necesariamente no coincide con el del Derecho del Trabajo, el cual se refiere al trabajo realizado en forma productiva, por cuenta ajena, libre y subordinada”<sup>4</sup>.

“El trabajo humano productivo puede clasificarse en por cuenta propia y por cuenta ajena, según los frutos del trabajo sean apropiados por el propio sujeto ejecutor o por un tercero que le paga al sujeto ejecutor. El Derecho de Trabajo protege al trabajo por cuenta ajena, puesto que el trabajador pierde parte de su libertad mientras ejecuta su prestación u obra bajo la dependencia y dirección del patrono. Además, se dice que el trabajo debe ser libre por cuanto trabajar es un acto voluntario, no forzado (servidumbre, esclavitud). Además, el trabajo es subordinado, por cuanto el trabajador se somete a la dirección e instrucciones del patrono que lo contrata, a diferencia del trabajo autónomo, donde el trabajador conserva la libertad de dirigir su prestación sin perjuicio de que el fruto corresponda al tercero que lo contrata, como ocurre en los contratos de obra o servicios técnicos o profesionales”<sup>5</sup>.

Pueden ofrecerse las siguientes definiciones del Derecho de Trabajo así Reyes Mendoza considera que “es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa” y desde un punto de vista legal “es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador”<sup>6</sup>. Para PÉREZ “Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivados tanto de la prestación individual de trabajo o de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales”<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Canessa Montejo, Miguel F., “Justicia Laboral y derechos humanos en Guatemala : Manual auto Formativo” , Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR (PACT). -- 1a. Ed. -- San Salvador, El Salv. : PACT, 2010, Pág. 13, citando a NEVES. V. también Olea, Manuel Alonso y Casas, María Emilia, “Derecho del trabajo”, 24a edición revisada. Editorial Aranzadi, Madrid, España, 2006, págs. 51-58.

<sup>5</sup> Op. Cit., Pág. 14.

<sup>6</sup> Ibid., Pág. 14.

<sup>7</sup> Pérez, Benito, “Derecho del trabajo”, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1982, Pág. 73.

FRANCO LÓPEZ, define el C. de T. como “el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de estas con el Estado”<sup>8</sup>. Briceño Ruiz es “el conjunto de normas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de éstos últimos”<sup>9</sup>.

El objeto del Derecho del Trabajo “es proteger al trabajador con la intervención del Estado reglamentando las relaciones individuales y colectivas laborales, por lo que no es posible diferenciar entre Derecho Individual y Colectivo del Trabajo, así como el Derecho de la Seguridad Social, puesto que la interrelación entre estos tres componentes de las relaciones laborales, el Derecho del Trabajo en su conjunto no puede cumplir sus fines”<sup>10</sup>.

## **1.2. Principios del Derecho del Trabajo**

Los principios jurídicos son los máximos criterios interpretativos de una disciplina legal, de forma que todo el ordenamiento particular se encuentra inspirado por los mismos. En el caso del Derecho del Trabajo, en función de su autonomía científica ha desarrollado los siguientes:

A. Principio de Tutelaridad. El considerando tercero del C. de T., inciso a) regula que El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Igualmente lo establece la Constitución Política de la República (C.P.R.G) en el Art. 103 disponiendo que las leyes que regulen las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias, tutelares para el

---

<sup>8</sup> Franco López, César Landelino, “Derecho sustantivo individual del trabajo”, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2006, Pág. 20.

<sup>9</sup> Briceño Ruíz, Alberto, “Derecho individual del trabajo”, Editorial Harla, S.A de C.V., México, 1985, Pág. 24.

<sup>10</sup> Ibid., Pág. 74.

trabajador y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Sacalxot Valdés, expone que “dicho principio no debe entenderse como un derecho preferencial o clasista, sino que trata de evitar el abuso contractual hacia el trabajador, dividiéndose el principio de titularidad en dos partes:

- Tutelaridad sustantiva: Los Arts. 12 del C. de T. y 106 de la C.P.R.G determinan que serán nulas ipso jure las estipulaciones del contrato, reglamento interior, pacto o convenio cualquiera, que implique renuncia, tergiversación, o limitación de los derechos reconocidos a favor del trabajador.
- Titularidad procesal: Los derechos laborales se encuentran debidamente protegidos procesalmente a través de las acciones judiciales respectivas”.

B. Principio de aplicación decreciente. Esto quiere decir que “el derecho de trabajo debe velar por la protección de la parte más desamparada y que es más vulnerable a sufrir violaciones en sus derechos, que en este caso sería el trabajador” .

C. Principio evolutivo. El derecho laboral también tiene que ir adaptándose y evolucionando a la par que la sociedad. “La fuerza expansiva del Derecho del Trabajo se ha dado en dos sentidos: Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores y como una tendencia a regular cada vez más relaciones laborales, que pueden denominarse especiales” . En la C.P.R.G, Art. 106 dispone que los derechos laborales son susceptibles de ser superados a través de la negociación individual y colectiva.

D. Principio de obligatoriedad. El C. de T. regula en su Art. 12 que son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, o tergiversación de los derechos que la C.P.R.G, el relacionado Código, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o

previsión social otorguen a los trabajadores, por lo que las partes deben considerar las normas laborales en la redacción de los contratos de trabajo.

E. Principio de realismo. “Actúa principalmente en el momento de la negociación de pactos y convenios colectivos, de forma que las peticiones y acuerdos se ajusten a las posibilidades objetivas de las empresas y las verdaderas necesidades de los trabajadores” . C. de T. establece este principio en el tercer Considerando literal d. que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo, primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Sacalxot Valdés expone que la legislación lo que debe de buscar es un punto de equilibrio entre el capital y el trabajo.

F. Principio de sencillez. Este principio se materializa principalmente en el Derecho Procesal de Trabajo, ya que las formas de procedimiento se caracterizan por su vocación anti-formalista en beneficio de los trabajadores, sin perjuicio de mantener un cierto orden procesal .

G. Principio conciliatorio. Las relaciones laborales deben ser armónicas y existir paz dentro de las empresas, sin embargo, si surge el conflicto laboral, las partes deben esforzarse por lograr un arreglo conciliatorio. La CPRG dispone en el Art. 103 que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. El C. de T. en el considerando tercero inciso f) asienta que el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social. Así también el Art. 17, establece que para los efectos de interpretar el Código, sus

reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social. El nuevo modelo de relaciones laborales destaca y potencia los puntos de convergencia de las partes en la relación de trabajo, a través de una negociación colectiva madura y consecuente, una coparticipación en las decisiones de la empresa, acuerdo reparto de utilidades .

H. Principio de rendimiento o buena fe. El trabajador se compromete a cumplir con cabalidad, eficiencia y buena fe el trabajo encomendado por el patrono, y el patrono se compromete a cumplir con las garantías mínimas establecidas en el C. de T. y demás leyes y reglamentos, e inclusive pueden pactarse estímulos a los trabajadores en materia de productividad.

### **1.3. Contrato Individual de Trabajo**

En el Art. 18 del C. de T. se establece que el Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Como requisitos del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa. Existen dos clases de elementos del contrato, los generales y los especiales. Los generales son la capacidad, consentimiento y objeto. Los especiales, están previstos en el Art. 18 C. de T. Los elementos determinantes del C. de T. Son: a) La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato; b) La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal; c) La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante; y d) La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.

Según el Art. 18 del C. de T. Los elementos determinantes del contrato de trabajo, son:

- a) La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato;
- b) La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal;
- c) La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante; y
- d) La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.

Como características esenciales: público, consensual, de tracto sucesivo, sinalagmático (obligatorio para ambas partes), conmutativo (las obligaciones están claramente determinadas), principal y oneroso.

Cuando existe subordinación y dependencia al patrono se presupone la relación de trabajo, especialmente la dependencia jurídica que permite al empleador dar órdenes dentro de los límites legales y contractuales, y la correlativa obligación del trabajador de cumplirlas<sup>11</sup>.

En ese sentido, el Art. 20 del C. de T. menciona que el contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino: a) A la observancia de las obligaciones y derechos que el Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. El Art. 22 del C. de T. también menciona que en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la C.P.R.G, el Código De Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de

---

<sup>11</sup> Valenzuela Herrera, Augusto, "Guía Práctica Legislación Laboral de Centroamérica y del Caribe", Editorial Peluma, Guatemala, Octubre de 2011, Pág. 15.

previsión social. Esto es particularmente relevante en el caso de la existencia de un contrato únicamente verbal.

El contenido del contrato escrito de trabajo se establece en el Art. 29 del C. de T:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago;
- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de [documento personal de identificación].

El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación (Art. 28 del C. de T.).

Podrá ser verbal los contratos de trabajo relativos a las siguientes actividades, por excepción: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En cuanto a las modalidades del contrato de trabajo, conforme al Art. 25 del C. de T. pueden ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

De acuerdo con el C. de T. en su Art. 19 para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Art. precedente.

Respecto a la suspensión de la relación de trabajo, el Art. 65 el C. de T. dispone que hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. Puede clasificarse así:

<p><b>Individual Parcial:</b> Cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales. (Art. 66 C. de T.).</p>	<p><b>Colectiva Parcial:</b> Cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. (Art. 70 C. de T.):</p>
<p><b>Individual Total:</b> Cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. (Art. 68 C. de T.)</p>	<p><b>Colectiva total:</b> Cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales. (Art. 71 C. de T.)</p>

En relación a la terminación de la relación de trabajo supone la cesación de la misma, extinguiéndose el vínculo jurídico-económico entre las partes del contrato de trabajo. El Art. 76 del C. de T. dispone que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanen de dichos contratos. Se clasifican así:

<b>Por causas voluntarias</b>	<b>Por causas involuntarias</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despido directo, Art. 77 del C. de T..</li> <li>• Despido indirecto, Art. 79 del C. de T..</li> <li>• Por mutuo consentimiento, Art. 86 del C. de T..</li> <li>• Por renuncia, Art. 83 del C. de T..</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muerte del trabajador: (art. 85 literal a del C. de T.).</li> <li>• Fuerza mayor o el caso fortuito, la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. (art. 85 literal "b" del C. de T.).</li> </ul>

Si el patrono despide a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el Art. 77 del C. de T. debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar:

- a) Las indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder<sup>12</sup>;
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y,
- c) Las costas judiciales.

#### **1.4. Condiciones Generales de Trabajo**

Conforme al Art. 20 del C. de T. son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono. Dichas condiciones no pueden variarse unilateralmente por cualquier de las partes fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa.

A continuación se exponen las principales condiciones generales de trabajo, algunas de las cuales también se denominan prestaciones laborales y su regulación legal:

<b>Jornada Ordinaria</b>	Jornada diurna: No puede exceder de 8 horas diarias ni puede exceder de 44 horas a la semana, pero para efectos exclusivos de pago del salario no puede exceder de 48 a la semana. Esta jornada comprende que se ejecuta de las seis y dieciocho horas de un mismo día. Art. 102 literal g
--------------------------	--

<sup>12</sup> Arts 82 (despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo (muerte, caso fortuito y otras causas involuntarias).

	<p>Constitución y 116 del C. de T..</p> <p>Jornada nocturna: Esta jornada no puede exceder de 6 horas diarias ni de 36 a la semana. Esta jornada comprende que se ejecuta de las dieciocho horas de un día y las seis horas de otro día.</p> <p>Jornada mixta: Esta es de 7 horas diarias y no puede exceder de 42 a la semana. Esta jornada es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. Art. 117 del C. de T.</p> <p>Continua: La jornada puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso, según la naturaleza del trabajo. Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el cual se computa como tiempo de trabajo efectivo. Art. 119 del C. de T.</p>
<p><b>Jornada Extraordinaria</b></p>	<p>Constituye el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que se determinan para la jornada ordinaria, o que exceda el límite que se pacte, y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos. Art. 121 del C. de T.</p> <p>Extraordinario se entiende algo totalmente imprevisto o fortuito o que se presenta en determinados períodos cortos del año, en la práctica se le conocen como horas extras. Los requisitos para que se trabajen las horas extras son: primero, que sea en forma voluntaria; segundo, que la</p>

	<p>causa provenga de circunstancias especiales no regulares; y tercero, que se deben pagar con por lo menos un cincuenta por ciento más de la hora ordinaria.</p>
<p><b>Descanso Semanal</b></p>	<p>Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según la costumbre de la empresa (Art. 126 del C. de T.).</p>
<p><b>Asueto</b></p>	<p>Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares los siguientes: 1º. de enero; el jueves, viernes y sábado santos; 10 de mayo; 30 de junio; 15 de septiembre; 20 de octubre; 1º. de noviembre; 24 de diciembre medio día a partir de las 12 horas; el 25 de diciembre; 31 de diciembre medio día a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad.</p>
<p><b>Vacaciones</b></p>	<p>Vacación anual remunerada es un período de descanso que se remunera como si se hubiera trabajado. Todo trabajador sin excepción alguna tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. (130 del C. de T.). El trabajador no debe trabajar durante las vacaciones y menos aún con patrono distinto (del C. de T.).</p> <p>Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, debe tener como mínimo ciento cincuenta días (150) trabajados en el año (131 del C. de T.)</p>

<b>Salario</b>	<p>El salario es la prestación económica que recibe el trabajador de su patrono por el trabajo que realiza, Por su importancia se encuentra legalmente protegido frente a diversas contingencias:</p> <p><b><u>Protección del Salario Contra los Abusos del Patrono:</u></b></p> <p>Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del sistema de trueque (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas). Art.s 62 inciso a. 92 párrafo 2o. del C. de T..</p> <p>Lugar y tiempo de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.</p> <p>Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos. (Art. 95 del C. de T.).</p> <p>Plazo para el pago del salario: Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos.</p> <p>Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una</p>
----------------	--

suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. (Art. 61 inciso del C. de T.).

Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del trabajador en concepto de multas. (Art. 60 inciso e. párrafo 2o. del C. de T.).

Prohibición de efectuar descuentos (Art. 93-99 del C. de T.).

Prohibición parcial de efectuar compensaciones (art. 100 del C. de T.).

Prohibición de hacer colectas (Art. 62 inc. f. del C. de T.).

**Protección del Salario Contra los Acreedores del Trabajador:**

Nulidad de la cesión de salarios (Art. 100 del C. de T.).

Obligación de pagar el salario directamente al trabajador (Art. 94 del C. de T.).

Inembargabilidad parcial del salario (Art. 96 y 97 del C. de T.);

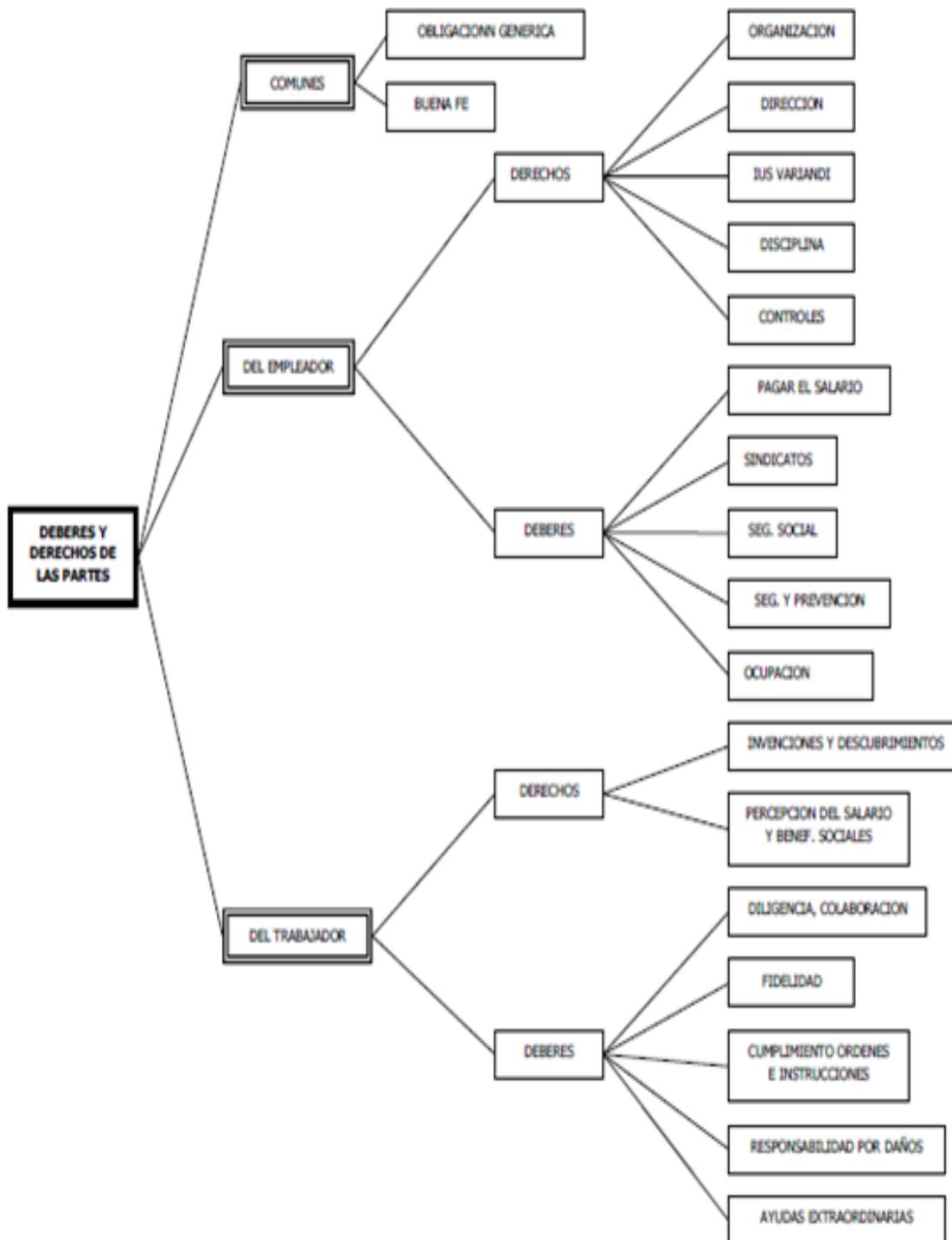
	<p><b><u>Protección del salario contra acreedores del patrono</u></b> (Art. 101 del C. de T.).</p> <p><b><u>Protección a la Familia del Trabajador:</u></b> Protección a la mujer casada y a los hijos menores (Arts. 97-100 del C. de T.). Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador; Patrimonio Familiar; Protección a los familiares del trabajador fallecido. (Arts. 85 del C. de T.. y 102 inciso p. de la Constitución); El salario es inembargable, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente. (art. 97 del C. de T.)</p> <p>Además, la Constitución dispone el derecho a un salario mínimo (art. 102 literal "f"), indicando también el art. 103 del C. de Trabajo, que "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que el permita satisfacer sus deberes como jefe de familia".</p>
<p><b>Ventajas Económicas</b></p>	<p>Son una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo (Art. 90 último párrafo del C. de T.).</p>
<p><b>Aguinaldo</b></p>	<p>Es un pago que forma parte del salario que el patrono está</p>

	<p>obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales del año. Se establece por medio del Decreto Número 76-78 del Congreso de la República que es la LEY REGULADORA DE LA PRESTACION DEL AGUINALDO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO. El aguinaldo corresponde al 100% del último salario. Se debe pagar el 15 de diciembre de cada año.</p>
<p><b>Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público</b></p>	<p>Comprendido en el Decreto 42-92 del Congreso de la República. Es una prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, y es equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes. Esta se debe pagar en la primera quincena del mes de julio de cada año, inicia el 1 de julio de un año y termina el 30 de junio del siguiente año.</p>
<p><b>Bonificación Incentivo</b></p>	<p>El Decreto 37-2001 del Congreso de la República, en el Art. 1 se indica que se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q.250.00) que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado.</p>

### **1.5. Obligaciones de Patronos y Trabajadores**

La doctrina y la ley clasifica los derechos y deberes en función de la parte de la relación de trabajo de que se trata, pero de antemano, las obligaciones principales son las de prestación del servicio o la realización de la obra en la forma convenida y el pago del salario estipulado o legalmente establecido por parte del patrono.

