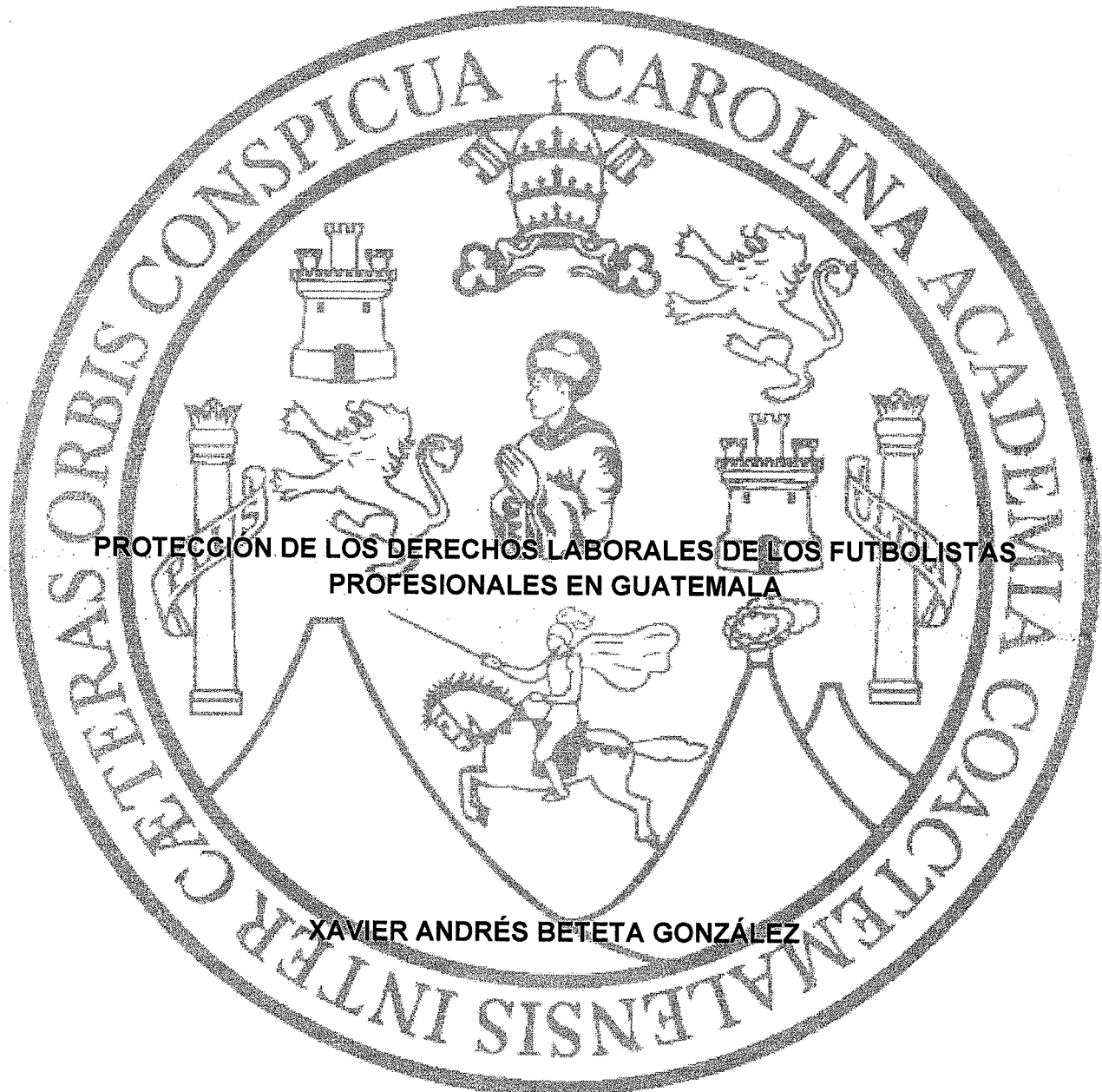


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



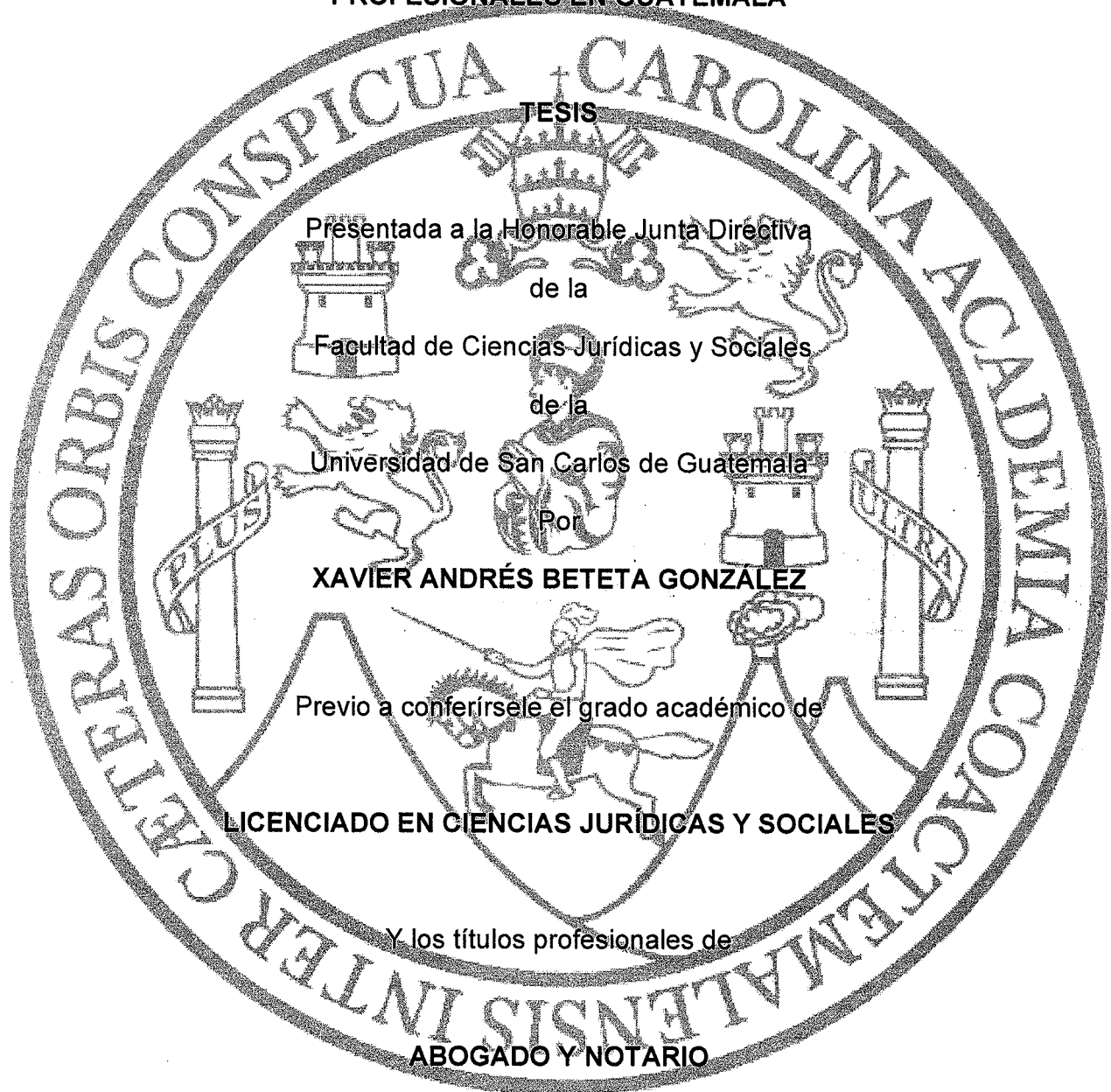
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS
PROFESIONALES EN GUATEMALA

XAVIER ANDRÉS BETETA GONZÁLEZ

GUATEMALA, OCTUBRE 2021

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS
PROFESIONALES EN GUATEMALA**



Guatemala, octubre 2021

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

| | |
|-------------|---|
| DECANO: | M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras |
| VOCAL I: | Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez |
| VOCAL III: | Lic. Helmer Rolando Reyes García |
| VOCAL IV: | Br. Denis Ernesto Velásquez González |
| VOCAL V: | Br. Abidán Carías Palencia |
| SECRETARIA: | Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez |

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

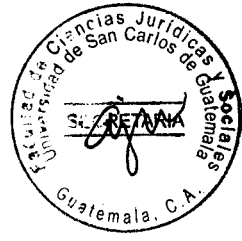
Primera Fase:

| | |
|-------------|--------------------------------------|
| Presidente: | Lic. Edwin Orlando Xitumul Hernández |
| Secretario: | Lic. René Siboney Polillo Cornejo |
| Vocal: | Lic. Obdulio Rosales Dávila |

Segunda Fase:

| | |
|-------------|--|
| Presidente: | Lic. Cesar Augusto Sazo Martínez |
| Secretario: | Licda. Jennifer María Soliz Revolorio |
| Vocal: | Lic. Lionel Boanerges Balcarcel Siliezar |

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 28 de septiembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, JOSÉ ANTONIO ANAYA CARDONA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
XAVIER ANDRÉS BETETA GONZÁLEZ, con carné 201211005,
 intitulado LA NECESIDAD DE CREAR UNA NORMATIVA ESPECÍFICA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS
DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTINEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Lic. José Antonio Anaya Cardona
 Abogado y Notario

Fecha de recepción 20 / 01 / 2020 f)

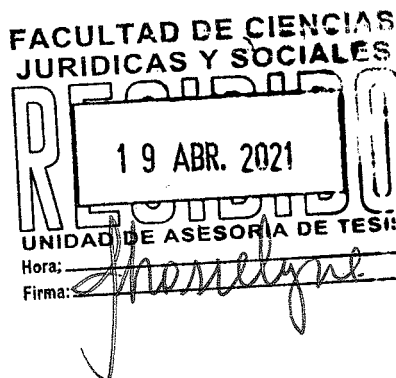
Asesor(a)
 (Firma y Sello)





Guatemala 2 de Noviembre del año 2020

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Le informo que corregí física y virtualmente la tesis del alumno **XAVIER ANDRÉS BETETA GONZÁLEZ** con número de carné 201211005 que se denomina: **“PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN GUATEMALA”**.

La tesis efectivamente cumple con lo requerido en el instructivo respectivo de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, habiendo sido las modificaciones señaladas llevadas a cabo, razón por la cual es procedente la emisión de **DICTAMEN FAVORABLE**.

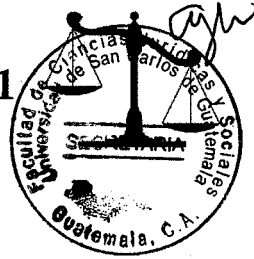
Atentamente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Dr. Carlos Herrera Recinos
Docente Consejero de Estilo



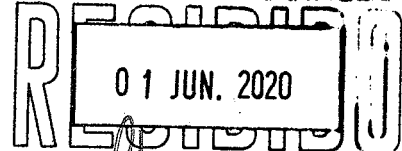
LICENCIADO JOSÉ ANTONIO ANAYA CARDONA
6ta. calle 4-17, Edificio Tikal, oficina 501 torre sur, zona 1
Tel. 47807632
Ciudad de Guatemala



Guatemala, 25 de mayo de 2020.

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

**FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES**



UNIDAD DE ASesoría DE TESIS

Hora:

Firma:

Manuel...