Gráficamente, el conjunto de deberes y obligaciones principales pueden representarse así:



Además, en forma recíproca, los derechos y deberes entre patrono y trabajadores pueden representarse en el siguiente cuadro:

	<b>DERECHOS</b>	<b>DEBERES</b>	
<b>DEL TRABAJADOR</b>	Recibir la colaboración	Colaboración	<b>DEL EMPLEADOR</b>
	Exigir la buena fe	Buena Fe	
	Recibirla	Pago de la remuneración	
	Goce y beneficio de teg. Hig. Med. Laboral	Seguridad y previsión	
	Exigir preservar los derechos personales y patrimoniales	Presentar y mejorar derechos personales y patrimoniales. Reintegro de gastos	
	A la indemnidad	Resarcimiento de daños	
	Reserva y secreto sobre política, religión y sindicalización	No intromisión y reserva sobre ideología y religión	
	Prestación efectiva Salarios diferenciados	Ocupación	
	A recibir alimentación adecuada, protección suficiente, vivienda digna	Protección, alimentación, vivienda	
<b>DEL EMPLEADOR</b>	Organización	Cumplir procesos	<b>DEL TRABAJADOR</b>
	Dirección	Aceptar órdenes e instrucciones	
	Disciplinario	Cumplir con obligaciones	
	Ius Variandi	Adecuación en base a límites	
	Controles personales	Exigir amparo de su dignidad	
	Preferencias en inventos y descubrimientos	Otorgar preferencia	
	Buena fe	Exigir la del trabajador	

En el C. de T., el Art. 61 dispone una serie de obligaciones legales de los patronos:

- Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso sobre salarios y planilla de trabajadores. (Literal a)
- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no

estén en ese caso. (Literal b)

- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra; ( Literal c)
- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia; (literal d)
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. (literal f)
- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono; (literal g)

Además el patrono también debe conceder la licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los casos previstos.

En el caso del Art. 63 establece las obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo; (literal a)
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; (literal b)
- Observar buenas costumbres durante el trabajo; (literal d)
- Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa; (literal g)
- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades

competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan. (literal h)

## CAPÍTULO II

### RELACIÓN JURÍDICA LABORAL ESPECIAL DE LOS DEPORTISTAS

#### 2.1. Aspectos Generales

El “Manifiesto del Deporte” elaborado por lo que se conoce como Consejo Internacional para la Educación Física, define como deporte “a toda clase de actividad física con carácter de juego, que adopta la forma de lucha consigo mismo o con los demás, o comporta una confrontación con los elementos naturales”<sup>13</sup>.

“Cuando la prestación de servicios se refiere al ámbito deportivo se considera como de naturaleza especial del contrato de trabajo deportivo, siendo las partes integrantes en la relación laboral especial los deportistas que reciben un salario (profesionales en el sentido de que se gana la vida con su actividad, frente al término amateur o que no recibe pago por su actividad) y por el otro un club o entidad deportiva que recibe los servicios”.<sup>14</sup>

Es deportista profesional, la persona que se dedica de manera permanente al aprendizaje, desarrollo y práctica de una actividad deportiva, con el objeto de obtener del ejercicio de aquella práctica un beneficio económico, dicha práctica deportiva debe ser regular y se desarrolla bajo remuneración y bajo la dirección y dependencia de un club o entidad deportiva dentro de una liga o competencia deportiva federativa.

La Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte, Decreto Número 76-97 del Congreso de la República, (arts. 124 y 125) remite a la normativa federativa para regular los contratos que se suscriban entre los clubes y los deportistas federados, especialmente los remunerados (/profesionales).

---

<sup>13</sup> Juárez García, Daniel Gustavo, “Naturaleza de la relación contractual entre los clubes y jugadores de fútbol profesional de la Liga Nacional de Fútbol profesional e la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala así como la inconstitucionalidad de las normas que impiden a los jugadores de fútbol comparecer ante la jurisdicción”, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Marzo de 2009. Pág. 14.

<sup>14</sup> Pág. 10.

## **2.2. Concepto de Deportista Profesional y Relación Laboral**

Es una cuestión conflictiva en la doctrina jurídica determinar la naturaleza jurídica de la relación del deportista profesional, puesto que queda en entredicho su carácter laboral para pasar a ser regulada por el Derecho federativo, y de considerarse laboral existiría una relación jurídica entre el deportista trabajador especial y su empresa o patrono usualmente un club. Con carácter ilustrativo comparado, el Art. 1.2 del Real Decreto 1006/1985 español, define la figura del deportista profesional “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<sup>15</sup>”. Además se excluye de este ámbito a las 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 obligación fundamental que asiste al deportista profesional es la de “realizar la actividad deportiva para la que se le contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas de juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva”<sup>16</sup> Los deportistas tienen derecho a no ser excluidos de los entrenamientos, siendo causal de despido, pero no alcanza a ser alineado en las competencias oficiales, puesto que este es un criterio técnico del entrenador.

El deportista también tiene derecho a participar en los beneficios de la explotación comercial de su imagen. Por lo demás, dispone de todos los derechos que la legislación laboral y de seguridad social reconoce a cualquier trabajador.

Las especialidades de las actividades deportivas inciden en el régimen de jornada laboral, o lo que incluye entrenamientos y la competencia al público. No tienen

---

<sup>15</sup> MATEO SIERRA, José Manuel y Ángel Olmedo Jiménez, “La regulación laboral de la relación del deportista profesional en España”, Departamento Laboral del Despacho J&A Garrigues, Pág. 2 y ss.

<sup>16</sup> Loc. Cit.

consideración de trabajo efectivo los desplazamientos, concentraciones previas a las competencias. Los descansos semanales no coincidirán con las fechas de competencia. En cuanto a las vacaciones se negocian los periodos concretos.

La retribución se fija en el contrato de trabajo o en los pactos colectivos. Se permite la cesión de los derechos laborales entre clubes, siendo ambos clubes responsables solidariamente.

Los contratos de deportistas usualmente concluyen por cumplimiento del tiempo convenido, ya que son a plazo fijo, y por muerte, lesión que produzca incapacidad permanente, por disolución de la entidad deportiva, y por cualquier causa estipulada en el contrato.

En caso de despido injustificado tendrá derecho a una indemnización. También es posible, una rescisión pagando una clausula indemnizatoria.

Es posible considerar un despido indirecto en caso de impago del salario o modificación de las condiciones de trabajo en perjuicio de la dignidad o carrera profesional del deportista.

El deportista está sujeto a los reglamentos disciplinarios del club.

Es discutible si la falta de ocupación efectiva da lugar a la rescisión del contrato, en ese sentido, se ha señalado:

“El primero, y quizás más típico, es aquél en el que club no tramita la licencia federativa o no inscribe al jugador dentro del número máximo de participantes en la competición oficial de la que se trate, como consecuencia de lo cual el deportista no puede participar en ella. Este supuesto ha de diferenciarse de aquél en el que el jugador es titular de la necesaria licencia federativa y está debidamente inscrito para participar en la competición oficial, pese a lo cual se tiene constancia, de forma directa o indirecta, de que no entra en los planes del responsable técnico del club

(normalmente el entrenador) y que, por tanto, estará durante un periodo prolongado de tiempo sin participar en ninguna competición oficial<sup>17</sup>”.

“No existe una relación laboral entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas, aunque exista una retribución, compensación o beca”<sup>18</sup>. Sin perjuicio de ello, cualquier deportista profesional, compite en eventos federativos y oficiales, en los cuales solo se puede participar con licencia federativa.

Además, en la práctica económica, es preciso mencionar que bajo el concepto sociológico de “profesional” no todas las modalidades deportivas lo son, es decir, no todos los deportes permiten vivir salarialmente a un deportista, así en Guatemala, únicamente el fútbol de primera división o a la sumo segunda, mientras que en otros países, son el béisbol, el baloncesto, el motociclismo o automovilismo, golf, tenis, inclusive el atletismo.

En síntesis, los rasgos tipificadores de la relación laboral son la dependencia con un club deportivo, puesto que se encuentra “dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva”<sup>19</sup>. La prestación deportiva debe ser regular, usualmente por temporada, también debe ser voluntaria y libre. Es fundamental que exista una retribución, compensación por gastos y una dedicación exclusiva del deportista, es decir, no podría tener otras ocupaciones, puesto que este debe ser el medio de subsistencia del deportista y su familia.

Sin perjuicio de ello, reconocida la laboralidad, es posible que el deportista se dedique a otra actividad remunerada no laboral, aunque “el pluriempleo puede ser permitido según la legislación de otro país, y por supuesto, no se veda el ejercicio del

---

<sup>17</sup> Actualidad Jurídica Uría Menéndez / 23-2009, Pág. 64.

<sup>18</sup> Cardenal Carro, Miguel, “Relación deportiva profesional”, Revista, Ministerio de Trabajo e Inmigración., España, Pág. 82.

<sup>19</sup> Ibid., Pág. 83.

comercio”<sup>20</sup>. Las actuaciones aisladas no generan realmente relación de trabajo.

Sobre la consistencia del deporte profesional como relación laboral especial, la doctrina ha opinado que “debe admitirse la estrecha vinculación entre la decisión de crear una relación laboral especial, que se asentará en las razones que informarán sus diferencias con el régimen laboral común, y que finalmente son las que a su vez sugieren el alcance del colectivo que precisa esas reglas propias”<sup>21</sup>.

Además, la dinámica del contrato de trabajo de deportista profesional es de tipo “intuitu personae”, por las especiales condiciones físicas, técnicas o de imagen que el club busca en el deportista, inclusive de los resultados deportivos planificados lograr.

Finalmente, no existe edad mínima para la celebración de este tipo de contratos, sin perjuicio de los derechos de formación en caso de rescisión de contratos entre clubes.

“En síntesis, el problema se va a plantear en caso de conocer una reclamación de un deportista a una entidad deportiva, cuando se trata de cantidades no percibidas o de la finalización de la relación contractual, y el deportista acude a la jurisdicción laboral”<sup>22</sup>. En ese aspecto, se ha señalado doctrinariamente que:

“la competencia de jurisdicción se encuentra fuera del principio dispositivo de los litigantes y de la voluntad del propio Juzgado o Tribunal, imponiéndose el estudio preferente de esta excepción ya que de concurrir aquélla significaría un obstáculo insuperable que vedaría al órgano judicial entrar en el examen del fondo del asunto. Además, hay que tener en cuenta, que la decisión judicial sobre la competencia de jurisdicción está directamente relacionada, en algunas ocasiones, con el fondo de lo

---

<sup>20</sup> Ibid., Pág. 134.

<sup>21</sup> Ibid., Pág. 136.

<sup>22</sup> Pazos Pérez, Alexandre, “Los derechos de los deportistas profesionales”, Revista de la Escuela Jacobea de Posgrado, disponible en [www.revista.jacobebea.edu.mx/](http://www.revista.jacobebea.edu.mx/) N° 7, diciembre 2014, Pág. 109.

discutido, como por ejemplo cuando se trata de jugadores aficionados que reciben una compensación de gastos o incluso en los supuestos de ausencia de pacto para el abono de retribución, lo que conlleva a que no tengan la cualidad de profesionales, estando por tanto ajenos a la regulación laboral especial”<sup>23</sup>.

### **2.3. Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte**

En Guatemala la práctica del deporte se encuentra regulada en el Decreto Número 76-97 del Congreso de la República, Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte. El Objeto de dicha Ley es regular lo relativo a la coordinación, articulación e interrelación de los sectores institucionales de la educación física, el deporte no federado, la recreación física y el deporte federado dentro del marco de la Cultura Física y el Deporte, así como garantizar la práctica de tales actividades físicas como un derecho de todo guatemalteco, en el territorio de la República, de acuerdo con las disposiciones internacionales aceptadas por Guatemala.

El Sistema del Deporte Federado persigue como objetivo interinstitucional de carácter general, promover y garantizar la actividad física con fines propiamente de competitividad, especialización y perfeccionamiento deportivo. En cuanto al objetivo interinstitucional de carácter específico, la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala persigue la articulación de las federaciones nacionales a procesos de búsqueda, descubrimiento, selección, preparación y competitividad deportiva de medio y alto rendimiento a nivel ínter sistemático (art. 7).

La Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, que en la presente ley se denominará la Confederación, dentro de su competencia, es el organismo rector y jerárquicamente superior del deporte federado en el orden nacional. Tiene personalidad jurídica y patrimonio propio. Su funcionamiento estará normado únicamente por lo que establece la ley, sus reglamentos y estatutos estará normado únicamente por lo que establece la ley, sus reglamentos y estatutos.

---

<sup>23</sup> Ibid., Pág. 115.

La confederación estará integrada por el conjunto de Federaciones y Asociaciones Deportivas Nacionales organizadas y reconocida conforme lo dispuesto por la presente ley.

Conforme al Art. 86, se considera Deporte Federado aquel que se práctica bajo las normas y reglamentos avalados por la Federación Deportiva Internacional correspondiente y que, en el ámbito nacional se práctica bajo el control y la supervisión de la federación deportiva nacional de su respectivo deporte.

Según dispone el Art. 100, las federaciones y asociaciones deportivas nacionales tienen como función el gobierno, control, fomento, desarrollo, organización, supervisión, fiscalización y reglamentación de su respectivo deporte en todas sus ramas en el territorio nacional. La organización y el funcionamiento de cada una de las federaciones y asociaciones deportivas nacionales se regularán por las prescripciones de sus estatutos y reglamentos, debiendo contar para su gobierno obligatoriamente, con los siguientes Órganos (art. 102):

I. Asamblea General: Es la máxima autoridad conformada, con representación de todos los sectores que integren la Federación o la asociación deportiva nacional respectiva y tendrá a su cargo la elección de los miembros del Comité Ejecutivo, Órgano Disciplinario y Comisión Técnico-Deportiva, con el voto que por lo menos la mitad más uno de los votos válidos emitidos por los miembros presente en la Asamblea General.

II. Comité Ejecutivo: Es el órgano rector que, por delegación de su Asamblea General, ejerce la representación legal de la Federación o la Asociación respectiva dentro de su competencia, de conformidad con lo establecido en esta ley. El Comité Ejecutivo se conforma con los siguientes miembros.

a. Presidente; b. Secretario; c. Tesorero; d. Vocal Primero; e. Vocal Segundo;

III Órgano Disciplinario: Es el facultado para conocer las faltas en las que incurran

sus afiliados y se conforma con los siguientes miembros.

a. Presidente b. Secretario c. Vocal d. Vocal Suplente

III. Comisión Técnico-Deportiva: Es la instancia a cargo de la asesoría, programación fiscalización y apoyo en materia técnica en la rama deportiva específica. Se integrará con tres (3) miembros de reconocida capacidad y experiencia en la materia deportiva de que se trate.

Las Asociaciones Deportivas Departamentales tienen como función el control, fomento, desarrollo, planificación, fiscalización y la coordinación de su respectivo deporte, así como hacer que se cumplan los fines de esta ley dentro del departamento en que tengan su jurisdicción.

Las Asociaciones Deportivas Municipales se integran por la agrupación de Ligas, Clubes, Equipos y Deportistas individuales que practiquen igual actividad deportiva en un mismo municipio de la República.

Conforme en el Art. 113, las Ligas se integran por la agrupación de Clubes Equipos o deportistas aficionados o profesionales. Las ligas tendrán los mismos órganos que una Federación Deportiva Nacional y sus respectivos estatutos, los que para su vigencia deberá aprobarlos el Comité Ejecutivo de la Asociación Deportiva Departamental o Municipal que le correspondiere o, en el caso que éstas no existieran, por la Federación o Asociación deportiva nacional respectiva.

Los equipos se constituirán con las personas que se agrupen para participar en una actividad deportiva determinada. Los deportistas podrán integrar ligas en los deportes que se practiquen individualmente cuando lo autorice el órgano rector de la disciplina deportiva respectiva.

Según dispone el Art. 114, los clubes son instituciones que se organizan para practicar uno o varios deportes. Preferentemente deben tener personalidad jurídica y

constituirse a la manera de Asociaciones, sin finalidad lucrativa. Para agrupar en su seno las ramas del Deporte Profesional, obligatoriamente, deben contar con personalidad jurídica y mantener organizados tres (3) deportes de práctica de conjunto o individual en la rama de aficionados. Los clubes deberán afiliarse a la Asociación Deportiva Municipal y, en caso que ésta no exista, a la Asociación Deportiva Departamental de cada uno de los deportes que practiquen en la rama de aficionados. En igual forma inscribirán a sus deportistas cuando se trate de deportes competitivos de práctica individual. En el Caso de deportes profesionales, los clubes y sus deportistas deberán registrarse en la liga correspondiente que tenga el conocimiento de la federación del deporte respectivo. Los Clubes se regirán por las disposiciones estatutarias y reglamentarias que los órganos rectores de las disciplinas deportivas que se practiquen.

Se considera deportista federado la persona que practica alguna de las modalidades deportivas, ya sea en la rama de aficionados y profesionales y que esté incorporado a la organización que esta ley establece, en lo referente al deporte federado. Toda persona que se inscriba en cualquier organización del deporte federado debe presentar certificación médica en la cual haga constar su aptitud física para la práctica del deporte de su preferencia (art. 117 y 118).

De especial importancia para la presente investigación es lo dispuesto en el Art. 120 de la Ley, puesto que en las ramas profesionales, las relaciones entre los deportistas y clubes, se regirán de acuerdo con las normas que dicten las ligas o Federaciones y cuando estas no existan por la Confederación. Por lo que a priori, no se considera laboral, dicha relación. Sin embargo, la Ley dispone que:

a) Los deportistas que se inscriben en un club con el objeto de llegar a formar parte de las ramas profesionales del mismo (fuerzas básicas), mediante el aprendizaje y dirección que éste debe proporcionarles quedarán sujetos a las prescripciones reglamentarias del propio club, de la liga, de la Federación o de la Asociación deportiva nacional (art. 121). Debe suscribirse un contrato entre deportista, club,

equipo o liga, el que debe ser revisado, aprobado y registrado en la federación o de la Asociación deportiva nacional respectiva; a efecto que en tal documento no se incluya cláusulas injustas o ilegales que contravengan esta ley (art. 122).

b) Los deportistas individuales, los clubes, ligas o equipos y las entidades que agrupen conjuntos o deportistas aficionados y profesionales, en lo que corresponda a cada uno de ellos, quedan obligados a lo siguientes:

a. Enviar a la federación o Asociación deportiva nacional respectiva, las nóminas e informes que establezcan los reglamentos.

b. Solicitar a la federación o Asociación deportiva nacional respectiva y de acuerdo al reglamento correspondiente, autorización para competir fuera del país y en eventos fuera de su jurisdicción.

c. Solicitar a la federación o Asociación deportiva nacional respectiva así como ante la Confederación su afiliación, llenando los requisitos establecidos.

d. Enviar a la federación o Asociación deportiva nacional respectiva para su aprobación y registro, los contratos que celebren con deportistas.

e. Obtener de la federación o Asociación deportiva nacional respectiva, la aprobación de todo contrato que celebre para la realización de eventos ya sea dentro del país o fuera del mismo.

f. Someter a la aprobación de su federación el valor de ingreso a los eventos deportivos, utilizando el boletaje que –para el efecto-les proporcione la misma aprobado, emitido por la Confederación y bajo la fiscalización de la Contraloría General de Cuentas.

g. Obtener de la federación o Asociación deportiva nacional respectiva o de la

Confederación, cuando no exista federación, autorización para la extensión de toda clase de pases o transferencias de deportistas.

h. Hacer efectivos los tributos o impuestos a que se encuentren sujetos.

i. Cubrir los porcentajes correspondientes en un término no mayor de diez (10) días posteriores al evento, en que se haya participado, así mismo se aplicará en deportes de aficionados en el caso de eventos internacionales.

j. Someter a sus deportistas a reconocimiento médico periódico. Para la inscripción en competencias oficiales, deberá acompañar al respectivo certificado médico en que se haga constar su aptitud para la práctica de su deporte de acuerdo con el reglamento que emita la Confederación, con excepción de los deportistas aficionados.

k. Proporcionar a sus deportistas un seguro contra accidentes derivado de su actividad deportiva, con excepción de los deportistas aficionados, en el caso de ligas en donde el ingreso al espectáculo sea cobrado o existan ingresos por el tipo de espectáculo (patrocinados), deberá cubrirse un seguro médico contra accidentes durante el tiempo que dure la competencia.

Conforme al Art. 124 son derechos de los deportistas federados con contrato profesional:

a. Disponer de las condiciones adecuadas para la práctica del deporte o deportes de su preferencia.

b. Recibir asistencia, entrenamiento y dirección técnico deportiva.

c. Participar en todo tipo de eventos o torneos deportivos, dentro de su categoría y de acuerdo al reglamento de competencias.

- d. Representar a su organización deportiva o al país, en caso fuese seleccionado, en competencias nacionales e internacionales.
- e. Recibir atención y servicios médicos durante el proceso de preparación y competición deportiva.
- f. Poder asociarse para la práctica deportiva y en su caso, para la defensa de sus derechos.
- g. Utilizar las instalaciones y equipo al servicio del deporte, apegándose a la reglamentación correspondiente.
- h. Recibir la implementación y el equipo necesario y adecuado en representaciones de carácter nacional e internacional.
- i. Gozar de los registros y acreditaciones que lo identifican como deportista.
- j. Ejercer su derecho a voz y voto en el seno de su organización deportiva en que se encuentre inscrito.
- k. Desempeñar los cargos directivos o de Comisión a que sea electo o designado en su rama deportiva respectiva, siempre que sean compatibles con la práctica deportiva.
- l. Gozar de libre acceso a las competencias deportivas de las cuales es participante, previa identificación correspondiente.
- m. Participar en consultas públicas y eventos de diagnóstico y evaluación sobre aspecto de programación, reglamentación y competición en su especialidad deportiva.

n. Disponer del uso de viáticos en las representaciones internacionales, de acuerdo al reglamento específico.

ñ. Recibir la atención adecuada y eficiente en alimentación y hospedaje en las competiciones de carácter nacional e internacional.

o. Recibir por su trayectoria deportiva, el beneficio de becas, premios, reconocimientos, incentivos y cualquier clase de recompensas que estimulan su actividad deportiva.

p. Gozar de libre opinión ante la prensa especializada en materia deportiva dentro de un marco de ética y respeto.

q. Obtener las autorizaciones o permisos correspondientes ya sea en su trabajo o centro de estudios durante el periodo de competencia deportiva en representaciones nacionales e internacionales, sin merma alguna de sus prestaciones o evaluaciones y sea el caso.

r. Obtener el beneficio de seguro contra accidente y de vida, cuando su participación deportiva la realice en calidad de seleccionado nacional. Dicho beneficio se hará extensivo a los miembros de la delegación oficial, debidamente reglamentado previo a su implementación.

s. Las demás que le otorgue esta ley y otras disposiciones legales.

Finalmente, la Ley define que se entiende por deportista profesional (art. 125), como la persona natural que compite bajo la remuneración, de conformidad con las normas de la respectiva Federación Internacional. Los deportistas u organizaciones de deporte profesional, participarán dentro de entidades y eventos separados del deporte de aficionados. Para el efecto deberán formarse las respectivas ligas de profesionales del deporte de que se trate.

El deporte profesional contribuye al sostenimiento de los gastos del deporte nacional, ya que de los ingresos brutos que se obtengan en cada fecha de competición entre profesionales en el territorio nacional, se pagarán los porcentajes siguientes:

I. A la Confederación:

- a. Hasta el cinco por ciento (5%) cuando se trate de competiciones entre nacionales.
- b. Hasta el diez por ciento (10.0%) cuando se trate de competiciones entre nacionales y extranjeros o de estos últimos entre si
- c. Hasta el cinco por ciento (5%) cuando se trate de eventos promovidos por entidades deportivas internacionales de carácter regional y obedezcan a torneos oficiales. Si la competición se efectúa en instalaciones que pertenezcan a la Confederación o a sus entes afiliados, la entidad o institución promotora pagará a quien corresponda. Además, no menos del ocho (8%) por ciento calculado sobre el ingreso bruto en concepto de arrendamiento de dichas instalaciones.

II A la Federación Nacional Respectiva. Cuando la competición se realice en la Ciudad de Guatemala,

- a. Hasta el cinco por ciento (5.0%) cuando se trate de competiciones entre nacionales.
- b. Hasta el diez por ciento (10.0%) cuando se trate de competiciones entre nacionales y extranjeros o de estos últimos entre sí.
- c. Hasta el cinco por ciento (5.0%) cuando se trate de eventos promovidos por entidades o instituciones deportivas internacionales de carácter regional y que corresponda a torneos oficiales.

III: A la Asociación Departamental respectiva de la jurisdicción si la competición se

efectúa fuera de la Ciudad Capital.

a. Hasta el cinco por ciento (5.0%) cuando se trate de competiciones entre nacionales.

b. Hasta el cinco por ciento (5.0%) cuando se trate de competiciones entre nacionales y extranjeros o de estos últimos entre sí.

c. Hasta el cinco (5.0%) cuando se trate de eventos promovidos por entidades o instituciones internacionales de carácter regional.

Solamente las Federaciones y Asociaciones deportivas nacionales que tengan ligas, clubes o equipos de deporte profesional podrán institucionalmente organizar o patrocinar competencias y eventos en que participen deportistas de nivel profesional (art. 130).

## CAPÍTULO III

### RELACIÓN JURÍDICA LABORAL ESPECIAL DE LOS FUTBOLISTAS (ESTUDIO JURÍDICO-COMPARATIVO: GUATEMALA, ESPAÑA, COLOMBIA Y ARGENTINA)

#### 3.1. Argentina

“En la República de Argentina la relación jurídica que vincula al futbolista profesional con el club para el que presta sus servicios, es de naturaleza laboral, pero existe cierta jurisprudencia que lo cuestiona especialmente cuando existen rupturas contractuales, y se reivindican derechos remuneratorios por motivos de “primas de fichaje”, por imagen personal, cánones por trayectoria personal”<sup>24</sup>.

Esto ha generado algún debate doctrinario en dicho país, sobre la calificación que la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, en jurisprudencia plenaria, emitió indicando que “la relación que liga al jugador profesional de fútbol con la entidad que utiliza sus servicios, no es la emergente de un contrato de trabajo, y posteriormente ratificado por criterio de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires, aunque los fallos se encuentran desfasados”<sup>25</sup>, y posteriormente evolucionados, a su consideración laboral bajo la tesis del Magistrado SERVINI, argumentando que “debe hablarse de relación institucional del trabajo y me refiero en esa denominación, porque es tal su contenido, que espiritualizándose lo contribuye a superar la teoría de lo puramente económico, para alcanzar un planteo en el que predomina la nota de dependencia, el oficio, la ocupación o modo de vivir de quien lo presta, percibiendo por ello, una remuneración...”<sup>26</sup>, por lo que cabe concluir la contradictoriedad de la jurisprudencia. Finalmente, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, resolvieron el dilema en pleno, 15/10/69, “Ruiz, Silvio R. c/

---

<sup>24</sup> Barbieri, Pablo Carlos, “Naturaleza del vínculo club-futbolista profesional en la jurisprudencia argentina”, Infojus.gov.ar (29 de octubre de 2013), disponible <http://www.infojus.gob.ar/pablo-carlos-barbieri-naturaleza-vinculo-club-futbolista-profesional-jurisprudencia-argentina-dacf130330-2013-10-29/123456789-0abc-defg0330-31fcanirtcod>.

<sup>25</sup> CNTrab, en pleno, 31/10/52, “Vaghi, Ricardo A. c/ Club Atlético River Plate”, JA. 1953-I-90 y Jurisprudencia Argentina 1954-II. Pág. 268; La Ley T. 87, Pág. 331.

<sup>26</sup> SCBA, “Camaratta, Víctor c/ Club Atlético Independiente”, Jurisprudencia Argentina 1954-II. Pág. 272 (del voto del Dr. Servini).

Club Atlético Platense", JA. 1970-129, momento en que ya se considera laboral, ya que se constató la relación de dependencia y a la ajenidad. Finalmente, el cambio legislativo generado por la ley 20.160, denominada "Estatuto del Futbolista Profesional" de 1973, hace surgir las características de una relación laboral especial diferenciada del contrato común de trabajo regulado en la Ley de Contrato de Trabajo Número 20.744, a lo que se sumó la Convención Colectiva de Trabajo 430/75, de esta suerte la ley especial laboral crea el que puede denominarse "contrato de trabajo futbolístico" que presenta particularidades en materia de remuneración, descansos, vacaciones, jornada de trabajo, cesión del contrato (transferencia). De esta cuenta, también la jurisprudencia ha considerado la especialidad de la relación laboral, "en torno a la vinculación del futbolista profesional con el club contratante, que la circunstancia de que se trate de una tarea con "características especiales" no constituye obstáculo de derecho para que resulten de aplicación las disposiciones de la Ley de contrato de Trabajo en la medida que resulten compatibles con la naturaleza y modalidades de esta actividad (art. 2 L.C.T.) y los principios generales que rigen la materia<sup>27</sup>"

Posteriormente, el Convenio Colectivo de Trabajo 557/09 es el actualmente vigente en materia de futbolistas profesionales.

Lo más relevante de dicha convención es que se constituye en ley reguladora de las relaciones contractuales de los futbolistas, sin perjuicio de la aplicación eventual de la Ley de Contrato de Trabajo en todo aquello que resulte más favorable para el futbolista (art. 1º).

Se entiende por futbolista profesional aquel que se obligue por tiempo determinado a jugar al fútbol integrando equipos de una entidad deportiva que participe en torneos profesionales, a cambio de una remuneración; lo que podrá acreditarse por los medios autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el Art. 23 de la LCT (art.

---

<sup>27</sup> CNTrab, Sala VII, 11/3/2005, "Berti, Alfredo J. c/ Asociación Civil Club Atlético Boca Juniors s/ Accidente de Trabajo".

2º).

Las modalidades en que un futbolista puede ser contratado por un club son: inscriptos a su favor en el registro o incorporados por transferencia de su contrato o incorporados por ser libres de contratación.

El contrato debe formalizarse por escrito, en cuatro ejemplares (uno para la Federación-AFA-, Asociación de Futbolistas- FAA-, Club y futbolista). No podrá intervenir en partido oficial ningún futbolista profesional cuyo contrato no hubiese sido previamente registrado. Al respecto se establece la regla que prohíbe el registro federativo, si no se acredita el pago de "los haberes por todo concepto de los futbolistas a su servicio en la temporada inmediata anterior", por lo que no se considerará habilitado. El registro del contrato en la AFA comporta la habilitación del futbolista para integrar los equipos del club contratante y la aceptación de todas las disposiciones reglamentarias de la AFA en cuanto no se opongan a la Ley 20.160, el presente convenio colectivo de trabajo, el mismo contrato individual y la Ley de Contrato de Trabajo.

Se establecen los siguientes cupos de extranjeros (art. 32º):

<b>Categoría</b>	<b>Cupo</b>
"Primera A", "Primera B Nacional" y "Primera B",	4 futbolistas máximo por club
Divisiones inferiores por un período no menor de cuatro (4) años, al cumplir los veintiún (21) años de edad, fecha en la cual deberá ofrecérseles su primer contrato	No ocupan cupo de extranjero

La celebración de cualquier contrato o convención que establezca rubros remuneratorios superiores a los pactados en el contrato registrado en la AFA tendrá amplia validez (art. 3º).

Los contratos durarán de la manera siguiente (art. 5º):

<b>Contrato profesional promocional (futbolistas de entre 16 a 21 años)</b>	<b>Contrato a plazo fijo (futbolistas de 16 años en adelante)</b>
<p>1 año prorrogable, pero el club deberá abonar al futbolista, a partir del mes de julio, un aumento igual al veinte por ciento (20%) de la remuneración total por todo concepto<sup>28</sup>.</p> <p>Si el club no comunicara oportunamente al futbolista la prórroga del contrato, éste quedará automáticamente extinguido al 30 (treinta) de junio del año inmediato siguiente al de su celebración, o, en su caso, al treinta (30) de junio del año inmediato siguiente al de la primera prórroga, con derecho del futbolista al cobro de una indemnización por no prórroga del contrato equivalente a un salario básico correspondiente a la categoría del club contratante, si no se hubiera hecho uso de la primera prórroga, o a dos salarios básicos si no se hubiera hecho uso de la segunda. Ello, sin perjuicio de las indemnizaciones por antigüedad y, en su caso, por omisión de preaviso, establecidas en la Ley 20.744. Lo dispuesto precedentemente será aplicable respecto de los contratos que se suscriban a partir del 1º de julio de 2009.</p>	<p>Sin prórroga alguna, por un plazo mínimo de un (1) año y máximo de cinco (5) años (art. 93 LCT).</p>

No podrá celebrarse contratos con prórroga con futbolistas que hayan cumplido 22 años de edad.

Las partes son libres para mejorar las remuneraciones del futbolista pero deben comunicarlas a la AFA y a la FAA como parte del contrato para su registro (art. 7º).

El contrato vigente puede cederse a otro club con el consentimiento expreso y escrito del futbolista. En ese caso, corresponderá al futbolista, como mínimo, el quince por ciento (15 %) bruto del monto total de la cesión, sea esta temporaria o definitiva, que el club cedente deberá depositar en la sede de FAA (art. 8º), la cesión no habilita si únicamente se paga al futbolista. El futbolista cuyo contrato o cuyos servicios han sido cedidos formalizará contrato con el club cesionario. La cesión temporaria no podrá importar una disminución de la remuneración establecida en el contrato cedido, y la entidad cedente responderá solidariamente por el cumplimiento de todas las obligaciones económicas de la cesionaria. Ni la duración del contrato que suscriban el futbolista y el club cesionario, ni la duración del convenio de cesión temporaria, podrá exceder de la correspondiente al contrato cedido, cuya expiración producirá automáticamente el reintegro del futbolista al club de origen. La cesión únicamente es permitida para clubs afiliados a la AFA y para torneos de la AFA (art. 8º).

A la extinción de un contrato, el futbolista tendrá libertad para celebrar nuevo contrato con otra entidad del país o del extranjero y, en este último caso, la AFA deberá expedir el certificado de transferencia internacional inmediatamente de serle requerido (art. 9º).

Cada club tiene derecho a tener contratado el número de futbolistas profesionales que desee, sin limitación. Si por enfermedad, lesiones o suspensiones el futbolista debiera permanecer inactivo por un lapso mayor de cuatro (4) meses, el club podrá contratar a otro en su reemplazo, sin dejar de cumplir por ello con las obligaciones contraídas con aquél (art. 10º).

En el caso de los futbolista aficionados pueden acceder a la condición de profesional por intervenir en el 25% de los partidos de las divisionales "Primera A", "Primera B

Nacional" o "Primera B", pueden actuar exclusivamente en el equipo superior o de tercera (ex reserva) de club de las divisiones (art. 12).

Tendrán la consideración legal de salario todas las prestaciones que el club se obligue a otorgar al futbolista y que importen para éste una ventaja económica, sean en dinero, especie, habitación o alimentación (exceptuándose estas dos últimas el periodo de concentraciones y/o viajes).

Se establece la siguiente tabla salarial como salario base para los futbolistas profesionales:

<b>Categoría</b>	<b>Salario base</b>
Club de división "PRIMERA A"	TRES MIL (\$ 3.000,-)
Club de división "PRIMERA B NACIONAL"	DOS MIL (\$ 2.000,-)
Club de división "PRIMERA B"	UN MIL QUINIENTOS (\$ 1.500,-)
Premio básico por punto ganado	Igual al cinco por ciento (5%) del salario básico fijado precedentemente para cada una de las categorías enumeradas.

El sueldo devengado deberá pagarse dentro de los cuatro días hábiles siguientes al vencimiento del mes al que corresponda. Los premios por puntos, partidos, goles o certámenes o puestos ganados, serán pagados dentro de los cinco días hábiles subsiguientes al partido o certamen respectivo (art. 13°).

Se establece un premio especial por ascenso de categoría proporcional al número de partidos jugados en la temporada (art. 14°).

El club convendrá por escrito con su plantel profesional las remuneraciones (premios y viáticos) que se abonarán por partidos y/o torneos extra (amistosos) que se disputen en el país o en el extranjero, o por participar u obtener la Copa Sudamericana o la que la reemplace, o la Copa Libertadores de América, o cualquier

otra competencia internacional que se dispute (art. 16º).

La falta de pago de un mes de sueldo o premios o del sueldo anual complementario o prima, obliga al futbolista a intimar por escrito al club el pago en 2 días hábiles, puede resolver el futbolista el contrato por culpa del club, quedando como acreedor a las remuneraciones devengadas hasta la fecha de la resolución, con más la totalidad de los montos indemnizatorios contemplados en el art. 15º del Convenio Colectivo de Trabajo. En los casos de resolución del contrato de trabajo por culpa del club, el futbolista tendrá derecho a una indemnización especial igual a las retribuciones que le resten percibir hasta la expiración del término del contrato, más las indemnizaciones por antigüedad, por omisión de preaviso, y en su caso, por vacaciones no gozadas, establecidas en la LCT. El futbolista tendrá 20 días para contratarse con otro Club, debiendo la AFA habilitar el registro del contrato.

Las partes podrán extinguir el contrato de común acuerdo en cualquier época, en cuyo caso el futbolista quedará en libertad de contratación (art. 22º).

El Art. 17º establece las obligaciones de las partes:

<b>Del futbolista</b>	<b>Del club</b>
El futbolista prestará sus servicios exclusivamente para el club contratante, sometiéndose a las directivas que le impartan las autoridades del club, salvo que resulten arbitrarias o irrazonables. En ningún caso podrá una de las partes inferir injurias a los intereses económicos y morales de la otra.	A pagar todas las prestaciones patrimoniales establecidas en el contrato y/o contratos - registrados o no- en las condiciones y términos determinados en ellos, aun cuando no utilizare o prescindiere de los servicios del futbolista, por motivo de lesión producida en partido o en práctica de su club o en el trayecto entre su domicilio y el lugar de trabajo, debidamente comprobada,
A jugar al fútbol exclusivamente para la entidad contratante o en equipos representativos de la AFA, conforme a la reglamentación respectiva.	A otorgar un día de descanso semanal y, anualmente, treinta (30) días de licencia, con goce de remuneración mensual establecida

<p>A mantener y perfeccionar sus aptitudes y condiciones psicosomáticas para el desempeño de la actividad.</p> <p>A jugar con voluntad y eficiencia, poniendo en la acción el máximo de sus energías y toda su habilidad como futbolista.</p> <p>A ajustar su régimen de vida a las exigencias de sus obligaciones.</p> <p>A concurrir a toda convocatoria que le formule la entidad o las autoridades de la AFA, a intervenir en todos los partidos y en el puesto de juego que se le asigne, sea cual fuere el día, la hora y el lugar de realización de aquellos.</p> <p>A cumplir con las reglas deportivas internacionales que rigen la práctica del fútbol profesional y los reglamentos deportivos de la entidad y de la AFA, en cuanto no se opongan al Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional (Ley N° 20.160), el presente CCT, la LCT y el contrato individual de trabajo.</p> <p>A cumplir con el entrenamiento que le asigne la entidad por intermedio de las personas que designe a esos efectos. Esta obligación subsiste aun cuando se hallare suspendido, no pudiendo excusarse por razones de empleo o trabajo, salvo autorización expresa de la entidad.</p>	<p>en el contrato y/o contratos -registrados o no-. Salvo acuerdo de partes (o necesidades de calendarios nacionales o internacionales), los días de licencia serán corridos.</p> <p>A prestar asistencia médica completa, incluidos los servicios psicosomáticos y de rehabilitación, para asegurar la práctica eficiente de la actividad laboral del futbolista.</p> <p>A contratar seguros a favor del futbolista que cubran la indemnización por incapacidad genérica o específica, total o parcial, o por muerte, sufridas en el transcurso de competiciones, en actos de preparación o traslados, cualquiera fuera el medio empleado para ello, sea que el evento acontezca en el territorio de la Nación o fuera de él, conforme a la legislación vigente y sus modificaciones.</p> <p>A pagar los gastos de transporte, hospedaje y alimentación en los casos de viajes que deba efectuar el futbolista en cumplimiento de sus contratos.</p> <p>A otorgar un descanso mínimo de doce (12) horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.</p> <p>Entre un partido y el inmediato siguiente deberán haber transcurrido, como mínimo, cuarenta y ocho horas.</p>
--	--

A dar aviso a la entidad, dentro de las 24 horas de producida, de cualquier circunstancia que afecte la normalidad de su estado psicosomático, debiendo aceptar ser examinado por los facultativos de la entidad y de la AFA y seguir las indicaciones coincidentes de ellos, siempre que no sean contrarias a las del médico de su elección, en cuyo caso se estará a lo dispuesto por la LCT.