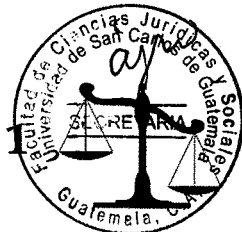
Apreciable licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del bachiller **XAVIER ANDRÉS BETETA GONZÁLEZ**, la cual se intitula **LA NECESIDAD DE CREAR UNA NORMATIVA ESPECÍFICA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN GUATEMALA**; declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- Con relación al título de la tesis, se propuso al bachiller la modificación del título aprobado por la unidad de tesis, por: **PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN GUATEMALA**, toda vez que la redacción original denotaba el planteamiento de la hipótesis, lo cual sería poco técnico e incorrecto. En todo momento se consideró la opinión del bachiller para arribar a la conclusión del título más adecuado para la tesis.
- Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la creación de una norma que regule los derechos laborales de los futbolistas profesionales en Guatemala.
- Los métodos utilizados en la investigación fueron el analítico, sintético, deductivo, inductivo y el método comparativo; mediante los cuales el bachiller no solo logró comprobar la hipótesis, sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con el indulto humanitario.



LICENCIADO JOSÉ ANTONIO ANAYA CARDONA
6ta. calle 4-17, Edificio Tikal, oficina 501 torre sur, zona 1
Tel. 47807632
de Guatemala



La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

- d) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- e) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- f) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda la necesidad de regular aspectos sobre los fundamentos legales del derecho laboral, específicamente en el ámbito deportivo; con el objeto de plantear la creación de una normativa que regule los derechos laborales de los futbolistas en el país.
- g) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas de autores especialistas en la materia, así como legislación nacional e internacional y su ámbito en el derecho comparado.
- h) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

JOSÉ ANTONIO ANAYA CARDONA
ASESOR DE TESIS
Colegiado No. 9,248

Lic. José Antonio Anaya Cardona
Abogado y Notario



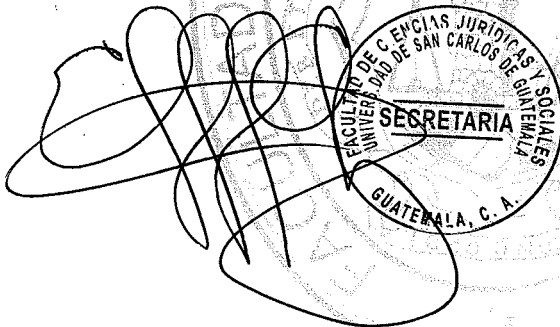
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

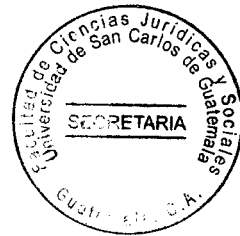


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, siete de junio de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante XAVIER ANDRÉS BETETA GONZÁLEZ, titulado PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/JP.





DEDICATORIA

A DIOS:

Quien siempre ha estado presente en cada momento de mi vida, y me ha dado la sabiduría, paciencia y fortaleza para culminar con éxito mis estudios.

A MIS PADRES:

Juan Ramiro Beteta Mendizábal e Irene Roxanda González Trejo, quienes son mi ejemplo a seguir, y han sabido orientarme en las decisiones que he tomado en cada etapa de mi vida, y a quienes agradezco hoy y siempre sus cuidados, consejos, enseñanzas, correctivos, pero sobre todo su apoyo y amor incondicional, siendo cada uno parte importante de este logro que estoy alcanzando, porque es gracias al esfuerzo que ellos han tenido durante todos mis años de vida que hoy alcanzo una meta más en mi vida como profesional, y estaré agradecido por ello.

A MIS HERMANOS:

Angel Xavier y Rodrigo Jossue, con quienes he compartido mi vida entera, y hemos aprendió juntos a crecer tanto en lo personal como en lo profesional, y les guardo un gran respeto, cariño, admiración y amor, porque cada día logran demostrar la calidad de persona que son, tomando siempre en cuenta la dedicación, fuerza y esmero para convertirse en grandes profesionales, y de quienes me enorgullece aprender todos los días.



A MIS ABUELOS:

Ramiro Beteta Arévalo, Clara Luz Cruz Mendizabal y José Vicente González, que en paz descansen, por enseñarme la importancia de la familia, y quienes lucharon siempre por el bienestar de los suyos, inculcando siempre la honestidad, el respeto, el esfuerzo y dedicación que hay que tener en la vida y para con los seres queridos. Pero en especial quiero agradecer a mi abuelo José Vicente, quien en vida fue parte del gremio de Abogados y Notarios egresados de esta honorable facultad y casa de estudios; y sin duda fue pilar fundamental y un ejemplo a seguir para adentrarme en los estudios de esta carrera, que hoy culminó en su honor.

A MI ABUELA:

Zoila Irene Trejo Pineda, con quien desde muy pequeño he creado lindos e increíbles recuerdos, y agradeceré cada día por cuidarme y brindarme todas sus enseñanzas y apoyo incondicional; por ser el ejemplo de fortaleza, dedicación, amor, y quien supo instruir todos los días el significado de la paciencia, tranquilidad, cariño y amor, viendo en mí siempre una persona de éxito.

A MIS AMIGOS:

Con quienes inicie este proceso de formación profesional, y en este lapso se han convertido en una segunda familia, agradeciendo sobre todo su amistad, apoyo y confianza, y en especial el esfuerzo que cada uno tuvo para culminar juntos los estudios con éxito e iniciar una nueva etapa como profesionales.



A TI: María Lourdes Villagrán Rodríguez, con quien he compartido muchas etapas y aventuras en el tiempo que llevamos de conocernos, las cuales han sido siempre de aprendizaje mutuo, y quien estuvo presente en todo el proceso que conllevo la culminación de mis formación profesional, apoyándome y alentándome en todo momento, en especial aquellos que conllevaron desesperación, frustración y decepción conmigo mismo, pero nunca dejo de confiar en mí y me incentivo cada día a dar siempre lo mejor de mí y nunca rendirme, y es parte fundamental de este triunfo que estoy adquiriendo hoy como profesional.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por encargarse de formarme como profesional.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios, y llevaré siempre en mi corazón como Alma Mater.

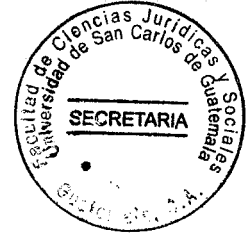


PRESENTACIÓN

Este trabajo de investigación es de tipo cualitativo y analítico, pertenece a la rama del derecho laboral guatemalteco; y se refiere a la aplicación de la normativa laboral en el ámbito deportivo nacional, específicamente en la disciplina del fútbol profesional. Pretende incorporar a la legislación nacional una normativa que pueda observar todos los aspectos laborales que un futbolista profesional adquiere al momento de desempeñar su actividad deportiva para un patrono, siendo este el club deportivo que lo contrató; que hasta el momento no se encuentra contemplada ninguna ley, únicamente cuerpos reglamentarios internos de las dependencias deportivas del país, basados en sistemas internacionales.

La investigación se realizó en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, y responderá a los datos obtenidos en el período comprendido entre los años 2017 y 2019. El objetivo es comprobar que es necesario crear de una normativa que sea específica para los futbolistas profesionales en Guatemala, la cual regule los derechos laborales que estos ostentan por la relación patrono trabajador para con los clubes deportivos. El estudio abarca un análisis jurídico de la legislación nacional e internacional dentro del derecho comparado, el cual se basa en la aplicación del derecho laboral al fútbol profesional.

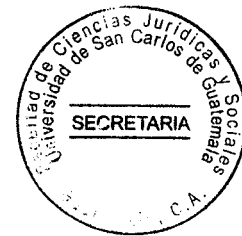
El aporte de la tesis es para el derecho de trabajo, constituyendo una herramienta doctrinaria para sus estudiosos y litigantes, así como para los jueces de trabajo e instituciones deportivas que se desempeñen dentro del fútbol profesional en el país.



HIPÓTESIS

La protección de los derechos laborales de los futbolistas profesionales en Guatemala debe hacerse valer por medio de una normativa específica que los regule. Esto debido a que la legislación laboral vigente no es tomada en consideración al momento de conflictos entre los futbolistas y los clubes deportivos; toda vez que la resolución de estos problemas se gestiona a través de procedimientos propios y administrativos que poseen los altos mandos del deporte nacional, los cuales son remitidos, según los casos, a un plano internacional, haciendo los procedimientos extensos.

Por este motivo se debe crear una normativa específica para la protección de los derechos laborales de los futbolistas, la cual debe ser de carácter general y de cumplimiento obligatorio; haciendo constar en dicho cuerpo legal los derechos y las obligaciones que las partes poseen, así como los procedimientos idóneos para una resolución de conflictos.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis se comprobó a través del método científico, ya que, con la ayuda del análisis, síntesis, deducción, inducción y la comparación; se ha establecido y se tiene como válido concluir que es necesario e imperativo proponer la creación de una normativa específica que proteja los derechos laborales de los futbolistas profesionales en Guatemala.

Con base en lo anterior, es ineludible regular en la legislación laboral guatemalteca, abarcando también el ámbito deportivo, el Estatuto Laboral del Futbolista Profesional en Guatemala; de forma que sea obligatoria su aplicación por parte de órganos jurisdiccionales en materia laboral, así como las entidades deportivas que desempeñan una función administrativa, disciplinaria o sancionatoria en el país; esto con el objeto de evitar que sigan siendo vulnerados los derechos que los futbolistas profesionales ostentan en la relación laboral que desempeñan.



ÍNDICE

| | Pág. |
|--------------------|------|
| Introducción | i |

CAPÍTULO I

| | |
|---|----|
| 1. El derecho laboral o derecho de trabajo..... | 1 |
| 1.1. Definición | 1 |
| 1.2. Principios del derecho laboral..... | 3 |
| 1.2.1. Principio de tutelaridad..... | 5 |
| 1.2.2. Principio evolutivo | 6 |
| 1.2.3. Principio de obligatoriedad | 6 |
| 1.2.4. Principio de primacía de la realidad | 7 |
| 1.2.5. Principio de sencillez..... | 8 |
| 1.2.6. Principio de buena fe..... | 8 |
| 1.2.7. Principio conciliatorio..... | 9 |
| 1.2.8. Principio de garantías mínimas | 9 |
| 1.3. Fuentes del derecho | 10 |
| 1.3.1. Fuentes históricas | 11 |
| 1.3.2. Fuentes reales o materiales | 11 |
| 1.3.3. Fuentes formales | 12 |
| 1.4. Fuentes del derecho laboral | 14 |
| 1.4.1. Fuentes principales | 14 |
| 1.4.2. Fuentes accesorias | 18 |

CAPÍTULO II

| | |
|---|----|
| 2. El derecho individual de trabajo | 23 |
| 2.1. El contrato individual de trabajo..... | 24 |
| 2.2. Características del contrato individual de trabajo | 25 |

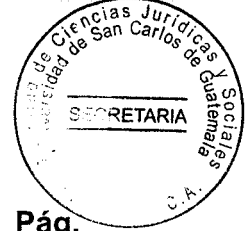


Pág.

| | |
|---|----|
| 2.2.1. Relación jurídica bilateral | 25 |
| 2.2.2. Onerosidad..... | 26 |
| 2.2.3. Sinalagmático..... | 26 |
| 2.2.4. Conmutativo | 27 |
| 2.2.5. Tracto sucesivo | 27 |
| 2.2.6. Consensual | 28 |
| 2.3. Elementos del contrato individual de trabajo | 29 |
| 2.3.1. Elementos propios..... | 29 |
| 2.3.2. Elementos materiales..... | 31 |
| 2.4. Clasificación del contrato de trabajo | 32 |
| 2.4.1. En cuanto a su forma | 33 |
| 2.4.2. En cuanto a su plazo..... | 36 |
| 2.5. Modalidades de los contratos de trabajo | 38 |
| 2.5.1. Contrato de trabajo en común..... | 39 |
| 2.5.2. Contrato de trabajo de grupo | 39 |
| 2.5.3. Contrato de trabajo en prácticas | 40 |
| 2.5.4. Contrato de trabajo para la formación..... | 40 |
| 2.6. Capacidad para la celebración del contrato individual de trabajo | 41 |
| 2.6.1. De la capacidad de ejercicio | 41 |
| 2.6.2. De los menores de edad | 42 |
| 2.6.3. De los menores de catorce años | 43 |

CAPÍTULO III

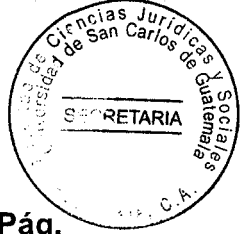
| | |
|--|----|
| 3. El derecho deportivo | 45 |
| 3.1. Definición..... | 46 |
| 3.1.1. Naturaleza jurídica del derecho deportivo | 47 |
| 3.1.2. Características del derecho deportivo | 48 |
| 3.2. Los clubes deportivos | 51 |



| | Pág. |
|--|-------------|
| 3.2.1. Definición | 51 |
| 3.2.2. Características | 52 |
| 3.3. El futbolista | 52 |
| 3.3.1. Definición | 53 |
| 3.3.2. Clases de futbolistas | 53 |
| 3.4. Situación laboral de los futbolistas..... | 54 |
| 3.4.1. Contratación laboral | 56 |
| 3.4.2. La Asociación de Futbolistas Guatemaltecos..... | 57 |
| 3.4.3. Sindicato de Futbolistas Profesionales de Guatemala | 59 |

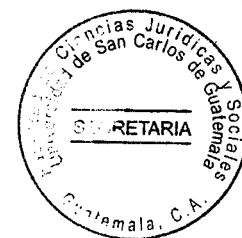
CAPÍTULO IV

| | |
|---|-----------|
| 4. La protección de los derechos laborales de los futbolistas profesionales en Guatemala..... | 63 |
| 4.1. Normativa existente en el derecho comparado..... | 64 |
| 4.1.1. Argentina..... | 65 |
| 4.1.2. Perú..... | 65 |
| 4.1.3. Chile | 66 |
| 4.1.4. Colombia | 67 |
| 4.1.5. Federación Internacional de Fútbol Asociación..... | 68 |
| 4.2. Estructura del fútbol profesional en Guatemala | 77 |
| 4.2.1. Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala | 78 |
| 4.2.2. Federación Nacional de Fútbol de Guatemala | 79 |
| 4.2.3. Normativa existente en la legislación guatemalteca..... | 79 |
| 4.3. Creación del Estatuto Laboral del Futbolista Profesional en Guatemala .. | 83 |
| 4.3.1. Contenido del Estatuto | 86 |
| 4.3.2. Propuesta del Estatuto | 88 |
| CONCLUSIÓN DISCURSIVA | 99 |



Pág.

| | |
|--------------------------|------------|
| ANEXOS | 101 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 115 |

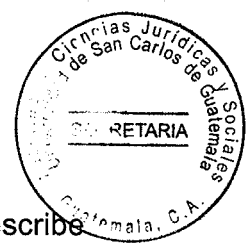


INTRODUCCIÓN

El origen de la implementación de los derechos laborales tuvo consigo la búsqueda de la no conflictividad en las relaciones de trabajo, tomando en consideración a la parte trabajadora como ente vulnerable en una disputa. Por tal razón esta rama del derecho es una disciplina autónoma, debido a que fueron los mismos trabajadores quienes lucharon en contra de las repetidas ocasiones en que sus derechos eran vulnerados por parte de los patronos; quienes no tomaban en consideración las condiciones de trabajo, obviando así la higiene, la seguridad, los mecanismos de trabajo, y los horarios; llevando a los trabajadores a una explotación laboral.

Es el caso que la legislación laboral en Guatemala cataloga una serie de actividades como regímenes especiales, tratando así de abarcar la mayor cantidad de personas que, con base a la actividad que desempeñan, les sea garantizado todos y cada uno de los derechos laborales que poseen. Sin embargo, este no es el caso para un futbolista profesional en el país, debido a que la diligencia que desempeñan es vista como una actividad deportiva, lo cual hace carecer la aplicación de las normas laborales en conflicto de esta materia. El principal inconveniente que ostentan los futbolistas radica en que todo tipo de reclamación laboral contra un club deportivo, debe ser llevado ante las entidades administrativas deportivas que existen, quienes pueden elevar dichos casos a un plano internacional, desgastando así en el litigio a la parte trabajadora.

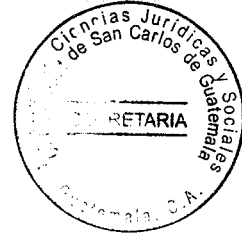
La hipótesis se comprobó, ya que al existir una normativa específica que regule los derechos laborales de los futbolistas profesionales en Guatemala, se agilizarán todos los tramites que conlleva un conflicto laboral, debido a que existen mecanismos y procedimientos establecidos a seguir, cumpliendo de esta forma con el principio de tutelaridad del derecho laboral, el cual protege en este caso las pretensiones del futbolista para con el club deportivo. Por lo anterior, los objetivos planteados en la investigación se cumplieron satisfactoriamente, ya que se comprobó la necesidad de crear el Estatuto Laboral para el Futbolista Profesional en Guatemala.



La investigación está comprendida en cuatro capítulos: En el capítulo uno, se describe las generalidades sobre el derecho laboral, definición, principios, las fuentes de derecho y las fuentes del derecho laboral; en el capítulo dos, se desarrolla lo concerniente con el derecho individual de trabajo, el contrato individual de trabajo, las características y elementos del propio, la clasificación y modalidades de los contratos de trabajo y la capacidad para celebrar un contrato individual de trabajo; en el capítulo tres, hace referencia al derecho deportivo, definición, los clubes deportivos, el futbolista, y la situación laboral de los futbolistas; finalmente el capítulo cuatro contiene un análisis exhaustivo de la protección de los derechos laborales de los futbolistas profesionales en Guatemala, las normativas existente en el derecho comparado, la estructura del fútbol profesional en Guatemala, y concluyendo con la creación del Estatuto Laboral del Futbolista Profesional en Guatemala; logrando de esta manera un análisis integrado de la investigación en el cual se denota la necesidad de crear una normativa específica para la protección de los derechos laborales de los futbolistas profesionales en Guatemala.

La metodología de investigación consistió en la aplicación de los siguientes métodos: el método analítico para estudiar el comportamiento individual del futbolista profesional y el club deportivo en los conflictos laborales que surgieron en el periodo de tiempo a investigar; el método deductivo con el fin de establecer si la legislación laboral de Guatemala es aplicada en las disputas planteadas entre las partes; el método comparativo de utilizó para el analizar las normativas que otros países han implementado para proteger los derechos laborales de los futbolistas; los métodos inductivo y sintético se utilizaron para elaborar el contenido temático de la tesis. La técnica bibliográfica se utilizó para recopilar y analizar todo el material referente al derecho laboral y su aplicación en el futbol profesional.

Ansío respetuosamente que la presente tesis sea una contribución positiva al estudio del derecho laboral, así como un mecanismo para asistir al fortalecimiento de la justicia social en Guatemala en el ámbito deportivo, específicamente en el fútbol profesional.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral o derecho de trabajo

El trabajo como actividad humana tendiente a procurar la subsistencia del ser humano ha existido durante toda la historia de la humanidad; sin embargo, esta rama del derecho tiene como principal antecedente la Revolución Industrial donde surge la transformación económica, social y tecnológica de la economía rural, la cual se basaba en la agricultura y comercio.

Con esta transformación surge la industrialización de la mano de obra, haciendo posible que las labores fuesen desarrolladas por menos cantidad de personas, y en menor tiempo, sumando una mayor productividad a las maquinarias que a la mano de obra. Esto trajo como consecuencia que una cantidad de obreros fueran desocupados de sus actividades, dando origen a diversos tipos de protestas, lo que tuvo como consecuencia la creación de las organizaciones de trabajadores que iniciaron la lucha de los derechos que estos tenían como trabajadores.

1.1. Definición

Derecho del trabajo, también denominado como derecho laboral, es definido de dos formas; la primera definición, indica que el derecho del trabajo “es el conjunto de normas positivas y doctrinarias referentes a las relaciones entre el capital o la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y



consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción.”¹.

Asimismo, se define a la misma rama del derecho como “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.”².

Ambas definiciones son acertadas en su contexto, toda vez que engloban de gran manera todos los aspectos que se encuentran relacionados entre sí y que son objeto de regulación y estudio por parte de dicha rama del derecho. En esencia, el derecho del trabajo tendrá como objetivo principal regular de forma directa las relaciones jurídicas que se establecen entre el capital junto a la materia prima y la mano de obra que es necesaria e indispensable para poder tomar esta última y transformarla en un bien de lícito tráfico mercantil.

El Artículo 1 del Código de Trabajo, define de forma breve y precisa el concepto de derecho del trabajo, al establecer que “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

¹ Caballenas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 647.

² **Ibíd.** Pág. 652.



La definición prescriptiva citada agrega un elemento de vital importancia para definir con mayor amplitud al derecho del trabajo, pues agrega en su parte final que dicha rama de las ciencias jurídicas también tiene como función crear instituciones para resolver los conflictos que se generen con ocasión de trabajo, conflictos que pueden consistir desde la determinación de la existencia o no de una causa justa para verificar un despido directo, como el acaecimiento de accidentes de trabajo que presentan la necesidad de la aplicación de normas de previsión y seguridad social.

En el orden de ideas relacionado anteriormente, se hace importante incluir dentro de la definición del derecho del trabajo, el contenido de la institución de previsión y seguridad social, toda vez que los accidentes y las enfermedades de trabajo, son situaciones cuyo riesgo está implícito, lógicamente en algunas actividades más que otras como en el caso del trabajo que se presta en el sector de la construcción o los operadores de máquinas industriales.

De esa forma, se puede definir al derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas, tanto sustantivas como procesales, principios e instituciones que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores vinculados por una relación de trabajo, de forma individual o colectiva, así como las normas de previsión y seguridad social.

1.2. Principios del derecho laboral

El derecho laboral fue creado para un fin determinado, que es la protección de los derechos de los trabajadores; por ello, se afirma que es una rama del derecho con



carácter eminentemente proteccionista para la parte más débil dentro de una relación laboral.

Esta rama del derecho se ha mantenido en constante cambio conforme el correr de los años, por lo que se han incorporado nuevos aspectos a normar; tal es el caso de las respectivas obligaciones que cada trabajador tiene frente a su patrono, como las obligaciones de los patronos con sus trabajadores.

Los a los principios de una rama del derecho se les puede denominar también como “fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales.”³ Con relación a ello, tanto el derecho, como ciencia jurídica elemental, como sus distintas ramas de estudio y regulación, posee principios jurídicos que inspiran su estudio y aplicación. Los principios en cada rama del derecho son fuente de interpretación jurídica, de suerte que al estudiar cada uno de ellos, se puede comprender y aplicar de mejor manera.