A participar de los viajes que se efectúen para intervenir en eventos deportivos de la entidad contratante o de la AFA, que se realicen en el territorio de la Nación o fuera de ella.

A comportarse con corrección y disciplina en los partidos, siguiendo las indicaciones del club, respetando debidamente al público, a las autoridades deportivas, a sus compañeros de equipo y a los jugadores adversarios.

A no incurrir en faltas deportivas. La sanción que lo inhabilitara para actuar, aplicada por los organismos disciplinarios competentes, de acuerdo al Art. 19º del presente CCT, será sin perjuicio de la obligación de continuar realizando los ejercicios de entrenamiento para el mantenimiento de sus aptitudes y condiciones psicosomáticas.

En caso que el futbolista faltare al cumplimiento de sus obligaciones laborales con el club, este podrá:

- a) Amonestarlo
- b) Suspenderlo sin goce de retribución alguna por un período fijo que no podrá exceder de treinta (30) días corridos en un año, contado a partir de la primera suspensión, con obligación de continuar con sus ejercicios de entrenamiento.

Para que el club pueda hacer efectivas las sanciones disciplinarias aplicadas con justa causa al futbolista, será necesario que la entidad no esté en mora en el pago de las remuneraciones del futbolista sancionado (art. 18º).

Las infracciones puramente deportivas son juzgadas y sancionadas por el Tribunal de Disciplina de la AFA (art. 19º). Sin embargo, el despido fundado por incumplimiento contractual grave del futbolista debe acreditarse en juicio laboral (art. 21º) ante los Tribunales de Trabajo (art. 22º) competentes.

Los futbolistas profesionales quedan adscritos al régimen de jubilaciones y pensiones para los trabajadores en relación de dependencia<sup>29</sup>

### **3.2. Perú**

La Ley Número 26566, de 29 de diciembre de 1995 (publicada el 1 de enero de 1996), establece el Régimen Laboral de los jugadores de fútbol profesional, disponiendo en su Art. 1, que se trata de una relación laboral con características propias, por lo tanto especial. Se define como futbolista profesional “los que en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club, a cambio de una remuneración” (art. 2) y empleadores los Clubes Deportivos de Fútbol.

---

<sup>29</sup> Decreto 1212/2003, en el subsistema de Asignaciones Familiares y en el sistema De Obras Sociales de las leyes 23.660 y 23.661 y/o sus modificaciones.

La relación laboral es de duración determinada, por tiempo cierto o para un número de actuaciones deportivas. La prórroga debe ser por acuerdo expreso (art. 4). Los contratos deben celebrarse por escrito y registrarse ante la Federación Peruana de Fútbol y el Ministerio de Trabajo y Promoción Social (art. 5). Es objeto de contrato las remuneraciones, premios por partidos, seguro y demás conceptos retributivos, tales como pago de una compensación por promoción o formación para el caso que, luego de la extinción del contrato, el futbolista estipulase uno nuevo con otro club, correspondiendo un pago al club de procedencia (art. 9), así como las causas de resolución del contrato acordes con la naturaleza del servicio.

Las obligaciones especiales de las partes son los siguientes (arts. 6 y 8):

<b>Del futbolista</b>	<b>Del club</b>
<p>a. Realizar la actividad deportiva para la que se le contrató, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, de acuerdo con las reglas de juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.</p> <p>b. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalada por el club y concentrarse para las competencias cuando sea requerido.</p> <p>c. Efectuar los viajes para intervenir en las competencias de conformidad con las disposiciones del club. Los gastos de transporte, hospedaje, alimentación y otros que sean inherentes al objeto del viaje son de cuenta del club.</p>	<p>a. Organizar y mantener un servicio médico y social para atender a los futbolistas. Los lugares de concentración y campos de juego donde se efectúen las prácticas deben reunir condiciones adecuadas de higiene y comodidades necesarias.</p> <p>b. Proporcionar al futbolista que permanezca en las concentraciones previas a la competencia cuatro o más horas en el club o centro de entrenamiento, raciones alimentarias convenientemente balanceadas.</p> <p>c. Las que se pacten en el contrato de trabajo y las que se deriven de normas legales y reglamentos.</p>

<p>d. Someterse a la disciplina de sus superiores y acatar sus órdenes e instrucciones, debiendo guardar la debida compostura en sus actividades deportivas, y cumplir los reglamentos locales, nacionales e internacionales.</p> <p>e. Guardar en su vida privada un comportamiento compatible con el mantenimiento del eficiente estado físico y mental en su condición de deportista profesional.</p> <p>f. Las que se establezcan en el contrato de trabajo y las que deriven de las normas legales, directivas y reglamentos.</p>	
--	--

El futbolista tiene derecho especialmente a descanso semanal, días feriados y descanso vacacional, de acuerdo a la naturaleza del contrato, a la explotación comercial de su imagen y/o a participar en la que el club haga de la misma y a la participación por su transferencia en el pago que realice el club adquirente (art. 7).

La transferencia de los futbolistas se rige por las normas de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) y las de la Federación Peruana de Fútbol (art. 9). La Circular FIFA 1171 (24/11/2008) establece que ""este contrato -el que une al jugador con el club- constituye un contrato laboral para un futbolista profesional. Siempre que no se acuerde otra cosa, se aplicará la legislación nacional del país donde está registrado el club. El derecho laboral posiblemente prescriba cláusulas contractuales vinculantes, las cuales no podrán ser modificadas por ambas partes, debiendo ser observadas en cualquier caso" (punto 3.1).

La doctrina peruana considera que "la relación laboral es de tipo especial (LORA, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, CÓRDOBA SANTOLALLA, y se caracteriza por la

voluntariedad, remuneración y dirección del empleador que es el Club. Se ha señalado que el club también puede extinguir el vínculo de forma unilateral, expresando los motivos o la causa justa de despido, aplicando la ley laboral vigente en lo concerniente a las faltas graves. Además, también se aplica la denominada “causa deportiva justificada”, si el jugador participa en menos del 10% de los partidos oficiales, se puede rescindir el contrato (Art. N° 15 del Reglamento sobre el estatuto y transferencia de jugadores de la FIFA). El futbolista también tiene derecho a la ocupación efectiva y a participar en los entrenamientos (no se separado de la práctica salvo por lesión o sanción disciplinaria). Los Club deben entregar una copia del reglamento interno del Club al futbolista.<sup>30</sup> Es posible pactar un derecho de renovación preferente del contrato de trabajo hacia el Club actual del futbolista. Los futbolistas profesionales tienen derecho a la seguridad social en el régimen de prestaciones de salud y en el de pensión (Sistema Nacional o Privado”<sup>31</sup>).

A continuación se presenta el modelo de contrato tipo de trabajo de futbolista profesional<sup>32</sup>:

**CONTRATO DE TRABAJO DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES**

Conste por el presente documento el contrato individual de trabajo a plazo fijo que celebran de una parte ....., con RUC N° ....., con domicilio en ....., distrito de ....., provincia ..... y departamento de ....., a quien en adelante se le denominará el CLUB, y; de la otra parte, ....., con DNI/LE N° ....., con domicilio en ....., distrito de ....., provincia ..... y departamento de ....., a quien adelante se le denominará el FUTBOLISTA; en los términos y condiciones siguientes:

**PRIMERO: ANTECEDENTES**

El CLUB es una persona jurídica de derecho privado, debidamente constituida e inscrita en la Ficha/Partida N° ..... del Registro de Personas Jurídicas de ....., afiliada a la Asociación Deportiva de Fútbol Profesional (ADFP) y participa en los campeonatos de fútbol profesional del país.

<sup>30</sup> Lora A., José Antonio, “El fútbol peruano y los derechos laborales “, documento en línea disponible en <http://blogs.upc.edu.pe/epg/investigacion-epg/content/el-futbol-peruano-y-los-derechos-laborales> [Fecha de consulta: 24/09/2015].

<sup>31</sup> Fernández Fernández, César y Jorge Lúis Córdova Santolalla, , “Apuntes sobre el régimen laboral del futbolista profesional peruano”, 29 de febrero de 2012, Blog Académico, disponible en <http://derechogeneral.blogspot.com/2012/02/apuntes-sobre-el-regimen-laboral-del.html> [Fecha de consulta: 24/09/2015].

<sup>32</sup> <http://www.safap.org/departamento-legal/contrato>.

El FUTBOLISTA es una persona natural que se dedica voluntariamente a la práctica profesional del Fútbol dentro del ámbito, organización y dirección de un CLUB, siendo esa su actividad principal por la que a cambio recibe el pago de remuneraciones.

#### **SEGUNDO: DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL**

La presente relación contractual es de naturaleza laboral de conformidad a lo establecido en la Ley N° 26566, Ley del Régimen Laboral del Futbolista Profesional, razón por la cual la relación que surge de este documento es un régimen laboral especial de la actividad privada y se enmarca dentro de los alcances del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y de la normativa vigente de la FIFA.

#### **TERCERO: OBJETO DEL CONTRATO**

Es objeto del presente contrato establecer los términos y condiciones pactados de común acuerdo por las partes que regirán la prestación de servicios subordinados por parte del FUTBOLISTA a favor del CLUB a cambio de una remuneración expresamente convenida por las partes la cual se encuentra enmarcada dentro de las normas laborales vigentes. Esta relación surge por la necesidad que tiene el CLUB de contratar al FUTBOLISTA para incorporarlo a su plantilla de deportistas profesionales que conforman su equipo de fútbol que disputa el/los campeonato/s en los que participa, bien sean a nivel nacional y/o internacional.

#### **CUARTO: DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL FUTBOLISTA**

El FUTBOLISTA desempeñará sus labores de Futbolista Profesional en el equipo de Primera División que el CLUB tiene a su cargo y presenta en el campeonato profesional de fútbol peruano así como en los demás campeonatos en los que intervenga como tal sean estos a nivel nacional y/o internacional.

#### **QUINTO: DEL PLAZO DE VIGENCIA DEL CONTRATO**

El presente contrato tendrá un plazo de vigencia determinado, de conformidad a lo establecido en el art. 4° de la Ley 26566, de ..... meses, los que empiezan a computarse a partir del ... de ..... de 200... y vencerá en forma indefectible el ... de ..... de 200..., no siendo necesario para ello comunicación previa que ponga término al plazo antes referido.

El presente contrato tendrá un plazo de vigencia determinado, de conformidad a lo establecido en el art. 4° de la Ley 26566, mientras dure ..... (señalar la o las competencias). La relación finalizará una vez concluida la o las competencias que motivan la contratación, no siendo necesaria comunicación previa que le ponga fin. (alternativa de vigencia)

#### **SEXTO: DE LA REMUNERACIÓN**

El FUTBOLISTA percibirá del CLUB como contraprestación económica por la prestación de sus servicios una remuneración mensual ascendente a ..... durante todos y cada uno de los meses de vigencia de la relación laboral establecida en este contrato.

El pago de la remuneración será realizado en forma mensual y constará en la respectiva boleta de pago, debiéndose realizar las retenciones, aportes y beneficios que la ley laboral señala para estos casos.

Asimismo, el FUTBOLISTA percibirá el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de conformidad a lo establecido en la legislación de la materia.

Las partes acuerdan expresamente que de la remuneración mensual que percibe el FUTBOLISTA, el CLUB procederá a realizar la retención de la cuota sindical y entregará dicho monto al Sindicato Asociación de Futbolistas Agremiados del Perú en un plazo que no excederá de los 02 días contados desde la fecha de pago de la remuneración mensual.

**SETIMO: OTROS PAGOS (esta cláusula tiene validez siempre y cuando así lo determinen las partes)**

El FUTBOLISTA podrá percibir como pagos sin carácter remunerativo los siguientes: Pago Extraordinario de Contratación o Fichaje y Premios, siempre y cuando las partes se obliguen a ello.

7.1. El Pago extraordinario de contratación o fichaje se establece en la suma de ....., la cual será pagada en una sola vez y a la firma del presente contrato. en caso que este concepto se pague en cuotas, el cronograma de pagos se establece de conformidad a lo contenido en el Anexo N° 01, denominado "Cronograma del Pago extraordinario de Contratación o Fichaje" y que forma parte integrante del presente contrato.

7.2. Los premios acordados por las partes a favor del FUTBOLISTA serán pagados por el CLUB de conformidad a los términos, condiciones y oportunidades que se establecen en el Anexo N° 02, denominado "De los Premios", que forma parte integrante del presente contrato.

**OCTAVO: OBLIGACIONES DEL FUTBOLISTA**

Son obligaciones del FUTBOLISTA las siguientes:

8.1. Realizar la actividad deportiva para la que se le ha contratado, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus condiciones personales físicas y técnicas, de conformidad con las reglas del juego y las disposiciones e instrucciones del Director Técnico del CLUB.

8.2. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y hora indicada por el CLUB, así como concentrarse para las competencias cuando sea requerido.

8.3. Efectuar los viajes para participar en las competencias en las que intervenga el CLUB.

8.4. Someterse a las disposiciones disciplinarias del CLUB, debiendo acatar las órdenes e instrucciones establecidas por el CLUB para el personal del equipo de fútbol.

8.5. Guardar en su vida privada un comportamiento compatible con el mantenimiento de su estado físico apropiado para la práctica del fútbol en la categoría de futbolista profesional.

**NOVENO: OBLIGACIONES DEL CLUB**

Son obligaciones del CLUB.

9.1. Organizar y mantener un servicio médico y social para atender al FUTBOLISTA. Los lugares de concentración y campos de juego donde se efectúen las prácticas deben reunir condiciones adecuadas de higiene y comodidades necesarias.

9.2. Proporcionar al FUTBOLISTA que permanezca en las concentraciones previas a las competencias cuatro o más horas en el CLUB o en el centro de entrenamiento, raciones alimentarias convenientemente balanceadas.

9.3. Entregar al FUTBOLISTA un ejemplar del presente contrato al momento de ser suscrito por ambas partes.

9.4. Entregar un ejemplar de este contrato a la Federación Peruana de Fútbol (FPF).

9.5. Entregar un ejemplar de este contrato a la Asociación Deportiva de Fútbol Profesional (ADFP).

9.6. Entregar un ejemplar de este contrato a la Asociación Sindicato de Futbolistas Agremiados del Perú (SAFAP).

9.7. Registrar el Contrato ante el Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

9.8. Entregar al FUTBOLISTA al inicio de la relación laboral establecida en el presente contrato, el Reglamento Interno del CLUB. Si el CLUB no cumple con esta obligación, estará impedido de sustentar sus medidas disciplinarias en el referido Reglamento Interno.

#### **DECIMO: SOLUCION DE CONTROVERSIAS**

Las partes establecen que la solución de todo tipo de controversias, divergencias, desacuerdos, cumplimiento, incumplimiento, interpretación, nulidad, anulabilidad, validez, vigencia y otros temas relacionados con el presente contrato, se solucionan en primer término por el trato directo de las partes; en caso de no llegar a un acuerdo, se someten a la decisión inapelable de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Peruana de Fútbol.

En consecuencia, las partes renuncian expresamente al sometimiento de la solución de controversias al Poder Judicial o cualquier otro organismo extrajudicial.

#### **DECIMO PRIMERO: LEGISLACIÓN APLICABLE**

La relación contractual surgida de este contrato se rige por la Ley 26566, el Estatuto del Futbolista Profesional Peruano, el Reglamento Interno del CLUB de ser el caso, el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento, la Ley de CTS y las demás normas laborales que resulten aplicables; así como las normas vigentes de la FIFA.

#### **DECIMO SEGUNDO: DOMICILIO**

Las partes fijan como sus domicilios los consignados en la parte inicial de este documento, lugar al que les deberán ser remitidas todas y cada una de las comunicaciones que correspondan a la presente relación contractual de naturaleza laboral. Todo cambio y/o modificación en el domicilio deberá ser comunicado por las partes mediante comunicación de fecha cierta con una anticipación de 30 días calendario.

Firmado en la ciudad de ..... a los ..... días del mes de ..... del año 200..., en seis ejemplares de idéntico contenido y valor.

**EL CLUB**

**EL FUTBOLISTA**

<b>ANEXO</b>	<b>N°</b>	<b>01</b>
<b><u>Pago Extraordinario por contratación o Fichaje</u></b>		
Nombre	del	FUTBOLISTA: .....
Nombre	del	CLUB: .....
Monto: .....		
Forma de Pago:		
Contado		.....
Cuotas		.....
(Marcar con una x o + la forma de pago pactada por las partes)		
En caso que el pago se realice en cuotas, señalar el número de cuotas: ...		
Valor de las cuotas: .....		
Cronograma de pago de las cuotas:		
- Cuota N° 01, fecha de pago al ... de ..... de 200..., por .....		
- Cuota N° 02, fecha de pago al ... de ..... de 200..., por .....		
Lima, ... de ..... de 200...		
<b>EI FUTBOLISTA</b>		<b>EL CLUB</b>
<hr/>		
<b>ANEXO</b>	<b>N°</b>	<b>02</b>
<b><u>De los Premios</u></b>		
Nombre	del	FUTBOLISTA: .....
Nombre	del	CLUB: .....
Concepto	y	monto de Premios
Lima,	...	de ..... de 200...
<b>EI FUTBOLISTA</b>		<b>EL CLUB</b>

### 3.3. Colombia

“En el caso de Colombia la relación laboral se rige por el Código Sustantivo de Trabajo, por lo que en este momento no se toman en cuenta las particularidades que merecen especial reglamentación, por lo que el Ministerio de Trabajo ya ha preparado una propuesta de Ley Laboral del Fútbol”<sup>33</sup>. Queda entendido que todos los aspectos propiamente deportivos se remiten a los Estatutos y Reglamentos de la

33 “ABC Proyecto para regular relaciones laborales de los futbolistas”, <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2013/2139-abc-proyecto-para-regular-relaciones-laborales-de-los-futbolistas.html> [Fecha de consulta: 24/09/2015]. En todos los aspectos laborales que no regularía la Ley Laboral del Fútbol se aplican las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

Dimayor, la Federación Colombiana de Fútbol, la Confederación Sudamericana de Fútbol y de la Federación Internacional de Fútbol Asociado, FIFA, tales como Organización y calendario deportivo, periodos y requisitos para la inscripción de futbolistas, señalamiento de las Reglas del juego y su régimen disciplinario deportivo, régimen de control y sanción del dopaje y sistemas para compensar la educación y formación de los futbolistas profesionales jóvenes.

Las principales deficiencias (lagunas) detectadas en la práctica jurídica son las siguientes:

“Existen formas precarias y no formalizadas de contratar, tratar y remunerar a los futbolistas

- No se regulan los aspectos especiales de las relaciones laborales entre los futbolistas profesionales y los clubes empleadores
- No se especifican los contratos a término fijo como modalidad especial.
- No se regula la actividad espacial de futbolistas menores de dieciocho (18) años
- Se hace necesario precisar las obligaciones de los clubes empleadores
- Se hace necesario precisar las obligaciones de los futbolistas profesionales
- No existe una específica regulación para la jornada del futbolista, que se torna en especial en la medida que debe estar en el club por tiempos que exceden la máxima laboral
- No se regula el tema de la cesión temporal o definitiva de los contratos
- No se regulan las causas e indemnizaciones especiales en caso de terminación de los contratos<sup>34</sup>”.

El futbolista profesional es aquel que en virtud de un contrato de trabajo presta sus servicios en favor de un club empleador en forma personal, bajo continuada subordinación, dependencia y remuneración.