En el caso concreto de los principios del derecho laboral, es de mencionar que los mismos sirven de guía o base para establecer el balance que se necesita entre los patronos y los trabajadores al existir un vínculo de relación de dependencia, ya que existe una subordinación y jerarquía entre ambas partes, donde la parte que posee todas las ventajas de dicha relación es la parte patronal. Por ello, tal y como se afirma al inicio del presente apartado, se apreciará al derecho del trabajo como un derecho proteccionista o tutelar por excelencia.

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.1.



Para que el ordenamiento laboral sea ejecutado conforme a la ley, es necesario establecer los principios o características ideológicas en las cuales se encuentra fundamento. Estos principios podemos encontrarlos mencionados dentro del Decreto número un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441), Código de Trabajo, en los Considerandos de dicho cuerpo normativo.

Dichos principios son denominados por el Código de Trabajo como “características ideológicas”, de manera pues que cada uno de ellos confecciona la estética, forma o esencia del derecho laboral.

1.2.1. Principio de tutelaridad

Este principio nace por la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador. Pretende otorgar al más desfavorable de las partes de la relación laboral, siendo este la parte trabajadores, una protección legal en contra de cualquier acción que pueda realizar en su contra la parte patronal.

Este principio, también denominado como principio protectorio, es fundamental en cada una de las actuaciones que se realicen en materia laboral debido a que envuelve todos los aspectos que se llevan a cabo en el ámbito laboral y especialmente en una relación de trabajo, tratando la manera de que exista un equilibrio entra ambas partes y compensar la desigualdad económica que naturalmente existe entre el propietario del capital y el trabajador.



1.2.2. Principio evolutivo

Esta característica ideológica establece que el derecho del trabajo proporciona normas tendientes a superarse por medio de la contratación individual, colectiva o por cualquier otra forma legalmente viable. Se dice que es evolutivo, en principio, porque está revestido de garantías mínimas que se pueden superar y al concederse al trabajador, constituyen derechos adquiridos que no se podrán disminuir, de manera que se busque evolucionar y hacer crecer los beneficios concedidos.

El derecho como tal es cambiante, evoluciona con el paso del tiempo, con las nuevas acciones y circunstancias que surgen, a lo que debe de encontrarle la mejor solución. El derecho laboral, al ser una rama del derecho, también está en constante cambio, esto debido a que las relaciones laborales cada vez se realizan de distintas formas, evolucionan y cambian las actividades laborales, englobándolas dentro de un marco legal. Por eso la legislación laboral debe estar evolucionando, para que toda conducta y actividad que se realice se encuentre regulada y pueda existir una protección legal y jurídica a los cambios que se desarrollan dentro de esta rama del derecho.

1.2.3. Principio de obligatoriedad

De este principio puede entenderse que "Para que el Derecho de Trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un



ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se impone unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales.”⁴.

Esto quiere decir que al momento de iniciar una relación laboral existe un acuerdo de voluntades entre ambas partes para definir los temas de salario, obligaciones laborales y derechos de cada una de las partes. Sin embargo, por tratarse de un acuerdo de voluntades, no quiere decir que se podrá disponer de cualquier forma. Este principio orienta a las partes que dentro de la relación laboral y el convenio que se llega a dar entre el patrono y el trabajador, deben de prevalecer los aspectos que encuadra la legislación en Guatemala, los cuales son de índole obligatorios y ninguna de las partes puede omitir este tipo de compromisos.

1.2.4. Principio de primacía de la realidad

El derecho de trabajo tiene como uno de sus fines la protección de la clase trabajadora frente a los abusos que puedan darse por la parte patronal. Para lograr este fin, es necesario que el ordenamiento jurídico laboral pueda desenvolverse y regular las conductas reales y actuales que suceden en las relaciones de trabajo, a manera de garantizar y proteger a los trabajadores por la subordinación que existe.

Por lo anterior, la legislación laboral debe de encontrarse lo más acertada a la realidad laboral, para que las conductas y relaciones que se desarrollan entre los trabajadores y

⁴ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág.22.



los patronos sean reguladas en una legislación acorde, para que exista una dualidad de derechos y obligaciones que ambas partes deben cumplir sin excepción alguna.

1.2.5. Principio de sencillez

Este principio protege los derechos y los intereses de la clase trabajadora, esto debido a que es la clase mayoritaria dentro de la sociedad y de la cual no todos tienen los mismos recursos al momento de encontrarse dentro de un proceso laboral. Este principio se puede materializar al momento de decir que el Derecho Laboral es poco formalista, ya que se desarrolla en beneficio de la gran mayoría laboral.

Es por esto que la legislación guatemalteca debe de encuadrar en términos sencillos las actuaciones, para que sean de fácil comprensión e interpretación de las normas para los trabajadores, quienes al momento de entrar a un conflicto litigioso, son la parte más vulnerable en el proceso, por ende es obligación del derecho laboral la protección idónea a los intereses que este ostenta.

1.2.6. Principio de buena fe

Entre las relaciones laborales existe un contrato o un acuerdo de voluntades, en las cuales los trabajadores se comprometen a prestar sus servicios a cambio de una remuneración dineraria. De esta forma, ambas partes encuentran un equilibrio en el cual ambos logran obtener un beneficio, y es dentro de esta relación en la cual se encuentra inmerso el principio de buena fe.



En ese sentido, tanto la actividad que realiza el trabajador como la actividad propia del patrono, debe desarrollarse con el fin de encontrar el beneficio mutuo de la relación laboral, actuado de buena forma, honesta, respetuosa, de convicción en cuanto a la verdad, y dentro de las formalidades de ley, buscando de que las partes no actúen de una manera abusiva

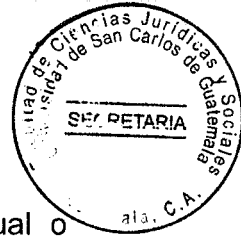
1.2.7. Principio conciliatorio

Cuando existen desacuerdos entre la parte trabajadora y la parte patronal, empiezan a darse los conflictos de intereses, teniendo como consecuencia habitual el despido del trabajador. Esta situación tiende a que se proceda a entablar una demanda laboral, existiendo así litis entre ambas partes.

Este principio invoca una solución para no llegar ante los órganos jurisdiccionales, teniendo así un procedimiento de conciliación, en el cual se puede llegar a un mutuo acuerdo para que la relación entre el trabajador y el patrono pueda terminar de la mejor forma posible, y que no tengan la necesidad de entablar un proceso judicial.

1.2.8. Principio de garantías mínimas

El Código de Trabajo, Decreto un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441), el cuarto considerando inciso b) establece: “ El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente de forma dinámica, en estricta conformidad con



las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”.

En base a lo anterior el derecho laboral garantiza aquellas prestaciones que un trabajador debe de poseer al momento de estar en una relación laboral. Estas prestaciones debes ser proporcionados a los trabajadores sin excepción alguna, aun así, existan normativas internas por parte de patrono que establezcan que no serán garantizadas.

Algunas prestaciones irrenunciables que se pueden mencionar son: vacaciones; horas extra; ajuste salarial; ventajas económicas; salario mínimo; bonificación incentiva; aguinaldo; y la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público.

1.3. Fuentes del derecho

Las fuentes del derecho son todas aquellas circunstancias que dan vida al derecho mismo, entendiéndose que “cuando nos referimos a las fuentes del derecho, estamos aludiendo al origen de este. A los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas.”⁵ De esta forma podemos encontrar a través de la doctrina los distintos elementos que dan origen al derecho, pudiendo mencionar aquellos que han sido de alta relevancia para que este se pueda desarrollar y desenvolver a lo largo del tiempo.

⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág.44.



1.3.1. Fuentes históricas

Son todos aquellos acontecimientos, actos y documentos que, en algún momento del tiempo se encontraban en vigencia, y que en la actualidad sirven como un sustento para la creación de normativas, ayudando a los legisladores a que puedan crear nuevas normas basándose en los acontecimientos pasados para formalizarlos en el presente.

Podemos mencionar como fuentes históricas del derecho: las leyes de indias, la declaración de los derechos del hombre y el ciudadano; el Código de Hammurabi, entre otros.

1.3.2. Fuentes reales o materiales

Son todos los acontecimientos presentes que suscitan en la sociedad para que los legisladores puedan crear normas jurídicas basadas en las necesidades de la población. De esta manera se pueden abarcar, a través de las normas jurídicas, cada uno de los aspectos necesarios para que el Estado pueda desenvolverse y garantizar el bien común.

Por lo tanto, se puede concluir que “Son todos aquellos acontecimientos de la vida del hombre en sociedad, que sirven de base o sustento para la creación de la norma, como los movimientos ideológicos y la necesidad de justicia.”⁶.

⁶ Garnica Enríquez, Omar Francisco. *La fase pública del examen técnico profesional*. Pág.13.



1.3.3. Fuentes formales

Son aquellos elementos mediante los cuales los legisladores se basan para la creación de nuevas normas jurídicas, haciendo referencia a la manera en que el Estado hará de conocimiento de los habitantes el contenido de estas y así satisfacer las necesidades de la población para garantizar el bienestar de esta.

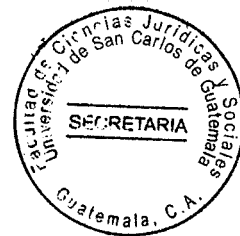
a. La doctrina

Son el conjunto de ideas, enseñanzas, principio o sistemas, que han sido plasmados en documentos. Estos a través de los tiempos, dan a conocer una idea determinada. La palabra doctrina proviene del latín doctrina, que significa ciencia o sabiduría.

La doctrina también suele ser vinculada a la palabra dogma y a los principios legislativos. Este tipo de enseñanzas se les conoce también como adoctrinación, que a lo largo de la historia se ha utilizado este término para la imposición de una idea.

b. La ley

En el conjunto de normas jurídicas, principios, instituciones y doctrinas que establece la autoridad superior para sus habitantes, las cuales garantizan, a través del ordenamiento jurídico, tanto las formas de organización como garantizar el bien común. La palabra ley proviene del latín lex o legis, que significa norma jurídica, las cuales son emanadas por el Estado para garantizar el buen funcionamiento de este para sus habitantes.



c. La jurisprudencia

Es el conjunto de sentencias emanadas por un órgano jurisdiccional, las cuales son dictadas en un mismo sentido quedando como fuente fundamental para casos futuros. En Guatemala la jurisprudencia está a cargo de dos órganos jurisdiccionales, la Corte Suprema de Justicia, donde se considera jurisprudencia cinco fallos contestes en un mismo sentido; y la Corte de Constitucionalidad, donde es jurisprudencia tres fallos contestes emanados en un mismo sentido por dicho órgano, el cual es considerado la máxima autoridad para la defensa del orden constitucional del país.

En este apartado, reviste especial relevancia la doctrina legal que encuentra sustento en lo que para el efecto regula el Artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Dicha doctrina legal consiste en las sentencias dictadas por la Corte de Constitucionalidad en un mismo sentido, las cuales forman jurisprudencia que en materia laboral, en aplicación del aforismo iura novit curia, el cual quiere decir que el juez debe conocer el derecho, presume el conocimiento previo que el juzgador en materia laboral posee sobre dichas sentencias; de manera pues que debe aplicarlas en la conclusión de un proceso jurídico que se somete a su conocimiento para su resolución.

d. La costumbre

Son hábitos adquiridos por una población determinada por el transcurso del tiempo, donde estas costumbres pueden ser consideradas leyes para los pobladores. Son consideradas



como formas de comportamiento que una comunidad asume, y las cuales, ante los órganos jurisdiccionales, son consideradas leyes.