Los futbolistas aficionados son aquellos que perciben exclusivamente la

---

<sup>34</sup> Ibid.

compensación de los gastos que la práctica del fútbol les origine y no se consideran futbolistas profesionales para efectos de la presente ley (art. 3).

Los contratos serían por escrito, siempre a término fijo y contendrían como mínimo:

- Identificación y domicilio de las partes
- Lugar de celebración
- Objeto del contrato con las obligaciones de las partes
- El salario acordado con expresión de los distintos conceptos que lo integran
- Las retribuciones que no constituyen salario
- Retribución mínima para el futbolista profesional en caso de cesión del contrato o traspaso definitivo
- Días, plazos y lugar de pago del salario y las demás retribuciones
- El valor de la indemnización adicional a la legal en caso de terminación sin justa causa del contrato
- Copias de los contratos y su destinación (art. 4).

Los contratos de trabajo celebrados entre los futbolistas profesionales y los clubes empleadores serían siempre a término fijo, como vigencia mínima de una temporada y una máxima de cinco (5) años. Las partes podrán acordar prórrogas del contrato inicial sin exceder el límite de duración máxima (art. 6).

La edad mínima de admisión al trabajo es de 15 años, el Club Empleador estaría obligado a capacitar a los menores futbolistas autorizados a trabajar para que puedan ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y especialización que los habilite (art. 5).

El futbolista tienen la obligación principal de realizar la actividad deportiva durante las temporadas estipuladas en el contrato, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas y las instrucciones de los representantes del Club Empleador, así como cumplir con las normas antidopaje (art. 7).

Además del salario ordinario, pueden pactarse pagos o retribuciones adicionales (art. 8).

La jornada del futbolista profesional comprenderá toda prestación efectiva de sus servicios en partidos de competencia de acuerdo con el calendario deportivo y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club empleador a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. Los tiempos de concentración previos a los partidos de competencia o actuaciones deportivas y desplazamiento no se computarán en la jornada máxima laboral. Los futbolistas tendrán derecho a disfrutar de manera continua e ininterrumpida de por lo menos un (1) día de descanso semanal (art. 9)

Puede haber cesión temporal o definitiva siempre y cuando el jugador manifieste expresamente su acuerdo con la transferencia temporal o el traspaso definitivo. En este caso, tienen derecho a un porcentaje no inferior al doce (12) por ciento de la suma recibida por el club de origen, a una suma igual a una salario mensual en caso de intercambio sin contraprestación de jugadores entre los clubes, y en caso de traspaso definitivo el jugador tiene derecho al pago de todas las acreencias laborales causadas por la terminación del contrato (arts. 10 y 11).

Son obligaciones de los Clubes:

- Garantizar la ocupación efectiva de los futbolistas
- No excluirlos de los entrenamientos, torneos y competiciones salvo en caso de lesión o sanción
- Respetar la libertad de expresión de los jugadores
- Realizar exámenes médicos ocupacionales al inicio y finalización de cada temporada
- Contar con médicos deportólogos para la atención y seguimiento de la condición de los futbolistas

Los contratos pueden terminar:

1. Por causas generales iguales a las del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Por justa causa en los mismos términos del Código Sustantivo del Trabajo.
3. El no pago íntegro y oportuno de salarios, prestaciones sociales y/o aportes a la seguridad social es justa causa para que el futbolista termine el contrato de trabajo y perciba la correspondiente indemnización.
4. Sin justa causa por parte del club empleador (despido), caso en el cual el jugador tiene derecho a una indemnización mínima igual al valor de los salarios equivalentes al tiempo que falta para la terminación del contrato, más la indemnización adicional pactada en el Contrato.
5. Sin justa causa por parte del futbolista cuando es contratado por otro club (renuncia), caso en el nuevo equipo que lo contrata pagará al Club Cedente una indemnización mínima igual al valor de los salarios equivalentes al tiempo que falta para la terminación del contrato, más la indemnización adicional pactada en el Contrato.
6. Sin justa causa por parte del futbolista (renuncia) cuando no es contratado en el año siguiente por otro equipo, caso en el cual el jugador pagará la indemnización prevista en el contrato
7. Los jugadores que a la terminación del contrato devenguen un salario inferior a dos salarios mínimos no pagarán indemnización si renuncian.

El régimen sancionatorio es el generalmente previsto para cualquier trabajador, especialmente por incumplimiento de normas de reglamento interno del Club (art. 15).

Los conflictos contractuales se sujetan a los jueces laborales, sin perjuicio, que se creen una Cámara de Resolución de Disputas (art. 16).

La participación en selección nacional no suspende las obligaciones del empleador (art. 17).

### **3.4. España**

Con carácter general la relación laboral especial de trabajo de deportistas profesionales, entre los que se encuentran los futbolistas profesionales, se encuentra regulada en España a través del REAL DECRETO 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales, reglamento que desarrolla previsión del Art. 2.1 literal d) del Estatuto de los Trabajadores.

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 (art. 2), por lo que se excluyen las 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 determinación de la forma, clase y naturaleza de las competiciones, su organización, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas se rigen por las normas federativas (art. 5).

El contrato se formalizará por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el INEM. Dicho contrato deberá hacer constar, como mínimo:

- a) La identificación de las partes.
- b) El objeto del contrato.
- c) La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas.
- d) La duración del contrato (art. 3).

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses. El contrato para la formación se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral común. La relación laboral especial

de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva. Podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado. Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio (art. 6).

El deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva. 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 preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva. Tienen derecho a participar en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas conforme a lo pactado (art. 7).

La retribución de los deportistas profesionales será la pactada en convenio colectivo o contrato individual (art. 8)

La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. La duración de la jornada laboral será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual. No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de

la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos (art. 9).

Los deportistas profesionales disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate. Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen compromisos de inmediatas actuaciones deportivas, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas. Cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, se trasladará el descanso a otro día de la semana.

Los deportistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento; se acordarán por convenio colectivo o en contrato individual (art. 10).

Durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste. El cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social (art. 11). Si la cesión tuviera lugar mediante contraprestación económica, el deportista tendrá derecho a percibir la cantidad acordada en pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada. En el supuesto de cesión recíproca de deportistas, cada uno de ellos tendrá derecho, como mínimo, frente al club de procedencia, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año.

La relación laboral se extinguirá por las siguientes causas:

- a. Por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada.
- b. Por expiración del tiempo convenido.
- c. Por el total cumplimiento del contrato.
- d. Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho.
- e. Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el Art. cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores.
- f. Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.
- g. Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.
- h. Por despido del deportista.
- i. Por voluntad del deportista profesional (art. 13).

Puede pactarse una compensación por preparación o formación cuando se extinga un contrato por expiración del plazo convenido (art. 14).

En caso de despido improcedente, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio (art. 15).

La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable (art. 16).

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 (art. 18)

Los conflictos que surjan entre los deportistas profesionales y sus clubes o entidades deportivas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de la Jurisdicción Laboral (art. 19).

Específica para los futbolistas profesionales además rige el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles. Resolución de 25 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional. Concretamente se precisan algunas normas laborales especiales relativas a dicho régimen laboral:

Jornada (art. 7)	La jornada del Futbolista Profesional comprenderá la prestación de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del Club,/SAD a efectos de entrenamiento o
------------------	---

	preparación física y técnica para la misma. En ningún caso superará las siete horas del día, con las excepciones señaladas en el Art. siguiente.
Horario (art. 8)	. El tiempo que el Futbolista se encuentra bajo las órdenes del Club/SAD o sus representantes, comprenderá: a) Entrenamientos: Serán decididos por el Club/SAD o Entrenador y comunicados a los Futbolistas con la necesaria antelación. Los entrenamientos se realizarán en forma colectiva, salvo los casos de recuperación por enfermedad, lesión u otra causa justificada que deberá ser notificada por escrito al Futbolista. b) Concentraciones y desplazamientos: El Futbolista queda obligado a realizar las concentraciones que establezca el Club/SAD, siempre que no excedan de las 36 horas inmediatamente anteriores a la de comienzo del partido, cuando se juegue en campo propio. Si se jugase en campo ajeno, la concentración no excederá de 72 horas (incluido el tiempo de desplazamiento), tomándose igualmente de referencia la de comienzo del partido. c) Otros menesteres: Comprenden la celebración de reuniones de tipo técnico, informativo, sauna y masaje deberán ser comunicadas al Futbolista con la debida antelación
Descanso semanal (art. 9)	Los Futbolistas disfrutarán de un descanso semanal mínimo de día y medio, del que, al menos, un día será disfrutado de forma continuada, a partir de las cero horas, dejándose al acuerdo de las partes el disfrute del medio día restante, que tampoco podrá ser fraccionado.
Vacaciones (art. 10)	Los Futbolistas tienen derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, o de la parte proporcional que les corresponda cuando tengan antigüedad inferior a un año en el Club/SAD; y de los que, al menos, 21 serán disfrutados de forma continuada y el resto cuando las partes lo acuerden. En caso de

	<p>desacuerdo, se disfrutarán los 30 días de forma continuada. 2. En ningún caso podrá sustituirse el período vacacional por compensación económica. 3. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo primero, el año para el cómputo de las vacaciones se contará desde la fecha de comienzo de la relación laboral.</p>
<p>Otros días de descanso y permisos especiales (art. 11)</p>	<p>Los Futbolistas Profesionales disfrutarán de los días de descanso que establezca el calendario laboral de cada año, a excepción de aquellos que coincidan con un partido de fútbol o en las 48 horas anteriores, si se jugase en campo propio, o 72 horas, si se jugase en campo ajeno, en cuyo caso será trasladado su disfrute a otro día de la semana, de mutuo acuerdo. 2. No se programarán partidos de cualquier clase de competición oficial en los siguientes periodos de tiempo ambas fechas inclusive: • Temporada 2014/2015: Del 23 de diciembre de 2014 (martes) al 2 de enero de 2015 (viernes). • Temporada 2015/2016: Del 22 de diciembre de 2015 (martes) al 2 de enero de 2016 (sábado). Atendiendo a la excepcional situación del calendario de la temporada 2015/16, se disputarán el día 2 de enero de 2016, tres partidos de la Liga BBVA y tres partidos de la Liga Adelante. En todo caso, dichos encuentros serán seleccionados por la LNFP y la AFE atendiendo, en la medida que ello resulte posible, a criterios de proximidad geográfica y facilidades de desplazamiento. 3. Asimismo tampoco se celebrarán o disputarán partidos de cualquier otro tipo, ni se programarán ninguna de las actividades a que se refiere el Art. 8 del presente Convenio los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero de los años de vigencia del presente Convenio. 4. En cuanto a otros permisos especiales, se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.</p>
<p>Contraprestación económica por</p>	<p>En el supuesto de que la cesión se realizara mediante contraprestación económica, pactada entre cedente y cesionario,</p>

cesión temporal (art. 16)	el Futbolista Profesional tendrá derecho a percibir, como mínimo, el quince por cien (15%) del precio pactado, que deberá ser satisfecho por el Club/SAD cesionario, en el momento de la aceptación por el Futbolista de la cesión. En el supuesto de que no se pactara cantidad alguna, el Futbolista tendrá derecho a percibir como mínimo el importe que resulte de dividir por doce la totalidad de las retribuciones percibidas del Club/SAD en la temporada inmediata anterior, multiplicado por el uno y medio por cien (1,5 %).
Extinción anticipada del contrato por cesión definitiva (art. 17)	Durante la vigencia de un contrato, el Club/SAD y el Futbolista Profesional podrán acordar la terminación del mismo, cesión definitiva de los derechos contractuales que ostenta sobre el Futbolista, y siempre que éste acepte, expresamente, dicha cesión definitiva. 2. En este supuesto, el Convenio de cesión definitiva constará por escrito, en el que como mínimo figuren los Clubes/SADs intervinientes, el precio de la cesión, la aceptación expresa del Futbolista cedido y su voluntad de dar por concluido el contrato en vigor con el Club/SAD cedente. 3. El Futbolista tendrá derecho a percibir, como mínimo, el 15por cien del precio de dicha cesión, que deberá ser pagada por el Club/SAD adquirente de los derechos, en todo caso.
Compensación por preparación o formación (art. 18)	Tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, el Futbolista Profesional estipulase un nuevo contrato con otro Club/SAD, que éste deberá abonar al Club/SAD de procedencia la compensación que libremente haya fijado en las Listas de Compensación. En ningún caso podrá incluirse en la Lista de Compensación a un Futbolista cuya edad sea igual o superior a 23 años, al treinta de junio del año en que se incluya. . En el supuesto de que un Futbolista sujeto a compensación no fuese contratado por ningún Club/SAD, tendrá derecho a seguir en el Club/SAD de procedencia, y éste obligación de ofrecerle

	nuevo contrato por una temporada, en los términos establecidos en el contrato finalizado, y referidos a la última temporada, incrementándose sus retribuciones en el siete por cien (7 %) de la cantidad fijada en la lista de compensación, más el IPC de los doce meses anteriores, aplicado al contrato finalizado. 7. Este derecho deberá ejercitarlo el Futbolista, 25 días antes de la primera jornada de la competición oficial.
Conceptos salariales (art. 20)	Los conceptos salariales que constituyen la retribución de un Futbolista Profesional son: Prima de Contratación o Fichaje, Prima de Partido, Sueldo Mensual, Pagas Extraordinarias, Plus de Antigüedad y Derechos de Explotación de Imagen en su caso.
Retribución mínima garantizada (art. 21)	Cada Futbolista Profesional que participe en cualquiera de las Divisiones que se indican en el anexo II del presente Convenio, deberá percibir como mínimo, por cada año de vigencia de su contrato, las cantidades que, en dicho anexo, se mencionan para cada División
Prima de contratación o fichaje (art. 22)	Es la cantidad estipulada de común acuerdo entre el Club/SAD y el Futbolista Profesional, por el hecho de suscribir el contrato de trabajo
Prima de partido (art. 23).	La cuantía y condiciones de percepción de esta prima se pactarán por cada Club/SAD con su plantilla de Futbolistas Profesionales o con cada Futbolista Profesional de forma
Sueldo mensual (art. 24)	Es la cantidad que percibe el Futbolista Profesional con independencia de que participe o no en los partidos que este dispute. Cada Futbolista Profesional percibirá, cada año de vigencia de su contrato, doce sueldos mensuales de una cuantía mínima de: • Temporada 2014/2015: 1.ª División: 5.375 €/mes. 2.ª División: 3.335 €/mes. • Temporada 2015/2016: Las cantidades de la temporada 2014/2015 + IPC. Los Futbolistas Profesionales cuya permanencia en el Club/SAD sea inferior a un año tendrán derecho a percibir la parte proporcional que les

	corresponda en razón al tiempo de prestación de sus servicios.
Pagas extraordinarias (art. 25)	Los Futbolistas Profesionales tendrán derecho a percibir cada temporada, además de los doce (12) sueldos mensuales, dos (2) pagas extraordinarias, por importe cada una de ellas del sueldo mensual pactado, incrementado con el plus de antigüedad. En cualquier caso, la cuantía de cada una de dichas pagas no podrá ser inferior al sueldo mensual mínimo del Art. anterior, incrementado en su caso, con el plus de antigüedad. Dichas pagas extraordinarias serán satisfechas durante los veinte primeros días de los meses de junio y diciembre. Los Futbolistas con permanencia inferior a una temporada tendrán derecho a percibir la parte proporcional correspondiente.
Derecho de explotación de imagen (art. 29)	Para el caso de que el Futbolista explote en su propio nombre sus derechos de imagen, por no haber sido estos cedidos temporal o indefinidamente a terceros, la cantidad que el Club/SAD satisfaga a aquél por la utilización de su imagen, nombre o figura con fines económicos, tendrá la consideración de concepto salarial, de conformidad con lo establecido en el Art. 20. En tal supuesto, la cantidad acordada deberá constar por escrito, ya sea a nivel individual o de la plantilla del Club/SAD. Su liquidación se rige por el Real Decreto-ley 5/2015, de 30 de abril, de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol profesional.
Premio de antigüedad (art. 32)	Es el premio que se concede al Futbolista a la extinción de su relación contractual con el Club/SAD cuando ha permanecido en el mismo equipo, como futbolista profesional, durante los años indicados. Para la temporada 2014/2015: Para 9 o más temporadas de antigüedad: 64.500,00 euros. Para 8 temporadas de antigüedad: 37.950,00 euros. Para 7 temporadas de antigüedad: 26.900,00 euros. Para 6 temporadas de antigüedad:

	16.550,00 euros. Para la temporada 2015/2016: Las cantidades de la temporada 2014/2015 + IPC. 3. A los efectos del cómputo de la antigüedad, se considerarán años de servicio los que el Futbolista haya podido estar en situación de cedido.
Retribuciones durante incapacidad temporal (art. 33)	El Futbolista Profesional que, durante la vigencia del contrato incurriera en baja por Incapacidad Temporal, por cualquier causa, tendrá derecho a que el Club/SAD le complete la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta el cien por cien (100 %) de sus retribuciones, manteniendo esta situación hasta su alta o finalización del período contractual. Dispuesto en el Real Decreto 2806/1979, de 7 diciembre MINISTERIO SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL. BOE 15 diciembre 1979, núm. 300/1979. Establece el Régimen Especial de los jugadores profesionales.
Indemnización por muerte o lesión invalidante para cualquier actividad laboral (art. 34)	Con independencia de las indemnizaciones que puedan corresponder al Futbolista Profesional o sus herederos, como consecuencia de un accidente con resultado de muerte o invalidez permanente absoluta que le impida desarrollar cualquier actividad laboral y, siempre que dicho suceso sea consecuencia directa de la práctica del fútbol bajo la disciplina del Club/SAD, éste deberá indemnizarlo, o en su caso a los herederos, con las siguientes cantidades: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para la temporada 2014/2015: 98.000,00 euros.</li> <li>• Para la temporada 2015/2016: Lo previsto para la temporada 2014/2015 + IPC.</li> </ul>

Finalmente se incluye el modelo de contrato tipo (art. 12):

Lugar y fecha de la contratación.

REUNIDOS De una parte: El Club o Sociedad Anónima Deportiva....., con domicilio social en..... calle.....n.º ....., representado en este acto por don..... y don ....., en sus calidades de Presidente y Secretario, respectivamente. En adelante el Club o Sociedad Anónima Deportiva. De otra parte: Don ..... de ..... años, de estado civil ....., con DNI (o Pasaporte) número ....., con domicilio en

..... En adelante el Futbolista. Ambas partes, de común acuerdo, convienen suscribir el presente Contrato de Trabajo, que se regirá por lo dispuesto en las siguientes:

CLÁUSULAS Primera.–El presente contrato tiene por objeto la prestación de los servicios profesionales del Futbolista por cuenta del Club o Sociedad Anónima Deportiva, durante el tiempo y con las retribuciones y demás condiciones que se estipulan en el mismo. Segunda.–El presente contrato tendrá una duración de..... (siempre determinada), comenzando su vigencia el día..... y finalizando el día..... Tercera.–El Futbolista percibirá del Club/SAD como contraprestación económica por la prestación de sus servicios las siguientes retribuciones: Si el Club/SAD milita en Primera División la retribución de la temporada ...../..... será de ..... euros divididos del siguiente modo: 1.º Prima de Contrato: • Primer plazo: ..... euros a pagar el .../.../.... • Segundo plazo: ..... euros a pagar el .../.../.... • Tercer plazo: ..... euros a pagar el .../.../.... • Cuarto plazo: ..... euros a pagar el .../.../.... 2.º Sueldo mensual .....euros por..... mensualidades. 3.º Primas por partido..... 4.º Otras retribuciones (premio de Antigüedad, Derecho de Imagen, etc.)