En el ámbito jurídico, la costumbre es considerada como aquellas jurídicas no escritas, las cuales atañen al consentimiento tácito de un pueblo. También puede considerarse como el interés de las personas que nace de los actos repetitivos e idénticos que estos realizan.

1.4. Fuentes del derecho laboral

Son aquellos aspectos que dan origen y crean el derecho laboral desde sus raíces, estableciendo que el mismo es un derecho público, que protege y vela por los intereses de los trabajadores a través de los principios propios que posee, tiene sus propias fuentes las cuales dan origen a esta rama del derecho conocida como derecho laboral.

1.4.1. Fuentes principales

Las fuentes principales, también conocidas como fuentes directas, son los distintos cuerpos normativos cuya aplicación es de observancia general y obligatoria, ya sea de origen interno como externo. En su mayoría son promulgadas por el ente legislativo, siendo este en el país el Congreso de la República de Guatemala, quien también tiene la función de ratificar aquellas leyes de carácter internacional que deben surtir efectos en Guatemala.



a. Constitución Política de la República de Guatemala

Es un cuerpo de normas jurídicas que fue emitida por una Asamblea Nacional Constituyente que se encarga de regular los derechos fundamentales de las personas, la organización del Estado, las garantías constitucionales y la defensa del orden constitucional. Con base a lo mencionado se puede obtener una definición de Constitución; que es el conjunto de normas fundamentales para que el Estado, debidamente organizado, regule y establezca los derechos y garantías fundamentales del ser humano dentro del Estado, así como los órganos y las funciones que este tiene con sus habitantes.

La Constitución Política de la República de Guatemala fue promulgada el treinta y uno de mayo de mil novecientos ochenta y cinco (1985) y entró en vigor el catorce de enero de mil novecientos ochenta y seis (1986). Su contenido consta de doscientos ochenta y un artículos nominales los cuales se dividen en ocho títulos, y posee a su vez disposiciones transitorias comprendidas en veintisiete artículos. De este cuerpo legal se han impreso una infinidad de ejemplares, sin embargo, las más detalladas son aquellas publicadas por la Honorable Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala, ya que contiene la interpretación realizada por cada uno de los Magistrados que componen este tribunal permanente, cuya función es la defensa del orden constitucional.

En la doctrina se conoce que la Constitución Política de la República de Guatemala se divide en tres partes: la parte dogmática, que contiene todos los derechos individuales y fundamentales que las personas poseen y los cuales son de carácter irrenunciable; la

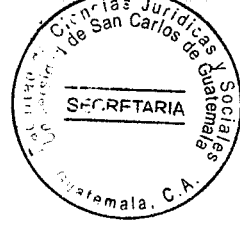


parte orgánica, que comprende toda la organización del Estado, sus órganos, la estructura de cada uno, así como los deberes y derechos que tiene con los habitantes del Estado; y la parte pragmática, la cual establece todas aquellas garantías constitucionales y los mecanismos para la defensa del orden constitucional, como lo es la exhibición personal, el amparo, y la inconstitucionalidad de las leyes.

b. Código de Trabajo

El Código de Trabajo que se encuentra vigente en la República de Guatemala es el Decreto un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441), el cual entro en vigor el cinco de julio de mil novecientos sesenta y uno (1961) en el gobierno de Miguel Ydigoras Fuentes. Se encuentra conformado por seis considerandos, dieciocho títulos, cuatrocientos treinta y un artículos nominales, dos disposiciones transitorias y tres disposiciones derogatorias y finales. Dicho Código regula los derechos y las obligaciones que deben de existir entre los patronos y los trabajadores al momento de que exista una relación laboral, así como los mecanismos para resolver los conflictos que puedan surgir entre ambas.

Una característica especial de este Código radica en la inserción de la parte adjetiva, sustantiva y administrativa del derecho laborar en un mismo cuerpo legal. De esta forma reúne todos los derechos, obligaciones, elementos, condiciones y definiciones de la del derecho laboral sustantivo, como los procedimientos a seguir al momento de que exista controversias entre el patrono y los trabajadores y los entes administrativos encargados de ejercer las diligencias de conciliación ante los litigios que se suscitan.



c. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

“Los convenios fijan directivas para facilitar la uniformidad de la legislación laboral de los países miembros. Mediante las recomendaciones se busca establecer mecanismos uniformes de validez internacional para llevar a la acción las medidas a adoptar y orientar a los Estados miembros a la preparación de la legislación laboral.”⁷.

Estos convenios son normativas a nivel internacional que, todos los Estados miembros a la Organización de las Naciones Unidas tienen el derecho de ratificarlos en sus países respectivos. Contienen directrices esenciales para que las relaciones laborales puedan y deban desarrollarse lo más acorde para que ambas partes puedan realizar sus actividades sin ningún inconveniente. Ayuda a que la legislación laboral de los países que son miembros pueda estar desarrollada y actualizada para el desenvolvimiento de las relaciones patrono trabajador.

d. Acuerdos Gubernativos o Ministeriales

Son aquellas normativas de carácter obligatorio emanadas directamente por el Gobierno o Estado, y no así por el ente encargado de legislar las leyes ordinarias. Dichos acuerdos son de carácter obligatorio y son dados a conocer a la población mediante su publicación en el Diario Oficial de Centroamérica. Son emitidos por el Organismo Ejecutivo o bien por un Ministerio de Estado.

⁷ Canessa Montejo, Miguel Francisco. **Manual de derecho del trabajo**. Pág.93.



La diferencia entre ambos radica en que un Acuerdo Gubernativo es emitido directamente por el Organismo Ejecutivo donde el presidente de la República de Guatemala en Consejo de Ministros decide sobre una situación que convenga la protección de los derechos de la población. Un Acuerdo Ministerial sin embargo se trata de una norma o reglamento emanado por un Ministerio de Estado, atendiendo a las facultades que la propia Constitución Política de la República de Guatemala le otorga, los cuales son específicos en el tema de cada Ministerio de Estado.

Ambas normativas son de carácter obligatorias para toda la población, pero para que nazca a la vida jurídica, es necesario que estas sean dadas a conocer a través de las publicaciones en los diarios de mayor circulación, y en el diario oficial. Con la finalidad de que ninguna persona pueda alegar ignorancia a las leyes que son publicadas, tal y como lo establece el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial “Contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario.”

1.4.2. Fuentes accesorias

Las fuentes accesorias consisten en los distintos instrumentos jurídicos legalmente regulados que crean derechos y obligaciones dentro de una relación de trabajo. Son, en principio, normas jurídicas individualizadas que afectan únicamente una relación de trabajo o bien, varias relaciones de trabajo, pero únicamente dentro de un mismo centro de trabajo o dentro de una actividad económica específica y determinada. Es decir, aquellas plasmadas entre patrono y trabajador.



a. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Se puede definir como “el acuerdo celebrado entre una asociación sindical y una empresa o grupo de empresas, o una asociación profesional de empleadores, que debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo. Tiene por objeto fijar condiciones de trabajo y empleo respecto de los sujetos comprendidos en una actividad, oficio o empresa.”⁸.

Es a través de estos pactos en los cuales los patronos y los grupos sindicales entablan un acuerdo para realizar las actividades laborales, creando así condiciones de trabajo, derechos y obligaciones en las cuales ambas partes se comprometen a cumplir cada uno de los puntos del pacto celebrado.

b. El contrato colectivo

Es una forma de normación colectiva que, según lo establecido en el Artículo 38 del Código de Trabajo “es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos los miembros ejecuten labores determinadas...”

De esta manera podemos entender que son aquellos contratos de trabajo que no se celebran con una persona individual, sino que es directamente con un sindicato

⁸ Canessa Montejo, Miguel Francisco. **Op. Cit.** Pág.86.



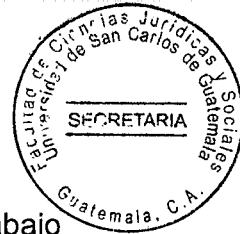
debidamente establecido, por lo cual ambas partes pactan determinadas tareas para que sea el sindicato quien las realice sin establecer determinadas personas, es decir que todo el sindicato es solidariamente responsable del cumplimiento de dicho contrato.

El contrato colectivo tiene la obligatoriedad de ser celebrado de forma escrita el cual es firmado entre el patrono y el representante sindical. Este debe de contar con tres ejemplares, ya que uno corresponde a cada una de las partes, y el tercero es el que el patrono hará llegar al Ministerio de Trabajo, siendo este documento el único medio de prueba para establecer la relación laboral entre las partes.

Cabe mencionar, que como quedó anotado anteriormente, el contrato colectivo de trabajo está regulado en el Código de Trabajo; no existe aplicación concreta del mismo, así como tampoco existen precedentes conocidos sobre la suscripción de esta clase de contrato en el territorio de la República de Guatemala.

c. Convenio colectivo de condiciones de trabajo

Son acuerdos mediante el cual se pone fin al procedimiento de conciliación, después de que el mismo es planteado por alguna de las partes al existir algún conflicto de intereses entre el patrono y los trabajadores. El convenio se suscribe ante un Tribunal de Conciliación, y lo suscrito en dicho convenio es de carácter obligatorio por un tiempo estableció no menos a un año.



Ambas partes al momento de suscribir el convenio colectivo de condiciones de trabajo dan por finalizado el conflicto que dio origen a procedimiento de conciliación, estableciéndose que si una de las partes incumplen dicho convenio, será acreedor a una multa, la cual se encuentra establecida en el Artículo 386 del Decreto número un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441), siendo esta para la parte patronal de quinientos a mil quetzales, y para la parte trabajadora de diez a cincuenta quetzales.

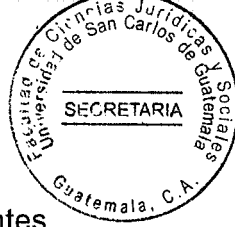
d. Laudo arbitral

Son las decisiones tomadas en los procedimientos que fueron sometidos al arbitraje. En estos las partes que se encuentran en conflicto deciden someter la situación ante un árbitro o un tribunal de arbitraje, quienes tendrán la decisión final del caso. Esta decisión debe ser respetada y acatada por las partes, ya que consiste en una resolución final, la cual tiene el nombre de laudo arbitral y es de carácter obligatoria. De esta manera, se puede establecer que es “El que pronuncian los árbitros designados en el compromiso. Ha de ser conforme a lo alegado y probado, y dictado en la misma forma que las sentencias de los jueces de primera instancia.”⁹.

e. Reglamento interior de trabajo

La legislación guatemalteca establece en el Código de Trabajo, en el Artículo 57 la definición del reglamento interior de trabajo: “es el conjunto de normas elaboradas por el

⁹ Caballenas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 496.

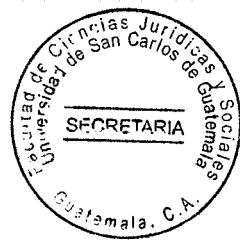


patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecta, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben de sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.”