Si el Club/SAD milita en Segunda División «A» la retribución de la temporada ...../..... será de ..... euros divididos del siguiente modo: 1.º Prima de contrato: • Primer plazo: ..... euros a pagar el .../.../.... • Segundo plazo: ..... euros a pagar el .../.../.... • Tercer plazo: ..... euros a pagar el .../.../.... • Cuarto plazo: ..... euros a pagar el .../.../.... 2.º Sueldo mensual ..... euros por ..... mensualidades. 3.º Primas por partido ..... 4.º Otras retribuciones (premio de Antigüedad, Derecho de Imagen, etc.). En el caso de que el Club/SAD milite en Segunda División «B» la retribución de la temporada ...../..... será de ..... euros divididos del siguiente modo: 1.º Prima de contrato: • Primer plazo: ..... euros a pagar el .../.../.... • Segundo plazo: ..... euros a pagar el .../.../.... • Tercer plazo: ..... euros a pagar el .../.../.... • Cuarto plazo: ..... euros a pagar el .../.../.... 2.º Sueldo mensual ..... euros por ..... mensualidades. 3.º Primas por partido ..... 4.º Otras Retribuciones (premio de Antigüedad, Derecho de Imagen, etc.)

En cualquier caso, el Futbolista percibirá, como mínimo, la retribución mínima garantizada de acuerdo con el Convenio Colectivo vigente. Cuarta.–El Futbolista deberá, en el plazo de 15 días, a partir de la firma del presente contrato, someterse a examen médico por los facultativos que designe el Club o Sociedad Anónima Deportiva, a efectos de su aptitud para el desempeño del Fútbol, realizando las pruebas que al efecto se le indiquen. En el supuesto de que el examen médico diera resultado negativo, circunstancia que deberá comunicarse al Futbolista en los cinco días siguientes al indicado, se tendrá por no suscrito el presente contrato, sin que ello dé lugar a indemnización para ninguna parte. Quinta.–El Futbolista declara conocer, y en su caso, el Club o Sociedad Anónima Deportiva facilitará, los Reglamentos y Normas Deportivas del fútbol, así como no

tener ficha suscrita con otro Club o Sociedad Anónima Deportiva. Sexta.–En lo no previsto en el presente contrato, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, Convenio Colectivo vigente y demás normas de aplicación.

OTRAS CLÁUSULAS Y, en prueba de conformidad, ambas partes lo firman y rubrican, por sextuplicado, a un sólo efecto, en el lugar y fecha indicados. (Entregar un ejemplar a: Futbolista, Club o Sociedad Anónima Deportiva, RFEF, LNFP, AFE e INEM.)

El Club/SAD (Presidente y Secretario)

El Futbolista

En España, en caso de impago de salarios y otros conceptos salariales una institución pública garantiza su pago denominada Fondo de Garantía Salarial o a través de una Comisión Mixta de Reclamaciones, con ciertos límites a través de un procedimiento establecido en el Anexos II y IV del Convenio Colectivo.

### **3.4. Guatemala**

En Guatemala, es deportista profesional, es la persona que se dedica de manera permanente al aprendizaje, desarrollo y práctica de una actividad deportiva, con el objeto de obtener del ejercicio de aquella práctica un beneficio económico, dicha práctica deportiva debe ser regular y se desarrolla bajo remuneración y bajo la dirección y dependencia de un club o entidad deportiva dentro de una liga o competencia deportiva federativa.

La Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte, Decreto Número 76-97 del congreso de la República, (arts. 124 y 125) remite a la normativa federativa para regular los contratos que se suscriban entre los clubes y los deportistas federados, especialmente los remunerados (/profesionales). El Art. 7 de los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, es que los clubes o equipos afiliados y los integrantes de los mismos renuncian a plantear ante los tribunales de justicia de orden común cualquier litigio que tengan contra la liga nacional o contra otras ligas, clubes o miembros de clubes y se comprometen a someter toda diferencia a la federación. En el caso del contrato de prestación de servicios deportivos de jugador de fútbol que se celebra entre los clubes de fútbol y los jugadores de fútbol, se establece que la relación que se origina entre ambas partes no es de orden laboral.

En este sentido, la doctrina nacional ya ha expresado su inconformidad con la no laboralización de dicha relación jurídica. Cuando la prestación de servicios se refiere al ámbito deportivo se considera como de naturaleza especial del contrato de trabajo deportivo, siendo las partes integrantes en la relación laboral especial los deportistas que reciben un salario (profesionales e el sentido de que se gana la vida con su actividad, frente al término amateur o que no recibe pago por su actividad) y por el otro un club o entidad deportiva que recibe los servicios.

Además de conformidad con el Art. 103 de los Estatutos de la FEDEFUT (Federación Nacional de Fútbol de Guatemala) , en el numeral 3 se establece: que la Federación dispone que sus clubes, jugadores y miembros no podrán presentar una disputa ante los tribunales ordinarios y deberán someter cualquier diferencia a los órganos jurisdiccionales de la federación o confederación o de la FIFA como parte del procedimiento arbitral; lo que se refuerza con el Art. 62 del Estatuto de la Federación Internacional de Fútbol Asociados (FIFA), donde en su numeral 2 indica: Se prohíbe el recurso ante tribunales ordinarios, a menos que se especifique en la reglamentación FIFA; y el Art. 30 de los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, en su inciso “q” dispone: conocer en primera instancia con fines conciliatorios aquellos casos que no sean competencia del órgano disciplinario, o bien trasladar esos asuntos al tribunal arbitral, así mismo el Art. 2 del acuerdo número CE-030-2007 del Comité Ejecutivo de FEDEFUT, establecen la competencia que tiene dicho tribunal, especialmente en su inciso b, que es la que nos interesa, establece: Las diferencias que se originen o tengan relación con los contratos que en materia de fútbol; y en especial el Artículo 58 del Reglamento Disciplinario de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, en su parte conducente establece: “El afiliado que entablare litigios, querellas ante los Juzgados o Tribunales de Orden Común contra la FEDEFUT o cualquiera de sus miembros. SANCION: 58.1 DESAFILACION DEL FUTBOL NACIONAL, debiendo certificarse lo conducente para los que proceda, conforme a lo reglamentado en el Art. 61 del estatuto de FIFA”. Es decir, solo podrá acudir al Tribunal de Arbitraje Deportivo de la FEDEFUT.

Desde esa perspectiva de contrato deportivo profesional, únicamente la Ley del Deporte acoge algún tipo derechos mínimos que el Club debe corresponder al deportista contratado:

En su carácter de deportistas federados:

ART. 124. DERECHOS DE LOS DEPORTISTAS FEDERADOS. Son derechos de los deportistas federados;

- a. Disponer de las condiciones adecuadas para la práctica del deporte o deportes de su preferencia.
- b. Recibir asistencia, entrenamiento y dirección técnico deportiva.
- c. Participar en todo tipo de eventos o torneos deportivos, dentro de su categoría y de acuerdo al reglamento de competencias.
- d. Representar a su organización deportiva o al país, en caso fuese seleccionado, en competencias nacionales e internacionales.
- e. Recibir atención y servicios médicos durante el proceso de preparación y competición deportiva.
- f. Poder asociarse para la práctica deportiva y en su caso, para la defensa de sus derechos.
- g. Utilizar las instalaciones y equipo al servicio del deporte, apegándose a la reglamentación correspondiente.
- h. Recibir la implementación y el equipo necesario y adecuado en representaciones de carácter nacional e internacional.
- i. Gozar de los registros y acreditaciones que lo identifican como deportista.
- j. Ejercer su derecho a voz y voto en el seno de su organización deportiva en que se encuentre inscrito.
- k. Desempeñar los cargos directivos o de Comisión a que sea electo o designado en su rama deportiva respectiva, siempre que sean compatibles con la práctica deportiva.
- l. Gozar de libre acceso a las competencias deportivas de las cuales es participante, previa identificación correspondiente.
- m. Participar en consultas públicas y eventos de diagnóstico y evaluación sobre

aspecto de programación, reglamentación y competición en su especialidad deportiva.

- n. Disponer del uso de viáticos en las representaciones internacionales, de acuerdo al reglamento específico.
- ñ. Recibir la atención adecuada y eficiente en alimentación y hospedaje en las competiciones de carácter nacional e internacional.
- o. Recibir por su trayectoria deportiva, el beneficio de becas, premios, reconocimientos, incentivos y cualquier clase de recompensas que estimulan su actividad deportiva.
- p. Gozar de libre opinión ante la prensa especializada en materia deportiva dentro de un marco de ética y respeto.
- q. Obtener las autorizaciones o permisos correspondientes ya sea en su trabajo o centro de estudios durante el periodo de competencia deportiva en representaciones nacionales e internacionales, sin merma alguna de sus prestaciones o evaluaciones y sea el caso.
- r. Obtener el beneficio de seguro contra accidente y de vida, cuando su participación deportiva la realice en calidad de seleccionado nacional. Dicho beneficio se hará extensivo a los miembros de la delegación oficial, debidamente reglamentado previo a su implementación.
- s. Las demás que le otorgue esta ley y otras disposiciones legales.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. Regulación Legislativa Comparativa de las Condiciones de Trabajo del Futbolista Profesional

A continuación se sintetiza en un cuadro comparativo del contenido de la regulación legal de las condiciones de trabajo del futbolista profesional en los países seleccionados, que la consideran como una relación laboral especial

	Argentina	Perú
<b>Especialidad de la relación laboral del futbolista profesional</b>	<p>En torno a la vinculación del futbolista profesional con el club contratante, que la circunstancia de que se trate de una tarea con "características especiales" no constituye obstáculo de derecho para que resulten de aplicación las disposiciones de la Ley de contrato de Trabajo en la medida que resulten compatibles con la naturaleza y modalidades de esta actividad (art. 2 L.C.T.) y los principios generales que rigen la materia<sup>35</sup>.</p> <p>La ley 20.160, denominada "Estatuto del Futbolista Profesional" de 1973, hace surgir las características de una relación laboral especial diferenciada del contrato común de trabajo</p>	<p>La Ley Número 26566, de 29 de diciembre de 1995 (publicada el 1 de enero de 1996), establece el Régimen Laboral de los jugadores de fútbol profesional, disponiendo en su Art. 1, que se trata de una relación laboral con características propias, por lo tanto especial.</p>

<sup>35</sup> CNTrab, Sala VII, 11/3/2005, "Berti, Alfredo J. c/ Asociación Civil Club Atlético Boca Juniors s/ Accidente de Trabajo".

	<p>regulado en la Ley de Contrato de Trabajo Número 20.744, a lo que se sumó la Convención Colectiva de Trabajo 430/75, y el Convenio Colectivo de Trabajo 557/09 que es el actualmente vigente en materia de futbolistas profesionales.</p>	
<b>Futbolista profesional</b>	<p>Se entiende por futbolista profesional “aquel que se obligue por tiempo determinado a jugar al fútbol integrando equipos de una entidad deportiva que participe en torneos profesionales, a cambio de una remuneración; lo que podrá acreditarse por los medios autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el Art. 23 de la LCT” (art. 2º).</p> <p>En el caso de los futbolista aficionados pueden acceder a la condición de profesional por intervenir en el 25% de los partidos de las divisionales “Primera A”, "Primera B Nacional" o "Primera B", pueden actuar exclusivamente en el equipo superior o de tercera (ex reserva) de club de las divisiones (art. 12).</p>	<p>Se define como futbolista profesional “los que en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedican voluntariamente a la práctica del fútbol por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club, a cambio de una remuneración” (art. 2)</p>
<b>Modalidades de</b>	<p>Las modalidades en que un futbolista puede ser contratado</p>	<p>La relación laboral es de duración determinada, por tiempo cierto o</p>

<b>contratación</b>	por un club son: inscriptos a su favor en el registro o incorporados por transferencia de su contrato o incorporados por ser libres de contratación.	para un número de actuaciones deportivas. La prórroga debe ser por acuerdo expreso (art. 4).
<b>Contenido mínimo y Efectos del registro federativo del contrato en los derechos laborales</b>	El contrato debe formalizarse por escrito, en cuatro ejemplares (uno para la Federación-AFA-, Asociación de Futbolistas- FAA-, Club y futbolista). No podrá intervenir en partido oficial ningún futbolista profesional cuyo contrato no hubiese sido previamente registrado. Al respecto se establece la regla que prohíbe el registro federativo, si no se acredita el pago de “los haberes por todo concepto de los futbolistas a su servicio en la temporada inmediata anterior”, por lo que no se considerará habilitado. El registro del contrato en la AFA comporta la habilitación del futbolista para integrar los equipos del club contratante y la aceptación de todas las disposiciones reglamentarias de la AFA en cuanto no se opongan a la Ley 20.160, el presente convenio colectivo de trabajo, el mismo contrato individual y la Ley de Contrato de Trabajo.	Los contratos deben celebrarse por escrito y registrarse ante la Federación Peruana de Fútbol y el Ministerio de Trabajo y Promoción Social (art. 5). Es objeto de contrato las remuneraciones, premios por partidos, seguro y demás conceptos retributivos, tales como pago de una compensación por promoción o formación para el caso que, luego de la extinción del contrato, el futbolista estipulase uno nuevo con otro club, correspondiendo un pago al club de procedencia (art. 9), así como las causas de resolución del contrato acordes con la naturaleza del servicio.

<b>Duración del contrato</b>	<p>Contrato a plazo fijo. Sin prórroga alguna, por un plazo mínimo de un (1) año y máximo de cinco (5) años (art. 93 LCT).</p> <p>A la extinción de un contrato, el futbolista tendrá libertad para celebrar nuevo contrato con otra entidad del país o del extranjero y, en este último caso, la AFA deberá expedir el certificado de transferencia internacional inmediatamente de serle requerido (art. 9º).</p>	<p>La relación laboral es de duración determinada, por tiempo cierto o para un número de actuaciones deportivas. La prórroga debe ser por acuerdo expreso (art. 4).</p> <p>Es posible pactar un derecho de renovación preferente del contrato de trabajo hacia el Club actual del futbolista.</p>						
<b>Salario</b>	<p>Las partes son libres para mejorar las remuneraciones del futbolista pero deben comunicarlas a la AFA y a la FAA como parte del contrato para su registro (art. 7º).</p>	<p>Las partes pactarán en el contrato la remuneración mensual, además el futbolista tienen derecho a compensación por tiempo de servicios conforme a la legislación laboral. Podrá percibir como pagos sin carácter remunerativo los siguientes: Pago Extraordinario de Contratación o Fichaje y Premios.</p>						
<b>Salarios mínimos</b>	<table border="1" data-bbox="443 1350 922 1875"> <thead> <tr> <th data-bbox="443 1350 646 1402"><b>Categoría</b></th> <th data-bbox="646 1350 922 1402"><b>Salario base</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="443 1402 646 1612">Club de división "PRIMERA A"</td> <td data-bbox="646 1402 922 1612">TRES MIL (\$) 3.000,-)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="443 1612 646 1875">Club de división "PRIMERA B NACIONAL"</td> <td data-bbox="646 1612 922 1875">DOS MIL (\$) 2.000,-)</td> </tr> </tbody> </table>	<b>Categoría</b>	<b>Salario base</b>	Club de división "PRIMERA A"	TRES MIL (\$) 3.000,-)	Club de división "PRIMERA B NACIONAL"	DOS MIL (\$) 2.000,-)	<p>No existen, salarios mínimos específicos para la actividad futbolística, pero al tratarse de una relación laboral se aplicarían los generales.</p>
<b>Categoría</b>	<b>Salario base</b>							
Club de división "PRIMERA A"	TRES MIL (\$) 3.000,-)							
Club de división "PRIMERA B NACIONAL"	DOS MIL (\$) 2.000,-)							

	Club de división "PRIMERA B	UN MIL QUINIENTOS (\$) 1.500,-)	
	Premio básico por punto ganado	Igual al cinco por ciento (5%) del salario básico fijado precedentemente para cada una de las categorías enumeradas.	
<b>Efectos de la cesión del contrato</b>	El contrato vigente puede cederse a otro club con el consentimiento expreso y escrito del futbolista. En ese caso, corresponderá al futbolista, como mínimo, el quince por ciento (15 %) bruto del monto total de la cesión, sea esta temporaria o definitiva, que el club cedente deberá depositar en la sede de FAA (art. 8º), la cesión no habilita si únicamente se paga al futbolista. El futbolista cuyo contrato o cuyos servicios han sido cedidos formalizará contrato con el club cesionario. La cesión temporaria no podrá importar una disminución de la remuneración establecida en el contrato cedido, y la entidad cedente responderá solidariamente por el		Puede cederse si se pacta en el contrato.

	<p>cumplimiento de todas las obligaciones económicas de la cesionaria. Ni la duración del contrato que suscriban el futbolista y el club cesionario, ni la duración del convenio de cesión temporaria, podrá exceder de la correspondiente al contrato cedido, cuya expiración producirá automáticamente el reintegro del futbolista al club de origen. La cesión únicamente es permitida para clubs afiliados a la AFA y para torneos de la AFA (art. 8º).</p>	
<p><b>Obligaciones del futbolista</b></p>	<p>— El futbolista prestará sus servicios exclusivamente para el club contratante, sometiéndose a las directivas que le impartan las autoridades del club, salvo que resulten arbitrarias o irrazonables. En ningún caso podrá una de las partes inferir injurias a los intereses económicos y morales de la otra.</p> <p>— A jugar al fútbol exclusivamente para la entidad contratante o en equipos representativos de</p>	<p>a. Realizar la actividad deportiva para la que se le contrató, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, de acuerdo con las reglas de juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.</p> <p>b. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalada por el club y concentrarse para las competencias cuando sea requerido.</p> <p>c. Efectuar los viajes para intervenir en las competencias de conformidad con las disposiciones</p>

	<p>la AFA, conforme a la reglamentación respectiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— A mantener y perfeccionar sus aptitudes y condiciones psicossomáticas para el desempeño de la actividad.</li> <li>— A jugar con voluntad y eficiencia, poniendo en la acción el máximo de sus energías y toda su habilidad como futbolista.</li> <li>— A ajustar su régimen de vida a las exigencias de sus obligaciones.</li> <li>— A concurrir a toda convocatoria que le formule la entidad o las autoridades de la AFA, a intervenir en todos los partidos y en el puesto de juego que se le asigne, sea cual fuere el día, la hora y el lugar de realización de aquellos.</li> <li>— A cumplir con las reglas deportivas internacionales</li> </ul>	<p>del club. Los gastos de transporte, hospedaje, alimentación y otros que sean inherentes al objeto del viaje son de cuenta del club.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>d. Someterse a la disciplina de sus superiores y acatar sus órdenes e instrucciones, debiendo guardar la debida compostura en sus actividades deportivas, y cumplir los reglamentos locales, nacionales e internacionales.</li> <li>e. Guardar en su vida privada un comportamiento compatible con el mantenimiento del eficiente estado físico y mental en su condición de deportista profesional.</li> <li>f. Las que se establezcan en el contrato de trabajo y las que deriven de las normas legales, directivas y reglamentos.</li> </ul>
--	---	--

	<p>que rigen la práctica del fútbol profesional y los reglamentos deportivos de la entidad y de la AFA, en cuanto no se opongan al Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional (Ley N° 20.160), el presente CCT, la LCT y el contrato individual de trabajo.</p> <p>— A cumplir con el entrenamiento que le asigne la entidad por intermedio de las personas que designe a esos efectos. Esta obligación subsiste aun cuando se hallare suspendido, no pudiendo excusarse por razones de empleo o trabajo, salvo autorización expresa de la entidad.</p> <p>— A dar aviso a la entidad, dentro de las 24 horas de producida, de cualquier circunstancia que afecte la normalidad de su estado psicosomático, debiendo aceptar ser examinado por los facultativos de la</p>	
--	---	--

	<p>entidad y de la AFA y seguir las indicaciones coincidentes de ellos, siempre que no sean contrarias a las del médico de su elección, en cuyo caso se estará a lo dispuesto por la LCT.</p> <p>— A participar de los viajes que se efectúen para intervenir en eventos deportivos de la entidad contratante o de la AFA, que se realicen en el territorio de la Nación o fuera de ella.</p> <p>— A comportarse con corrección y disciplina en los partidos, siguiendo las indicaciones del club, respetando debidamente al público, a las autoridades deportivas, a sus compañeros de equipo y a los jugadores adversarios.</p> <p>— A no incurrir en faltas deportivas. La sanción que lo inhabilitara para actuar, aplicada por los</p>	
--	---	--