También es pertinente indicar que es “una serie de normas que tanto trabajadores como empleadores deben cumplir al trabajar en una empresa o establecimiento, es decir son obligatorias para las dos partes. Éstas se refieren a reglas de organización en el trabajo como son los horarios, o normas de uso del inmobiliario, así como disposiciones disciplinarias cuando se incumpla con las normas. Lo que no contiene el reglamento son las normas técnicas o administrativas que elaboran las empresas para delimitar el trabajo a llevar a cabo por parte de los empleados. Su objetivo es llevar una relación laboral armónica, organizada y disciplinada entre el empleador y los trabajadores que les permita ser productivos dentro de la empresa en que laboran.”¹⁰.

Estos reglamentos son suscritos por cada patrono, y en ellos se encuentran todos los derechos y obligaciones que tanto ellos, como los trabajadores van a desarrollar durante la relación laboral. Es necesario indicar que dichos convenios deben ser aprobados por el Ministerio de Trabajo para que estos se encuentren desarrollados conforme a la legislación vigente del país y no sean contrarios a las mismas. Es en base a estos reglamentos que las actividades laborales se desarrollaran durante la relación laboral del trabajador con el patrono.

¹⁰<https://www.mintrabajo.gob.gt/> (Consultado: 08 de noviembre de 2019)



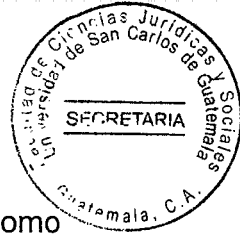
CAPÍTULO II

2. El derecho individual de trabajo

El derecho individual del trabajo, en principio y por unanimidad en la doctrina, se considera una rama o sub clasificación del derecho del trabajo. Como acotación al respecto, se debe entender que el derecho del trabajo, tal y como ya se expuso con anterioridad, regula no solo los derechos y obligaciones entre patrono y trabajador, sino que también contiene instituciones tendientes a solucionar los conflictos que surjan entre ambas partes de la relación productiva de trabajo.

En esa línea, se tiene como principales ramas del derecho del trabajo al derecho individual, por un lado; y por el otro se tiene al derecho colectivo. Ambas ramas del derecho del trabajo, para efectos de estudio, se sub clasifican en una parte sustantiva y en una parte adjetiva, instrumental o procesal.

Si bien es cierto, algunos autores efectúan otras clasificaciones del derecho del trabajo, como el ámbito de la seguridad social, la previsión social y el derecho internacional del trabajo; a criterio del autor dichas instituciones son propias del derecho individual del trabajo, de manera que no se pueden catalogar aún como una rama independiente del derecho del trabajo en general.



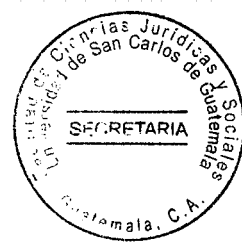
En este capítulo se estudiará de manera especial el derecho individual del trabajo, como una de las dos ramas en que se clasifica el derecho del trabajo; incluyendo dentro del estudio las principales instituciones jurídicas que se encuadran dentro del contenido objeto de su estudio.

2.1. El contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo se define de forma categórica en el Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual establece que: “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.”

El contrato de trabajo es la forma normal de iniciar un vínculo laboral. Es en este documento donde se reconoce la relación patrono trabajador, en el cual se encuentra inmerso todas las obligaciones y derechos tanto del patrono como del trabajador. Al momento de existir un conflicto entre las partes, este constituye plena prueba ante un Juez, y tanto la parte patronal como la trabajadora deben aceptar el contenido del mismo para la resolución del conflicto.

Es fuente del derecho laboral ya que en él se encuentran plasmadas las voluntades de las partes y en el cual se reconoce el vínculo laboral al momento de firmarlo.



2.2. Características del contrato individual de trabajo

Como institución de derecho, el contrato individual de trabajo presenta caracteres que configuran su existencia jurídica. El estudio independiente de cada característica del contrato individual de trabajo permite entender a este como la institución jurídica de mayor relevancia dentro de la rama del derecho objeto de estudio.

Es importante resaltar, que estas características son indispensables para que la relación laboral nazca a la vida, teniendo como prioridad la protección de los derechos que el trabajador obtiene al momento de la celebración de un contrato individual de trabajo.

2.2.1. Relación jurídica bilateral

El contrato de trabajo es una relación jurídica bilateral, lo que quiere decir que dentro del mismo existen dos partes, obligatoriamente; confiriendo a ambas partes derechos y obligaciones recíprocas. Esta característica garantiza que en la relación laboral, tanto el trabajador como el patrono, quedan sujetos a lo pactado no solo en el documento escrito sino a las normas generales y garantías mínimas que concede el derecho del trabajo a una relación laboral.

Es decir que obliga tanto al trabajador a desempeñar las actividades estipuladas en dicho contrato, como al patrono a dar la remuneración acordada y plasmada en el documento, completando de esta manera el círculo que conlleva la bilateralidad de la relación laboral entre ambas partes.

2.2.2. Onerosidad

La onerosidad es una característica del contrato individual de trabajo, debido a que “Es oneroso, en cuanto supone, que cada parte (trabajador y empresario) experimenta una carga o sacrificio, con la prestación a la que se obliga: prestación de servicios, el trabajador, y retribución a cargo del empresario.”¹¹ Esta característica se entiende en el sentido en que toda relación laboral es remunerada y lleva implícita una contraprestación económica.

El trabajador tiene el derecho a una retribución económica por los servicios o el trabajo brindado al patrono. El patrono tiene la obligación de hacer efectivo el pago de estos servicios ya que recibió de parte del trabajador un beneficio el cual debe ser debidamente retribuido. A su vez, el patrono genera un lucro incesante al utilizar la fuerza del trabajo del ser humano que contrata para tal finalidad, de manera que el patrono se ve directamente beneficiado económicamente de la fuerza productiva del trabajador; por consiguiente, el contrato individual de trabajo también es oneroso para el patrono con relación al beneficio lucrativo que le genera el trabajador.

2.2.3. Sinalagmático

Aunado con la característica de bilateralidad anotada anteriormente, esta característica se refiere a la necesidad de existir una prestación de servicio por parte del trabajador

¹¹ Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Pág.17.

para que el patrono pueda retribuirlo. Si no existe ese vínculo laboral, no existe retribución alguna. Esta característica se basa en el carácter recíproco que debe de existir entre el trabajador y el patrono, ya que debe de realizarse la prestación para recibir la remuneración.

2.2.4. Conmutativo

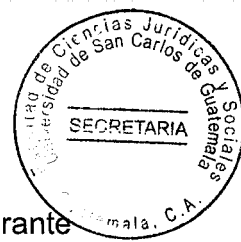
Esta característica “Se aplica por lo general a la justicia que regula la igualdad o proporción que debe existir entre las cosas, cuando unas se dan por otras. Dos contratos son conmutativos cuando el interés pecuniario de las partes está perfectamente determinado, desde el mismo momento de la celebración del contrato;”¹².

El contrato de trabajo es conmutativo ya que las obligaciones plasmadas dentro del mismo deben ser cumplidas. Tanto el trabajador como el patrono deben de realizar las actividades, prestaciones o remuneraciones las cuales pactaron y quedaron plasmadas dentro del contrato. De las obligaciones que se pactan nacen los beneficios o perjuicios del contrato laboral.

2.2.5. Tracto sucesivo

Cuando se crea un vínculo laboral a través de un contrato de trabajo, los efectos de la relación laboral se extienden en todo el periodo en la que esta subsiste. Es decir que el

¹² Caballenas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág.473.



contrato obtiene un carácter de permanencia y obligatoriedad para ambas partes durante el transcurso del tiempo en que la actividad se realice.

Ninguna de las partes puede terminar con dicha relación sin casusa justificada, Sin embargo, existen distintas circunstancias en la legislación guatemalteca en materia laboral para que, una de las partes o bien ambas partes puedan dar por terminado una relación laboral, o bien pudiendo también establecer causas específicas estipuladas en el documento firmado por ambas partes.

2.2.6. Consensual

Quizá esta sea la característica más importante que debe de existir dentro del contrato de trabajo, la voluntariedad de las partes para contratarse. Es decir que ambas partes están en la libre disposición de decidir si prestar el servicio laboral o bien contratar al trabajador.

La relación laboral se perfecciona con el consentimiento mutuo de las partes, ya que es tanto el trabajador como el patrono quienes tienen la última voluntad al momento de formalizar la relación de trabajo, de esta manera se puede garantizar que las actividad a desarrollar no es forzada, ya que se encuentra bajo la libre voluntariedad del trabajador de desarrollar la prestación del servicio a cambio de una remuneración económica.

Pese a lo anterior, debe entenderse que la voluntad jurídica de las partes que consiste en la autonomía de la voluntad, se encuentra limitada dentro del derecho del trabajo toda

vez que deben respetarse las garantías y derechos mínimos establecidos en la ley para poder pactar una relación laboral. Es decir, no se puede pactar una jornada de trabajo superior a la que establece la ley sin que se reconozca el pago de dicha jornada extraordinaria; no puede pactarse un salario menor al mínimo legal, entre otros ejemplos puntuales.

Por consiguiente, el contrato individual de trabajo es consensual empero sujeto a los límites y controles legales que permitan determinar que se respetan las garantías mínimas reconocidas por la ley al trabajador.

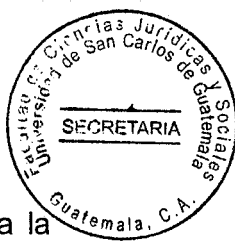
2.3. Elementos del contrato individual de trabajo

Hablar de elementos del contrato individual de trabajo es hablar de las condiciones que configuran una relación laboral. Son todas aquellas características o requisitos que debe de llenar el contrato de trabajo para que este surta efectos y nazca a la vida jurídica.

Cada uno de los elementos son de suma importancia ya que al cumplirse cada una de las características dan origen al contrato de trabajo, garantizando así todas y cada una de las prestaciones laborales que surgen del mismo, y a su vez se puede determinar si existe o no una simulación de dicho contrato.

2.3.1. Elementos propios

Los elementos propios son aquellos elementos generales que no varían ni se condicionan por ningún motivo; son los elementos que subsisten independientemente del tipo de



relación jurídica pactada entre las partes. Estos son los que le dan vida jurídica a la relación laboral, ya que se encuentra inmersos durante toda la relación patrono trabajador.

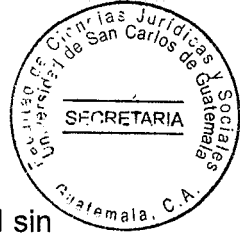
a. La subordinación

Es considerado como la característica principal de los contratos de trabajo, debido a que el trabajador se encuentra sometido a las prestaciones por el contrato al cual está sujeto.

Es la relación de jerarquía que existe entre un patrono y un trabajador, quedando este a disposición del patrono para cumplir con una tarea o un trabajo específico, siendo el patrono el que encargado de remunerar al trabajador por el grado superior que este posee en la relación laboral.

b. Ausencia del riesgo

Este elemento radica en la protección del trabajador al momento de realizar la actividad para la que es contratado. Es decir que el patrono debe garantizar que la relación laboral será acorde a las necesidades que este posee sin poner en riesgo a la persona que desarrolla el trabajo, dividiendo tomar en cuenta todos los elementos de seguridad que debe proporcionar al trabajador para que se desenvuelva sin ningún inconveniente.



El trabajador no debe de permitir que el patrono exija la realización de una actividad sin que existan normas y equipo de seguridad para que la actividad sea desarrollada, evitando así poner en peligro la integridad física del trabajador.

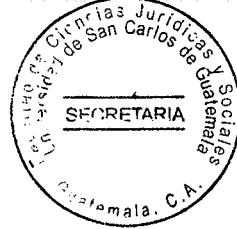
2.3.2. Elementos materiales

Los elementos materiales del contrato individual de trabajo son especiales para cada relación de trabajo, en el entendido que a cada trabajador se le requiere o reviste de atribuciones diferentes, las cuales se pactan en el contrato de trabajo.

a. La prestación del servicio

Es la actividad a la que se encuentra sujeto el trabajador, a disposición del patrono, la cual debe ser debidamente remunerada. Dicha actividad será la plasmada dentro de las condiciones del contrato de trabajo, la misma que debe ser respetada y cumplida por ambas partes, ya que la misma conlleva consigo derechos y obligaciones.

Atendiendo al principio de realismo del derecho laboral, se puede determinar que la situación actual en la que se establece la prestación del servicio recae únicamente en el patrono, es decir que es quien establece las normas a seguir, la actividad a desempeñar, así como la remuneración a otorgar, siendo el trabajo únicamente el encargado de aceptar dichas condiciones al momento de firmar un contrato de trabajo.



b. El pago del salario

El Artículo 88 del Decreto número un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441), Código de Trabajo, establece la definición de salario o sueldo al indicar que “es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.” El monto del salario será el pactado entre las partes estableciendo así la forma y el modo de pago.

Sin embargo, nuevamente nos encontramos ante una figura irreal de la situación actual del derecho laboral, donde el monto pactado entre las partes le corresponde únicamente al patrono, ya que atendiendo a las necesidades que tiene el trabajador de optar a una relación laboral, se subordina a las prestaciones que el patrono está dispuesto a otorgar, siempre y cuando estas prestaciones no tergiversen con los derechos y garantías que la legislación guatemalteca en materia laboral otorga a las personas que se desenvuelven bajo una relación de trabajo.

2.4. Clasificación del contrato de trabajo

El contrato de trabajo es “Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas.”¹³ Asimismo, al realiza una definición técnica, es “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una

¹³ Caballenas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág.513.



remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra.”¹⁴.

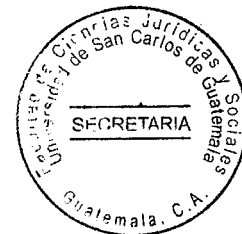
El Decreto número un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441), Código de Trabajo, en el Artículo 18 establece que “es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutar una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediato o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

El contrato individual de trabajo puede tomar determinadas clasificaciones que dependen de la forma, en caso sea verbal o escrito; así como de la duración de este, pudiendo ser por tiempo indeterminado, a plazo fijo o por obra determinada.

2.4.1. En cuanto a su forma

Cuando se establece la forma de los contratos, se refiere a la modalidad o el procedimiento mediante el cual se le dará forma y vida jurídica a la relación laboral que se pretende establecer. Para determinar la existencia del contrato laboral, el Artículo 19 del Código de Trabajo establece que es suficiente con el inicio de la relación laboral para que esta se perfeccione.

¹⁴ **Ibíd.** Pág.513.

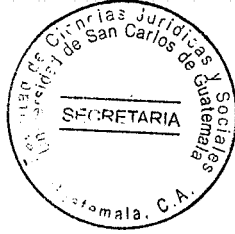


a. Contratos verbales

Son aquellos contratos mediante el cual el patrono y el trabajador plasman las condiciones de trabajo de manera oral, es decir que no existe un documento formal que establezca la manera en la cual se desarrollará la relación patrono trabajador. Sin embargo, este tipo de contrato es válido para la legislación guatemalteca, ya que cumple con el requisito esencial de la prestación del servicio para que este se perfeccione.

El Decreto número un mil ciento cuarenta y uno (1441), Código de Trabajo, en el Artículo 27 establece cuando puede optarse por la modalidad del contrato verbal, fundamentando de esta manera que “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: 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 este no sea mayor de sesenta días.”

Cabe mencionar que, al momento de la celebración de este tipo de contratos, el patrono queda obligado a otorgar al trabajador una tarjeta o constancia que contenga la fecha en que inicia la relación laboral y el salario a devengar, dicha constancia sirve para que el trabajador, en un futuro tenga como probar que entre ambas partes existió una relación laboral, cumpliendo con cada una de las características que esta necesita para subsistir.



b. Contratos escritos

Cuando el patrono y el trabajador inician una relación laboral, y quieren que las condiciones de la misma sean claras y se encuentren plasmadas en un documento, se procede a la elaboración de un contrato escrito, el cual debe de llenar ciertos requisitos, tanto al momento de la elaboración del mismo como al momento de poseer el contrato debidamente firmado por ambas partes.

Los requisitos del documento se encuentran descritos en el Artículo 29 del Código de Trabajo, donde podemos establecer: las generales de ley de ambas partes con su respectiva vecindad; la fecha en que iniciara la relación de trabajo; el trabajo a desarrollar con todas las obligaciones a cumplir; el lugar donde se desempeñara el trabajador; el plazo del contrato; el tipo de jornada; el salario a percibir; el lugar y fecha de suscripción del contrato; y las firmas de ambos contratantes.

Las obligaciones posteriores a la celebración de dicho contrato se establecen en el Decreto número un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441), Artículo 28: "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."



De esta forma se establece que cualquiera de las modalidades de trabajo, tanto en sus regímenes especiales, pueden ser elaborados bajo esta modalidad sin ninguna restricción, únicamente cumpliendo con los requisitos ya establecido.

2.4.2. En cuanto a su plazo

El plazo de los contratos de trabajo se refiere al tiempo durante el cual ambas partes se encontrarán sujetos a la relación laboral, de tal forma que quedan obligados a cumplimiento de cada una de las obligaciones plasmadas en el mismo por el tiempo establecido.

a. Contrato por tiempo indefinido

Son aquellos contratos que al momento de su celebración y de plasmar las condiciones de la relación laboral, cumple con todos los requisitos necesarios para celebrarlo, teniendo como principal característica que en el documento no se encuentra plasmado el plazo en la cual finalizara la relación patrono trabajador.

Este tipo de contratos es le celebrado con mayor regularidad por todas las entidades patronales, ya que, al no estar sujetos a un plazo determinado, ambas partes quedan sujetos al mimo junto con todas las obligaciones y derechos que este contiene hasta que una de las partes decida concluir la relación laboral, pudiendo ser esto a través de una renuncia por parte del trabajador o bien un despido justificado por parte del patrono.



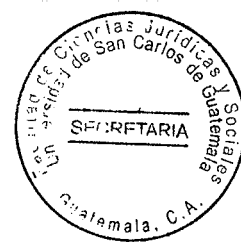
Tiene la particularidad de ser considerado como la modalidad general, ya que cuando un contrato de trabajo no establezca su forma en cuanto al plazo, debe considerarse que el mismo es suscrito por tiempo indefinido.

Lo anterior quiere decir que todo contrato de trabajo se debe tener por celebrado sin fijar un plazo para su expiración, de manera que los contratos a plazo fijo o por obra determinada tienen carácter excepcional, dependiendo las circunstancias jurídicas que así lo requieran.

b. Contrato a plazo fijo

Son aquellos contratos mediante el cual la relación laboral que existe entre el patrono y el trabajador, cumple con todos los requisitos necesarios para su celebración, pero en el cuerpo del contrato que se suscribe se plasma la fecha exacta en la que dejara de existir dicha subordinación, aceptando así el trabajador tal condición.

Este tipo de contratos tiene la particularidad que, a pesar de que es por un tiempo específico, el patrono debe garantizar al trabajador todos sus derechos y garantías mínimas, las cuales son irrenunciables. Y el patrono tiene la obligación de hacer efectivo al momento de la finalización de la relación laboral de hacer efectivo todas y cada una de las prestaciones laborales que le corresponden al trabajador.



c. Contrato para obra determinada

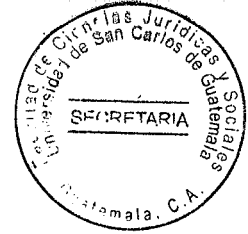
Este contrato tiene la particularidad que se encuentra sujeto a la finalización de una obra específica, estableciendo así el inicio de la relación laboral, y la misma finalizara al momento que la obra a la que se encuentra sujeto se encuentre concluida.

El Decreto Ley número un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441), Código de Trabajo, en el inciso c del Artículo 25 establece: “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 estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”

Es preciso indicar que estas dos últimas modalidades del contrato individual de trabajo, sea a plazo fijo o por obra determinada, terminan sin responsabilidad de las partes al momento de vencerse el plazo o de concluirse la obra.

2.5. Modalidades de los contratos de trabajo

Existen distintas clasificaciones a la hora de mencionar los contratos de trabajo, ya que estos, dependiendo de la actividad a realizar, las partes de la relación laboral, o bien la remuneración a recibir, se pueden clasificar según las características que cada una de las modalidades contemplan. La práctica dentro de la legislación guatemalteca, al momento de la elaboración de los contratos, contempla un sinnúmero de posibilidades, sin embargo, podemos destacar las que son utilizadas con mayor regularidad.



2.5.1. Contrato de trabajo en común

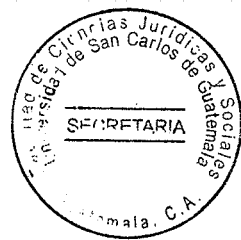
Este contrato se practica cuando el patrono lo celebra con varios trabajadores, de forma individual, para que estos desarrollen una misma actividad laboral. Es uno de los contratos más utilizados al momento de iniciar una relación laboral, ya que enmarca la mayoría de las características que debe de tener un contrato de trabajo. Este tipo de contratos tiene la particularidad que los derechos y las obligaciones quedan plasmados en cada uno de los contratos, y los trabajadores son quienes responde respecto al cumplimiento del mismo.

2.5.2. Contrato de trabajo de grupo

“Lo característico del contrato de trabajo en grupo, es la existencia de un solo vínculo jurídico, de un solo contrato entre el empresario y los trabajadores que integran un grupo, a cuyo frente hay un jefe elegido o reconocido por sus miembros, que los representan ante el empresario y que establece con éste la relación laboral.”¹⁵.

De esta manera este tipo de contratos se realiza entre el patrono y un representante de todos los trabajadores que serán suscritos en el mismo. Las obligaciones por parte de los trabajadores se asumen de forma colectiva, de igual forma los derechos que estos tienen serán de manera grupal, es decir que existe solo un vínculo jurídico a través de esta clase de contratos.

¹⁵ Fernández Marcos, Leodegario. **Op. Cit.** Pág. 24.



2.5.3. Contrato de trabajo en prácticas

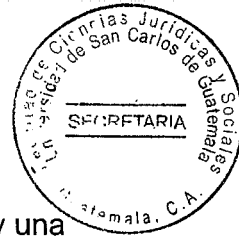
Este contrato no es muy común dentro de la legislación guatemalteca. Sin embargo, las actividades por las cuales se creó este tipo de contratos son muy usuales en el país. En la actualidad existe la modalidad llamada Ejercicio de Practicas Supervisadas, en la cual personas que se encuentran el proceso de obtener una titulación universitaria deben realizar este tipo de proceso para tener una base, una idea y adquirir una experiencia de lo que es ejercer la carrera por la cual están por titularse.