	<p>organismos disciplinarios competentes, de acuerdo al Art. 19º del presente CCT, será sin perjuicio de la obligación de continuar realizando los ejercicios de entrenamiento para el mantenimiento de sus aptitudes y condiciones psicossomáticas.</p>	
<p><b>Obligaciones del club</b></p>	<p>— A pagar todas las prestaciones patrimoniales establecidas en el contrato y/o contratos -registrados o no- en las condiciones y términos determinados en ellos, aun cuando no utilizare o prescindiere de los servicios del futbolista, por motivo de lesión producida en partido o en práctica de su club o en el trayecto entre su domicilio y el lugar de trabajo, debidamente comprobada,</p> <p>— A otorgar un día de descanso semanal y, anualmente, treinta (30) días de licencia, con goce de remuneración mensual establecida en el contrato</p>	<p>a. Organizar y mantener un servicio médico y social para atender a los futbolistas. Los lugares de concentración y campos de juego donde se efectúen las prácticas deben reunir condiciones adecuadas de higiene y comodidades necesarias.</p> <p>b. Proporcionar al futbolista que permanezca en las concentraciones previas a la competencia cuatro o más horas en el club o centro de entrenamiento, raciones alimentarias convenientemente balanceadas.</p> <p>c. Las que se pacten en el contrato de trabajo y las que se deriven de normas legales y reglamentos.</p> <p>El futbolista tiene derecho especialmente a descanso semanal, días feriados y descanso vacacional, de acuerdo a la</p>

	<p>y/o contratos -registrados o no-. Salvo acuerdo de partes (o necesidades de calendarios nacionales o internacionales), los días de licencia serán corridos.</p> <p>— A prestar asistencia médica completa, incluidos los servicios psicosomáticos y de rehabilitación, para asegurar la práctica eficiente de la actividad laboral del futbolista.</p> <p>— A contratar seguros a favor del futbolista que cubran la indemnización por incapacidad genérica o específica, total o parcial, o por muerte, sufridas en el transcurso de competiciones, en actos de preparación o traslados, cualquiera fuera el medio empleado para ello, sea que el evento acontezca en el territorio de la Nación o fuera de él, conforme a la legislación vigente y sus</p>	<p>naturaleza del contrato, a la explotación comercial de su imagen y/o a participar en la que el club haga de la misma y a la participación por su transferencia en el pago que realice el club adquirente (art. 7).</p>
--	---	---

	<p>modificaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— A pagar los gastos de transporte, hospedaje y alimentación en los casos de viajes que deba efectuar el futbolista en cumplimiento de sus contratos.</li> <li>— A otorgar un descanso mínimo de doce (12) horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.</li> <li>— Entre un partido y el inmediato siguiente deberán haber transcurrido, como mínimo, cuarenta y ocho horas.</li> </ul>	
<p><b>Impago de salarios</b></p>	<p>La falta de pago de un mes de sueldo o premios o del sueldo anual complementario o prima, obliga al futbolista a intimar por escrito al club el pago en 2 días hábiles, puede resolver el futbolista el contrato por culpa del club, quedando como acreedor a las remuneraciones devengadas</p>	<p>Se recurre a la solución arbitral y conciliatoria federativa o a los tribunales ordinarios.</p>

	<p>hasta la fecha de la resolución, con más la totalidad de los montos indemnizatorios contemplados en el art. 15º del Convenio Colectivo de Trabajo. El futbolista tendrá 20 días para contratarse con otro Club, debiendo la AFA habilitar el registro del contrato.</p>	
<p><b>Afiliación al seguro social</b></p>	<p>Los futbolistas profesionales quedan adscritos al régimen de jubilaciones y pensiones para los trabajadores en relación de dependencia.</p>	<p>Los futbolistas profesionales tienen derecho a la seguridad social en el régimen de prestaciones de salud y en el de pensión (Sistema Nacional o Privado).</p>
<p><b>Terminación</b></p>	<p>Las partes podrán extinguir el contrato de común acuerdo en cualquier época, en cuyo caso el futbolista quedará en libertad de contratación (art. 22º).</p>	<p>Se ha señalado que el club también puede extinguir el vínculo de forma unilateral, expresando los motivos o la causa justa de despido, aplicando la ley laboral vigente en lo concerniente a las faltas graves. Además, también se aplica la denominada “causa deportiva justificada”, si el jugador participa en menos del 10% de los partidos oficiales, se puede rescindir el contrato (Art. N° 15 del Reglamento sobre el estatuto y transferencia de jugadores de la FIFA).</p>
<p><b>Jurisdicción competente</b></p>	<p>Las infracciones puramente deportivas son juzgadas y sancionadas por el Tribunal de Disciplina de la AFA (art. 19º). Sin</p>	<p>En el modelo de contrato, las partes establecen que la solución de todo tipo de controversias, divergencias, desacuerdos, cumplimiento,</p>

	<p>embargo, el despido fundado por incumplimiento contractual grave del futbolista debe acreditarse en juicio laboral (art. 21º) ante los Tribunales de Trabajo (art. 22º) competentes.</p>	<p>incumplimiento, interpretación, nulidad, anulabilidad, validez, vigencia y otros temas relacionados con el presente contrato, se solucionan en primer término por el trato directo de las partes; en caso de no llegar a un acuerdo, se someten a la decisión inapelable de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Peruana de Fútbol. En consecuencia, las partes renuncian expresamente al sometimiento de la solución de controversias al Poder Judicial o cualquier otro organismo extrajudicial.</p>
--	---	--

	<b>Colombia</b>	<b>España</b>
<b>Especialidad de la relación laboral del futbolista profesional</b>	<p>En el caso de Colombia la relación laboral se rige por el Código Sustantivo de Trabajo, por lo que en este momento no se toman en cuenta las particularidades que merecen especial reglamentación, por lo que el Ministerio de Trabajo ya ha preparado una propuesta de Ley Laboral del Fútbol. Queda entendido que todos los aspectos propiamente deportivos se remiten a los Estatutos y Reglamentos de la Dimayor, la Federación Colombiana de Fútbol, la Confederación Sudamericana de Fútbol y de la Federación Internacional de Fútbol Asociado, FIFA, tales como Organización y calendario deportivo, periodos y requisitos para la inscripción de futbolistas, señalamiento de las Reglas del juego y su régimen disciplinario deportivo, régimen de control y sanción del dopaje y sistemas para compensar la educación y formación de los futbolistas profesionales jóvenes.</p>	<p>Con carácter general la relación laboral especial de trabajo de deportistas profesionales, entre los que se encuentran los futbolistas profesionales, se encuentra regulada en España a través del REAL DECRETO 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales, reglamento que desarrolla previsión del Art. 2.1 literal d) del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>La determinación de la forma, clase y naturaleza de las competiciones, su organización, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas se rigen por las normas federativas (art. 5).</p>
<b>Futbolista profesional</b>	<p>El futbolista profesional es aquel que en virtud de un contrato de trabajo presta sus servicios en favor de un club empleador en forma personal, bajo continuada subordinación, dependencia y</p>	<p>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</p>

	<p>remuneración.</p> <p>Los futbolistas aficionados son aquellos que perciben exclusivamente la compensación de los gastos que la práctica del fútbol les origine y no se consideran futbolistas profesionales para efectos de la presente ley (art. 3).</p>	<p>dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución (art. 2), por lo que se excluyen las 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.</p>
<b>Modalidades de contratación</b>	No se diferencia.	No se diferencia, salvo en el caso de los futbolistas extranjeros.
<b>Contenido mínimo y Efectos del registro federativo del contrato en los derechos laborales</b>	<p>Los contratos serían por escrito, siempre a término fijo y contendrían como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación y domicilio de las partes</li> <li>• Lugar de celebración</li> <li>• Objeto del contrato con las obligaciones de las partes</li> <li>• El salario acordado con expresión de los distintos conceptos que lo integran</li> <li>• Las retribuciones que no constituyen salario</li> <li>• Retribución mínima para el futbolista profesional en caso de cesión del contrato o traspaso definitivo</li> <li>• Días, plazos y lugar de pago del salario y las demás retribuciones</li> <li>• El valor de la indemnización adicional a la legal en caso de</li> </ul>	<p>El contrato se formalizará por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el INEM. Dicho contrato deberá hacer constar, como mínimo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) La identificación de las partes.</li> <li>b) El objeto del contrato.</li> <li>c) La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas.</li> <li>d) La duración del contrato (art. 3).</li> </ol>

	<p>terminación sin justa causa del contrato</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Copias de los contratos y su destinación (art. 4).</li> </ul>	
<b>Duración del contrato</b>	<p>Los contratos de trabajo celebrados entre los futbolistas profesionales y los clubes empleadores serian siempre a término fijo, como vigencia mínima de una temporada y una máxima de cinco (5) años. Las partes podrán acordar prórrogas del contrato inicial sin exceder el límite de duración máxima (art. 6).</p>	<p>Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses.</p> <p>La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva. Podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado. Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio (art. 6).</p>
<b>Salario</b>	<p>Además del salario ordinario, pueden pactarse pagos o retribuciones adicionales (art. 8).</p>	<p>La retribución de los deportistas profesionales será la pactada en convenio colectivo o contrato individual (art. 8).</p> <p>Los conceptos salariales que</p>

		constituyen la retribución de un Futbolista Profesional son: Prima de Contratación o Fichaje, Prima de Partido, Sueldo Mensual, Pagas Extraordinarias, Plus de Antigüedad y Derechos de Explotación de Imagen en su caso.
<b>Salarios mínimos</b>	No se estipulan, por lo que en la condición de trabajador, se aplicarían los salarios mínimos generales.	Cada Futbolista Profesional que participe en cualquiera de las Divisiones que se indican en el anexo II del Convenio Colectivo, deberá percibir como mínimo, por cada año de vigencia de su contrato, las cantidades que, en dicho anexo, se mencionan para cada División.  Cada Futbolista Profesional percibirá, cada año de vigencia de su contrato, doce sueldos mensuales de una cuantía mínima de: • Temporada 2014/2015: 1.ª División: 5.375 €/mes. 2.ª División: 3.335 €/mes. • Temporada 2015/2016: Las cantidades de la temporada 2014/2015 + IPC. Los Futbolistas Profesionales cuya permanencia en el Club/SAD sea inferior a un año tendrán derecho a percibir la parte proporcional que les corresponda en razón al tiempo de prestación de sus servicios.
<b>Jornada</b>	La jornada del futbolista profesional comprenderá toda prestación efectiva de sus servicios en partidos de	La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes

	<p>competencia de acuerdo con el calendario deportivo y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club empleador a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. Los tiempos de concentración previos a los partidos de competencia o actuaciones deportivas y desplazamiento no se computarán en la jornada máxima laboral. Los futbolistas tendrán derecho a disfrutar de manera continua e ininterrumpida de por lo menos un (1) día de descanso semanal (art. 9).</p>	<p>directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma. La duración de la jornada laboral será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual. No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos (art. 9).</p>
<p><b>Efectos de la cesión del contrato</b></p>	<p>Puede haber cesión temporal o definitiva siempre y cuando el jugador manifieste expresamente su acuerdo con la transferencia temporal o el traspaso definitivo. En este caso, tienen derecho a un porcentaje no inferior al doce (12) por ciento de la suma recibida por el club de origen, a una suma igual a una salario mensual en caso de intercambio sin contraprestación de jugadores entre los clubes, y en caso de traspaso definitivo el jugador tiene</p>	<p>Durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste. El cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social (art. 11).</p>

	derecho al pago de todas las acreencias laborales causadas por la terminación del contrato (arts. 10 y 11).	
<b>Obligaciones del futbolista</b>	El futbolista tienen la obligación principal de realizar la actividad deportiva durante las temporadas estipuladas en el contrato, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas y las instrucciones de los representantes del Club Empleador, así como cumplir con las normas antidopaje (art. 7).	El deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.
<b>Obligaciones del club</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la ocupación efectiva de los futbolistas</li> <li>• No excluirlos de los entrenamientos, torneos y competiciones salvo en caso de lesión o sanción</li> <li>• Respetar la libertad de expresión de los jugadores</li> <li>• Realizar exámenes médicos ocupacionales al inicio y finalización de cada temporada</li> <li>• Contar con médicos deportólogos para la atención y seguimiento de la condición de los futbolistas.</li> </ul>	<p>[Como obligaciones correlativas del club]:</p> <p>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 preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.</p> <p>Tienen derecho a participar en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas conforme a lo pactado (art. 7).</p> <p>Los deportistas profesionales disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya</p>

		<p>de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate. Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen compromisos de inmediatas actuaciones deportivas, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas. Cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, se trasladará el descanso a otro día de la semana.</p> <p>Los deportistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento; se acordarán por convenio colectivo o en contrato individual (art. 10).</p>
<p><b>Impago de salarios</b></p>	<p>Sigue el procedimiento de resolución de disputas.</p>	<p>Sigue el procedimiento de resolución de disputas, contempla supuestos de crisis económica del club. En España, en caso de impago de salarios y otros conceptos salariales una institución pública garantiza su pago denominada Fondo de Garantía Salarial o a través de una Comisión</p>

		Mixta de Reclamaciones, con ciertos límites a través de un procedimiento establecido en el Anexos II y IV del Convenio Colectivo.
<b>Afiliación al seguro social</b>	Sigue el régimen general laboral.	Cuenta con un régimen especial de seguridad social.
<b>Terminación</b>	<p>Los contratos pueden terminar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por causas generales iguales a las del Código Sustantivo del Trabajo.</li> <li>2. Por justa causa en los mismos términos del Código Sustantivo del Trabajo.</li> <li>3. El no pago íntegro y oportuno de salarios, prestaciones sociales y/o aportes a la seguridad social es justa causa para que el futbolista termine el contrato de trabajo y perciba la correspondiente indemnización.</li> <li>4. Sin justa causa por parte del club empleador (despido), caso en el cual el jugador tiene derecho a una indemnización mínima igual al valor de los salarios equivalentes al tiempo que falta para la terminación del contrato, más la indemnización adicional pactada en el Contrato.</li> <li>5. Sin justa causa por parte del futbolista cuando es contratado por otro club (renuncia), caso en el nuevo equipo que lo contrata pagará al Club Cedente una</li> </ol>	<p>La relación laboral se extinguirá por las siguientes causas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada.</li> <li>b) Por expiración del tiempo convenido.</li> <li>c) Por el total cumplimiento del contrato.</li> <li>d) Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, es estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieron su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a</li> </ol>

	<p>indemnización mínima igual al valor de los salarios equivalentes al tiempo que falta para la terminación del contrato, más la indemnización adicional pactada en el Contrato.</p> <p>6. Sin justa causa por parte del futbolista (renuncia) cuando no es contratado en el año siguiente por otro equipo, caso en el cual el jugador pagará la indemnización prevista en el contrato</p> <p>7. Los jugadores que a la terminación del contrato devenguen un salario inferior a dos salarios mínimos no pagarán indemnización si renuncian.</p> <p>El régimen sancionatorio es el generalmente previsto para cualquier trabajador, especialmente por incumplimiento de normas de reglamento interno del Club (art. 15).</p>	<p>que tuvieran derecho.</p> <p>e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el Art. cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>f) Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.</p> <p>g) Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.</p> <p>h) Por despido del deportista.</p> <p>i) Por voluntad del deportista profesional (art. 13).</p> <p>Puede pactarse una compensación por preparación o formación cuando se extinga un contrato por expiración del plazo convenido (art. 14).</p> <p>En caso de despido improcedente, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de</p>
--	--	--

		<p>pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio (art. 15).</p> <p>La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable (art. 16).</p>
<b>Jurisdicción competente</b>	Los conflictos contractuales se sujetan a los jueces laborales, sin perjuicio, que se cree una Cámara de Resolución de Disputas (art. 16).	Los conflictos que surjan entre los deportistas profesionales y sus clubes o entidades deportivas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de la Jurisdicción Laboral (art. 19).

#### 4.2. Estatuto Jurídico del Deportista Profesional en Guatemala

Se procede a continuación a efectuar una síntesis de los derechos que un deportista profesional en Guatemala puede exigir a su club considerando la Ley del Deporte los reglamentos de Federativos:

	Guatemala
<b>Especialidad de la relación laboral del futbolista profesional</b>	Ni siquiera se plantea como relación laboral de derecho común, sino únicamente deportivo-federativa.
<b>Futbolista profesional</b>	<p>En Guatemala, es deportista profesional, es la persona que se dedica de manera permanente al aprendizaje, desarrollo y práctica de una actividad deportiva, con el objeto de obtener del ejercicio de aquella práctica un beneficio económico, dicha práctica deportiva debe ser regular y se desarrolla bajo remuneración y bajo la dirección y dependencia de un club o entidad deportiva dentro de una liga o competencia deportiva federativa.</p> <p>Art. 125. DEFINICIÓN. Se entiende por deportista profesional, a la persona natural que compite bajo la remuneración, de conformidad con las normas de la respectiva Federación Internacional. Los deportistas u organizaciones de deporte profesional, participarán dentro de entidades y eventos separados del deporte de aficionados. Para el efecto deberán formarse las respectivas ligas de profesionales del deporte de que se trate.</p>
<b>Modalidades de contratación</b>	No existen.
<b>Contenido mínimo y</b>	El contrato debe registrarse en la Federación.

<b>Efectos del registro federativo del contrato en los derechos laborales</b>	
<b>Duración del contrato</b>	Los contratos son de duración determinada, por una o varias temporadas.
<b>Salario</b>	Estipulado en el contrato como remuneración.
<b>Salarios mínimos</b>	No existe.
<b>Jornada</b>	Según contrato y reglamentos internos del Club.
<b>Efectos de la cesión del contrato</b>	Según contrato.
<b>Obligaciones del futbolista</b>	Según contrato.
<b>Obligaciones del club (como correlativas de los derechos de los deportistas federados).</b>	<p>ART. 124. DERECHOS DE LOS DEPORTISTAS FEDERADOS. Son derechos de los deportistas federados;</p> <p>a. Disponer de las condiciones adecuadas para la práctica del deporte o deportes de su preferencia.</p> <p>b. Recibir asistencia, entrenamiento y dirección técnico deportiva.</p> <p>c. Participar en todo tipo de eventos o torneos deportivos, dentro de su categoría y de acuerdo al reglamento de competencias.</p> <p>d. Representar a su organización deportiva o al país, en caso fuese seleccionado, en competencias nacionales e internacionales.</p> <p>e. Recibir atención y servicios médicos durante el proceso de preparación y competición deportiva.</p> <p>f. Poder asociarse para la práctica deportiva y en su caso, para la defensa de sus derechos.</p>

	<p>g. Utilizar las instalaciones y equipo al servicio del deporte, apegándose a la reglamentación correspondiente.</p> <p>h. Recibir la implementación y el equipo necesario y adecuado en representaciones de carácter nacional e internacional.</p> <p>i. Gozar de los registros y acreditaciones que lo identifican como deportista.</p> <p>j. Ejercer su derecho a voz y voto en el seno de su organización deportiva en que se encuentre inscrito.</p> <p>k. Desempeñar los cargos directivos o de Comisión a que sea electo o designado en su rama deportiva respectiva, siempre que sean compatibles con la práctica deportiva.</p> <p>l. Gozar de libre acceso a las competencias deportivas de las cuales es participante, previa identificación correspondiente.</p> <p>m. Participar en consultas públicas y eventos de diagnóstico y evaluación sobre aspecto de programación, reglamentación y competición en su especialidad deportiva.</p> <p>n. Disponer del uso de viáticos en las representaciones internacionales, de acuerdo al reglamento específico.</p> <p>ñ. Recibir la atención adecuada y eficiente en alimentación y hospedaje en las competiciones de carácter nacional e internacional.</p> <p>o. Recibir por su trayectoria deportiva, el beneficio de becas, premios, reconocimientos, incentivos y cualquier clase de recompensas que estimulan su actividad deportiva.</p> <p>p. Gozar de libre opinión ante la prensa especializada en materia deportiva dentro de un marco de ética y respeto.</p> <p>q. Obtener las autorizaciones o permisos correspondientes ya sea en su trabajo o centro de estudios durante el periodo de competencia deportiva en representaciones nacionales e internacionales, sin merma alguna de sus prestaciones o evaluaciones y sea el caso.</p> <p>r. Obtener el beneficio de seguro contra accidente y de vida, cuando su participación deportiva la realice en calidad de seleccionado</p>
--	--

	nacional.
<b>Impago de salarios</b>	Debe acudir a la cámara de arbitraje federativa.
<b>Afiliación al seguro social</b>	No se considera.
<b>Terminación</b>	Según contrato.
<b>Jurisdicción competente</b>	De conformidad con el Art. 103 de los Estatutos de la FEDEFUT de Guatemala, en el numeral 3 se establece: que la Federación dispone que sus clubes, jugadores y miembros no podrán presentar una disputa ante los tribunales ordinarios y deberán someter cualquier diferencia a los órganos jurisdiccionales de la federación o confederación o de la FIFA como parte del procedimiento arbitral; lo que se refuerza con el Art. 62 del Estatuto de la Federación Internacional de Fútbol Asociados (FIFA), donde en su numeral 2 indica: Se prohíbe el recurso ante tribunales ordinarios, a menos que se especifique en la reglamentación FIFA; y el Art. 30 de los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, en su inciso “q” dispone: conocer en primera instancia con fines conciliatorios aquellos casos que no sean competencia del órgano disciplinario, o bien trasladar esos asuntos al tribunal arbitral, así mismo el Art. 2 del acuerdo número CE-030-2007 del Comité Ejecutivo de la FEDEFUT, establecen la competencia que tiene dicho tribunal, especialmente en su inciso b, que es la que nos interesa, establece: Las diferencias que se originen o tengan relación con los contratos que en materia de fútbol; y en especial el Artículo 58 del Reglamento Disciplinario de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, en su parte conducente establece: “El afiliado que entablare litigios, querellas ante los Juzgados o Tribunales de Orden Común contra la FEDEFUT o cualquiera de sus miembros. SANCION: 58.1 DESAFILACION DEL FUTBOL NACIONAL, debiendo certificarse lo conducente para los

	que proceda, conforme a lo reglamentado en el Art. 61 del estatuto de FIFA”. Es decir, solo podrá acudir al Tribunal de Arbitraje Deportivo de la FEDEFUT de Guatemala.
--	---

### **4.3. Resultados de las Entrevistas con Futbolistas y Entrenadores de la Liga de Futbol Profesional de Guatemala**

#### **4.3.1. Entrevista con Cesar Augusto Méndez Mejía. Futbolista profesional del deportivo Mixco. Primera división de Guatemala**

##### **1. ¿Cuál es la naturaleza actual de la relación jurídica de prestación de servicios entre un futbolista y su club en Guatemala?**

Es un contrato variable en base a que una institución requiera de la prestación de nuestro servicio por 10 meses y otros por 12 meses de los cuales por cada factura que nosotros emitimos debemos pagar el 12% de IVA.

##### **2. ¿Cuáles serían las ventajas de laboralizar la relación del futbolista con su club?**

Principalmente que mi derecho como futbolista se cumpla y por consiguiente gozaría de los beneficios de poner en movimiento al órgano jurisdiccional al momento en que mis derechos fueron infringidos.

##### **3. ¿Cuáles serían las desventajas de laboralizar la relación del futbolista con su club?**

En una de ellas encontramos la base que se le impondría al salario por nuestra profesión, debido a que en la actualidad hay mucha diferencia entre honorarios que se pactan con diferentes futbolistas entre ellos el caso de los extranjeros, ya no sería tan rentable nuestra profesión para los mismos.

##### **4. ¿Cómo Considera que los tribunales de trabajo deberían ser competentes para conocer de los conflictos derivados de los contratos de los futbolistas con su club (despidos, impago de salarios y prestaciones...)?**

Consideró que deberían de ser eficientes y de gozar de valor ejecutivo en la resolución que pueda emitir.

**5. ¿Cuál cree usted que debería ser el tipo de contrato que presten los futbolistas en Guatemala?**

Que sea un contrato justo, que exista honorarios de trabajo que se cumplan, que se fije un horario laboral y primordialmente que se goce de todas las prestaciones de ley.

**4.3.2. Entrevista con Gustavo Adolfo Cifuentes Godínez, Entrenador profesional.**

**1. ¿Cuál es la naturaleza actual de la relación jurídica de prestación de servicios entre un futbolista y su club en Guatemala?**

Es un contrato de diez meses de servicios profesionales tanto jugador como técnico, eso se factura.

**2. ¿Cuáles serían las ventajas de laboralizar la relación del futbolista con su club?**

Estabilidad económica, por que al momento de que sea legal hay un respaldo jurídico, y se defienden ciertos derechos ante un juzgado, sería más factible laboralizar y se beneficiaría más al jugador o al técnico.

**3. ¿Cuáles serían las desventajas de laboralizar la relación del futbolista con su club?**

No tendría ventajas se mejoraría la relación por la legalización e inclusive se pagarían a los jugadores ciertos beneficios como el IGSS, IRTRA. ETC...

**4. ¿Cómo Considera que los tribunales de trabajo deberían ser competentes para conocer de los conflictos derivados de los contratos de los futbolistas con su club (despidos, impago de salarios y prestaciones...)?**

Conociendo más a fondo la relación futbolística, conociendo más el ramo o

que exista alguna rama que conozca más sobre el tema de la relación jurídico laboral de los futbolistas con el club.

**5. ¿Cuál cree usted que debería ser el tipo de contrato que presten los futbolistas en Guatemala?**

Un Contrato con todas las prestaciones de Ley, ya que se hace un contrato de diez meses y no hay prestaciones, y no se pagan vacaciones salvo que se cumpla la totalidad de la temporada, podríamos decir que sería un mejor contrato jurídico Laboral.

**4.3.3. Entrevista con Diego Cardillo. Futbolista profesional del Club La Aurora, F.C.**

**1. ¿Cuál es la naturaleza actual de la relación jurídica de prestación de servicios entre un futbolista y su club en Guatemala?**

Es una relación la mide una entidad que es FIFA a través de la Federación, Ya que no es directamente un contrato de asuntos laborales.

**2. ¿Cuáles serían las ventajas de laboralizar la relación del futbolista con su club?**

Las ventajas económicas como todas las prestaciones de ley, pago de IGSS, aunque hay seguro pero no es el mismo respaldo, así como también defenderme de cualquier asunto laboral con la Inspección de trabajo o así mismo un juzgado y así también el patrono cuando tenga incumplimiento del contrato rija por debajo de una ley.

**3. ¿Cuáles serían las desventajas de laboralizar la relación del futbolista con su club?**

Pues para mi Criterio que sabiendo el club que tiene que pagar el contrato por todo un año se disminuiría el salario mensual.

**4. ¿Cómo Considera que los tribunales de trabajo deberían ser competentes para conocer de los conflictos derivados de los contratos de los futbolistas con su club (despidos, impago de salarios y prestaciones...)?**

La única manera podría ser un consenso con la Federación y que los juzgados mezclen dos puntos de vista con los estatutos de la Federación como también los del juzgado.

**5. ¿Cuál cree usted que debería ser el tipo de contrato que presten los futbolistas en Guatemala?**

Un contrato Laboral que haya una relación Patrono y empleado.

**4.3.4. Entrevista con José Javier Longo Ordoñez. Futbolista profesional del Club Social y Deportivo Municipal**

**1. ¿Cuál es la naturaleza actual de la relación jurídica de prestación de servicios entre un futbolista y su club en Guatemala?**

Es un contrato de servicios profesionales, estando al momento de realizarlo se explican en su cláusula que no tendrán ningún tipo de jubilación ni alguna otra prestación.

**2. ¿Cuáles serían las ventajas de laboralizar la relación del futbolista con su club?**

Si te valorizan un poco menos, sin embargo podrían haber jubilaciones así como el IGSS ya que seguros médicos si tenemos los futbolistas, a mi criterio el beneficio primordial sería una jubilación.

**3. ¿Cuáles serían las desventajas de laboralizar la relación del futbolista con su club?**

Quizás un salario menor y tal vez que se modifiquen los contratos a modo a de que se trabajen sin premios como por ejemplo la anotación de goles, llegar a la final o incluso ganarla ya que te tratarían como un trabajador.

**4. ¿Cómo Considera que los tribunales de trabajo deberían ser competentes para conocer de los conflictos derivados de los contratos de los futbolistas con su club (despidos, impago de salarios y prestaciones...)?**

Yo creo que deberían de implementar la indemnización no llegar tanto al grado de que exista una relación pero que se mantenga un contrato de servicios profesionales.

**5. ¿Cuál cree usted que debería ser el tipo de contrato que presten los futbolistas en Guatemala?**

Contrato de Servicios Profesionales.

**4.3.5. Entrevista con José Rodrigo Monterroso López. Jugador profesional.**

**1. ¿Cuál es la naturaleza actual de la relación jurídica de prestación de servicios entre un futbolista y su club en Guatemala?**

Es un contrato de diez meses de servicios profesionales y por cada mes cancelado en su totalidad ay que hacer entrega de factura al club.

**2. ¿Cuáles serían las ventajas de laboralizar la relación del futbolista con su club?**

Estabilidad económica, por que al momento de que sea legal hay un respaldo jurídico, y se defienden ciertos derechos ante un juzgado, sería más factible laboralizar y se beneficiaría más al jugador o al técnico.

**3. ¿Cuáles serían las desventajas de laboralizar la relación del futbolista con su club?**

No tener una estabilidad económica y a la vez algo que respalde al jugador al momento del club no llenar los requisitos establecidos en el contrato.

**4. ¿Cómo Considera que los tribunales de trabajo deberían ser competentes para conocer de los conflictos derivados de los contratos de los futbolistas con su club (despidos, impago de salarios y prestaciones...)?**

Conocer más profundamente todo lo que tiene que ver con el futbol, contratos, reglas etc. para así ver la manera que el futbolista sea tomado con más seriedad y respeto como una persona que labora en otros tipos de empresa.

**5. ¿Cuál cree usted que debería ser el tipo de contrato que presten los futbolistas en Guatemala?**

Un Contrato con todas las prestaciones de Ley, que establezcan que al finalizar el contrato o temporada el futbolista reciba su salario establecido y que al momento que el jugador sufra de algún accidente dentro de los parámetros establecidos en el contrato sea el club quien se haga cargo de su totalidad hasta que el jugador se recupere en su totalidad.

**4.4. Análisis Personal del Problema de la no Laboralización de la Relación Jurídica del Futbolista con su Club en Guatemala**

Países como Argentina, Perú, o Colombia en el Continente Americano y particularmente España en Europa, cuentan con Ligas de Futbol totalmente profesionalizadas, donde los clubes deportivos son grandes sociedades deportivas con sustanciosos recursos, derivados de la explotación comercial de la práctica deportiva y espectáculo que las competencias conlleva.

Esto sitúa al futbolista en una posición privilegiada sobre otros países donde el mundo del futbol aún es semi-profesional o amateur, por lo que la regulación comparativa, muestra que la tendencia clara legislativa, ante la creciente popularidad y masificación del espectáculo deportivo, las ganancias que a los clubes le reportan las competencias, es hacia laboralizar la relación jurídica con los deportistas, de forma que realmente se compartan los beneficios que la actividad y la explotación de la actividad deportiva genera en el país.

De esta forma, irrumpen el Derecho del Trabajo como una expresión de la tutelaridad hacia la clase trabajadora deportiva, equilibrando la desigualdad económica entre la empresa deportiva y el trabajador deportista.

Mantener un estatuto civilista o federativo-amateur pero cobrando entrada, es seguir en un sistema “subdesarrollado”, que en nada beneficia, ni siquiera al propio crecimiento de las ligas de primera o segunda división, porque existe un temor a dar un paso hacia delante de parte tanto de la Federación, la Liga y los clubes, inclusive de los propios futbolistas, inclusive para poder fijar un salario mínimo, específico para dicha actividad, dentro del marco legal, que lo permite, y de esta forma valorizar también el costo de la entrada a pagar por los aficionados, quienes también, correlativamente, podrán comenzar a exigir, una mejor calidad en el espectáculo deportivo.

## CONCLUSIONES

1. España, Chile, Colombia y Argentina cuentan con leyes laborales especiales en materia de deporte profesional, incluidos los futbolistas profesionales, regulando todos los aspectos relativos a las condiciones de trabajo de carácter especial de esta prestación de servicios.
2. La condición de relación no laboral no excluye el recurso al arbitraje federativo obligatorio en caso de conflictos derivados del contrato de trabajo.
3. En Guatemala los futbolistas carecen de derechos laborales o de seguridad social, siendo una relación de servicios técnicos con su Club, sujeta a facturación y de plazo determinado.
4. Los derechos federativos previstos en la Ley del Deporte y Estatutos de la FEDEFUT no se cumplen en la práctica derivado de las condiciones económicas o de gestión de los Clubes.
5. Las principales diferencias en las condiciones de trabajo de los futbolistas en los países comparados se centran en la fijación de un salario mínimo, un horario de trabajo, indemnización por terminación de relación de trabajo, respecto a los futbolistas guatemaltecos.
6. Los procedimientos para la solución de conflictos laborales de los futbolistas en los países comparados son por medio de los tribunales de trabajo ordinarios.

## **RECOMENDACIONES**

1. Aprobar una Ley de Laboralización de la relación de servicios futbolísticos que incluya la posibilidad de sindicalización de los futbolistas remunerados y no remunerados y la negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo para todos los Club de la Liga Mayor de Futbol Guatemalteco.
2. Activar la jurisdicción laboral para conocer los conflictos individuales y colectivos que puedan suscitarse con motivo de las relaciones de trabajo entre los futbolistas remunerados y los Clubes o la Liga.

## REFERENCIAS

### **Bibliográficas:**

- Canessa Montejo, Miguel F., “Justicia Laboral y derechos humanos en Guatemala: Manual auto Formativo”, Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR (PACT). -- 1a. Ed. -- San Salvador, El Salv. : PACT, 2010.
- Fernández Molina, Luis, “Derecho Laboral Guatemalteco.”, Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios. 2006.
- Franco López, César Landelino, “Derecho sustantivo individual del trabajo”, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2006, Pág. 20. BRICEÑO RUÍZ, Alberto, “Derecho individual del trabajo”, Editorial Harla, S.A de C.V., México, 1985.
- Olea, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS, “Derecho del trabajo”, 24a edición revisada. Editorial Aranzadi, Madrid, España, 2006.
- Pérez, Benito, “Derecho del trabajo”, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1982.
- Sacalxot Váldez, Carlos B., “Lecciones de Derecho Individual de Trabajo” Guatemala: Imprenta y Litografía Los Altos.
- Reyes Mendoza, Libia, “Derecho Laboral”, Red Tercer Milenio, S.C., México, 2012.
- Valenzuela Herrera, Augusto, “Guía Práctica Legislación Laboral de Centroamérica y del Caribe”, Editorial Peluma, Guatemala, Octubre de 2011.

## **Tesis de Grado**

- Juárez García, Daniel Gustavo, “Naturaleza de la relación contractual entre los clubes y jugadores de fútbol profesional de la Liga Nacional de Fútbol profesional e la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala así como la inconstitucionalidad de las normas que impiden a los jugadores de fútbol comparecer ante la jurisdicción”, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Marzo de 2009.
- Lemus Arriaga, Leyla Susana, “La violación de la irrenunciabilidad de los derechos laborales de los futbolistas profesionales en Guatemala”, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Octubre de 2005.

## **Hemerográficas**

- Cardenal Carro, Miguel, “Relación deportiva profesional”, Revista, Ministerio de Trabajo e Inmigración., España.
- Mateo Sierra, José Manuel y Ángel Olmedo Jiménez, “La regulación laboral de la relación del deportista profesional en España”, Departamento Laboral del Despacho J&A Garrigues.
- Pazos Pérez, Alexandre, “Los derechos de los deportistas profesionales”, Revista de la Escuela Jacobea de Posgrado, disponible en [www.revista.jacobeas.edu.mx/](http://www.revista.jacobeas.edu.mx/) Nº 7, diciembre 2014.

## **Electrónicas**

- Barbieri, Pablo Carlos, “Naturaleza del vínculo club-futbolista profesional en la jurisprudencia argentina”, Infojus.gov.ar (29 de octubre de 2013) , disponible <http://www.infojus.gov.ar/pablo-carlos-barbieri-naturaleza-vinculo-club-futbolista->

profesional-jurisprudencia-argentina-dacf130330-2013-10-29/123456789-0abc-defg0330-31fcanirtcod

- Fernández Fernández, César y Jorge Luis Córdova Santolalla, “Apuntes sobre el régimen laboral del futbolista peruano”, 29 de febrero de 2012, Blog Académico, disponible en <http://derechogeneral.blogspot.com/2012/02/apuntes-sobre-el-regimen-laboral-del.html> [Fecha de consulta: 24/09/2015].
- Lora A., José Antonio, “El fútbol peruano y los derechos laborales “, documento en línea disponible en <http://blogs.upc.edu.pe/epg/investigacion-epg/content/el-futbol-peruano-y-los-derechos-laborales> [Fecha de consulta: 24/09/2015].
- “ABC Proyecto para regular relaciones laborales de los futbolistas”, <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2013/2139-abc-proyecto-para-regular-relaciones-laborales-de-los-futbolistas.html> [Fecha de consulta: 24/09/2015].
- <http://www.safap.org/departamento-legal/contrato>

Universidad Rafael Landívar

Campus de Quetzaltenango

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Tesis: "RELACIÓN JURÍDICA LABORAL ESPECIAL DE LOS FUTBOLISTAS (ESTUDIO JURÍDICO-COMPARATIVO: GUATEMALA, ESPAÑA, CHILE, COLOMBIA Y ARGENTINA)".

Nombre del estudiante: Roberto Moisés Bolaños González



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

## ANEXOS

### Anexo 1: Cuadro de Cotejo

	Pais
Especialidad de la relación laboral del futbolista profesional	
Futbolista profesional	
Modalidades de contratación	
Contenido mínimo y Efectos del registro federativo del contrato en los derechos laborales	
Duración del contrato	
Salario	
Salarios mínimos	
Jornada	
Efectos de la cesión del contrato	
Obligaciones del futbolista	
Obligaciones del club (como correlativas de los derechos de los deportistas federados).	
Impago de salarios	
Afiliación al seguro social	
Terminación	
Jurisdicción competente	



TESIS: “RELACIÓN JURÍDICA LABORAL ESPECIAL DE LOS FUTBOLISTAS (ESTUDIO JURÍDICO-COMPARATIVO: GUATEMALA, ESPAÑA, CHILE, COLOMBIA Y ARGENTINA)”.

NOMBRE: Roberto Moisés Bolaños González

## Anexo 2: Guía de Entrevista

**TESIS DE LICENCIATURA TITULADA:** “Relación jurídica laboral especial de los futbolistas (Estudio jurídico-comparativo: Guatemala, España, Chile, Colombia y Argentina)”.

Tesista: **Roberto Moisés Bolaños González**

Número de carné: **1508710**

### GUIA DE ENTREVISTA

**Instrucciones:** A continuación se le formularán una serie de interrogantes, mismas que se le solicita amablemente pueda responder. Sus respuestas serán de suma importancia para el desarrollo de la tesis ““Relación jurídica laboral especial de los futbolistas (Estudio jurídico-comparativo: Guatemala, España, Chile, Colombia y Argentina.”, y las mismas serán utilizadas de forma confidencial y con fines estrictamente académicos. Desde ya, se agradece su colaboración al respecto.

1. ¿Cuál es la naturaleza actual de la relación jurídica de prestación de servicios entre un futbolista y su club en Guatemala?
2. ¿Cuáles serían las ventajas de laboralizar la relación del futbolista con su club?
3. ¿Cuáles serían las desventajas de laboralizar la relación del futbolista con su club?
4. ¿Cómo Considera que los tribunales de trabajo deberían ser competentes para conocer de los conflictos derivados de los contratos de los futbolistas con su club (despidos, impago de salarios y prestaciones...)?

5. ¿Cuál cree usted que debería ser el tipo de contrato que presten los futbolistas en Guatemala?

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_

Cargo deportivo: \_\_\_\_\_

Club deportivo: \_\_\_\_\_