Este tipo de contrato surge para que una posibilidad de contratación que se abre entre la el patrono y el estudiante que se encuentra realizando prácticas. De esta manera el practicante obtiene la experiencia que necesita como requisito para obtener el título universitario, y tiene la posibilidad de, al momento de finalizar, poder obtener un contrato de trabajo.

2.5.4. Contrato de trabajo para la formación

Este contrato tiene una finalidad de enseñanza y a la vez una posibilidad de empleo para gente joven. Posee similares características que el contrato de trabajo en práctica, la diferencia radica en que en este contrato no se busca obtener conocimiento para adquirir la titulación universitaria posteriormente.

Este contrato no se practica dentro de la legislación guatemalteca, sin embargo, dentro de la legislación mexicana es muy común este contrato. Tiene la particularidad que solo



puede ser celebrado con personas que tengan una edad mínima de dieciséis años y una edad máxima de veinte años.

2.6. Capacidad para la celebración del contrato individual de trabajo

La capacidad para contratar se refiere a la facultad que tiene una persona para poder optar a un trabajo, es decir para ejercer un derecho. Esto se le conoce como la capacidad de ejercicio, la cual se adquiere con la mayoría de edad; que, en la legislación guatemalteca, es cuando una persona cumple los dieciocho años. Esto es parte de la legislación civil, la cual viene a complementar la legislación laboral cuando la última no contempla temas específicos.

Sin embargo, la legislación laboral establece diferentes posturas en cuanto a la capacidad que tienen las personas para poder ser contratadas para que cumplan con una relación laboral. Desde el derecho que tiene todas las personas a optar a un trabajo, como aquellos que aún son menores de edad. Esta variación de posturas que existe entre el derecho civil y el derecho laboral radica en el principio de poco formalismo que posee el derecho laboral.

2.6.1. De la capacidad de ejercicio

El Decreto Ley número ciento seis, Código Civil, en el Artículo 8 define: "La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores



de edad los que han cumplido dieciocho años.” Quiere decir que el poder optar a un trabajo es un derecho inherente que poseen las personas.

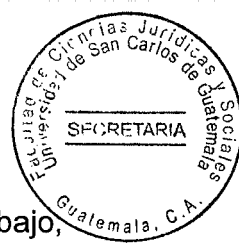
La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 101 establece: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

En base a lo anterior, se puede concluir que el derecho de trabajo se encuentra enmarcado en la legislación guatemalteca tanto en su parte general, como en su parte específica, englobando de esta manera todos los temas relativos al derecho laboral guatemalteco.

2.6.2. De los menores de edad

El Artículo 31 del Código de Trabajo, Decreto Ley un mil cuatrocientos cuarenta y uno (1441) indica: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.”

En este orden de ideas, el derecho de trabajo otorga a los menores de edad, pero que tengan como mínimo catorce años, el derecho de gozar todas y cada una de las garantías que los trabajadores poseen al momento de que exista una relación laboral. Teniendo



estos la capacidad suficiente para poder celebrar por si mismos los contratos de trabajo, así como percibir la remuneración establecida entre las partes por la actividad a desarrollar.

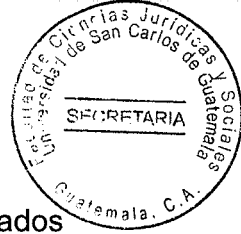
Esta es la única excepción respecto a la capacidad de ejercicio que establece la legislación guatemalteca, de esta manera, todos los demás derechos y obligaciones serán adquiridos hasta que se cumpla con la mayoría de edad, es decir dieciocho años.

2.6.3. De los menores de catorce años

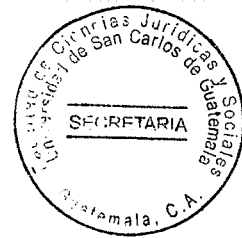
Si bien hemos mencionado con anterioridad que el derecho laboral guatemalteco contempla la prestación de servicios de aquellos menores que han cumplido los catorce años, sin embargo, cabe destacar que el derecho laboral, atendiendo a los principios constitucionales que lo desarrollan, existe también la regulación y estipulaciones para que los menores de catorce años puedan optar a un trabajo determinado.

El Artículo 32 del Código de Trabajo establece: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de estos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.”

En este orden de ideas, se puede determinar que los menores de catorce años tienen la facultad de poder gozar de todas las garantías y derechos que ostenta el derecho de trabajo, pero posee ciertas excepciones a contemplar, como el hecho de que el contrato



deberá ser firmado por los representantes legales del menor y estos serán los encargados de recibir y administrar la remuneración económica, y dicha relación laboral estará sujeta a la vigilancia de la Inspección General de Trabajo quien es en encargado de la autorización de dichos contratos.



CAPÍTULO III

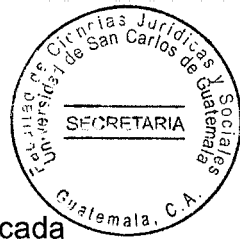
3. El derecho deportivo

El deporte puede considerarse como una forma de expresión de una sociedad. A lo largo de la historia, las diferentes civilizaciones que se desarrollaron en todo el mundo, manifestaban cada una un deporte nato que utilizaban en forma de danzas rituales, ya que se tenía la idea que el ejercicio físico era una expresión espiritual donde el hombre se acerca de manera vital a cada uno de sus Dioses y a la naturaleza.

Se puede mencionar tres civilizaciones consideradas como las fuentes originarias del deporte. En Mesopotamia se utilizaba el deporte para expresar realeza, ya que era asociada la cultivación del cuerpo humano como significado de fuerza para ser postrada con los enemigos y de esta forma tener superioridad.

En Egipto, en el rol del deporte tiene la característica de ser los precursores de la profesionalización deportiva, ya que gracias a su organización el deporte fue visto como un espectáculo, el cual fue perfeccionado con reglamentaciones básicas.

Por último, encontramos a Grecia, donde surgen los juegos olímpicos, que eran considerados pactos de paz entre los pueblos que colindaban con los griegos. Es importante resaltar que la civilización griega es la que más ha realizado aportes al deporte



en la actualidad, toda vez que a la fecha los juegos olímpicos siguen celebrándose cada cuatro años.

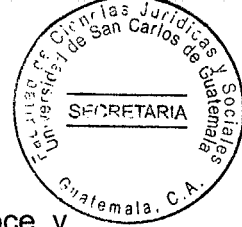
3.1. Definición

Es el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que se encargan de regular las conductas que el hombre tiene al momento de encontrarse realizando una actividad deportiva, conductas que se extienden al entorno de este, tanto en la actividad misma, como con quienes se realiza. Es decir que se encarga de regular desde la organización y la práctica del deporte, hasta los métodos y formas para desenvolverse en la actividad deportiva.

El derecho deportivo puede ser definido como “la regulación jurídica específica de competición en la que se valora intensamente la práctica de ejercicios físicos con vistas a la obtención, por parte del individuo, del perfeccionamiento de las posibilidades morfofuncionales y psíquicas conectadas con un record, en la superación de sí mismo o de su adversario.”¹⁶.

Atendiendo a los derechos constitucionales que el ser humano posee, la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el derecho al deporte en el Artículo 91, el cual establece: “Es deber del Estado el fomento y la promoción de la educación física

¹⁶ Alonso Martínez, Raúl. **Protección al deportista**. Pág. 43.



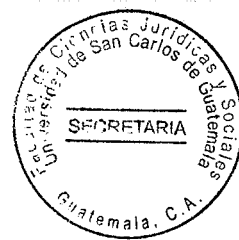
y el deporte...”; y el Artículo 92 del mismo cuerpo legal establece “Se reconoce y garantiza la autonomía del deporte federado a través de sus organizamos rectores...”.

En este orden de ideas, el derecho al deporte debe ser garantizado por el Estado para que todas las personas puedan tener un acceso digno a la educación física, teniendo como garantía la protección constitucional al mismo. Es decir que cualquier persona que lo desee puede formar parte de alguna federación deportiva con el ánimo de competir ya sea nacional o internacionalmente, teniendo ciertos beneficios por su integración a una federación.

3.1.1. Naturaleza jurídica del derecho deportivo

El derecho deportivo puede catalogarse como un derecho complejo, ya que se encuentra integrado por normas del derecho público, derecho privado y el derecho social. Son normas de derecho público aquellas emanadas por el Estado para ser cumplidas por toda la población, siendo estas para el bienestar social. Y las normas de derecho privado, son aquellas emanadas por el Estado, pero para determinado sector de la población.

Se puede establecer que el derecho deportivo trata de enmarcar cada una de las moramos de derecho para poder abarcar cada uno de los ámbitos del deporte, ya que el derecho deportivo guatemalteco podemos encontrar entidades que fomentan el deporte que son privativas, así como aquellas que son entidades públicas del Estado, y ambas con un enfoque hacia el bienestar social de la población, que en este sentido específico es el fomento a la población a la realización de una actividad física deportiva en cualquiera de las modalidades.



3.1.2. Características del derecho deportivo

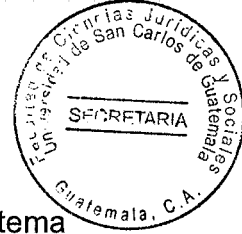
El derecho deportivo tiene la particularidad de poseer elementos o características propias que lo distinguen de las diferentes ramas de derecho. Estas características únicas son las que lo logran catalogar un derecho eminentemente nuevo, con la regulación del deporte dentro del ordenamiento jurídico.

a. Especial

El derecho deportivo tiene la característica de ser especial debido a que el objeto de su estudio es específico, regular las conductas que el hombre tiene al momento de encontrarse realizando una actividad deportiva. Esto a través de la normalización de los actos que y hechos que realiza el hombre al momento de practicar un deporte en específico.

b. Nacional

El derecho deportivo es nacional debido a que cada país posee leyes y normas internas que regulan la actividad deportiva de las personas. El Congreso de la República de Guatemala creó el Decreto número setenta y seis guion noventa y siete, Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y del Deporte, que tiene como objeto, según lo establecido en el Artículo 1 de dicho cuerpo legal, “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...”. Esta normativa es la única ley creada para regular el tema deportivo en el país, evidenciando así la carencia, tanto de doctrina como de legislación en el ámbito deportivo.

c. Internacional

El derecho deportivo es internacional debido a que se encuentra contenido en normativas internacionales, creadas por entes internacionales que regulan la actividad deportiva en las distintas modalidades del deporte, donde cada país que, quiere incursionar en un deporte específico y participar de manera internacional, deben adoptar dichas normativas para ser cumplidas en la actividad deportiva.

El máximo ente internacional del deporte es el comité Olímpico Internacional, quien es el encargado de coordinar las actividades del movimiento olímpico, como lo es la supervisión y administración de los juegos olímpicos.

d. Multidisciplinario

El derecho deportivo es multidisciplinario debido a que esta rama del derecho puede ser estudiada desde la perspectiva de otras ramas de la ciencia, como lo es la sociología, la administración, la medicina, las ciencias de la comunicación, la historia, la física, entre otras. Esto debido a que, en el deporte, se debe de incursionar con las distintas ramas de la ciencia para que el mismo pueda ser desarrollado con mayor eficacia y se puedan



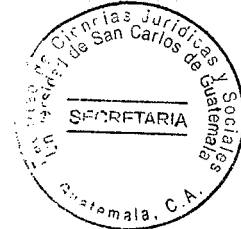
tener los diferentes mecanismos para mejorar al momento de la realización de la actividad deportiva.

e. Interdisciplinario

El derecho deportivo es considerado interdisciplinario debido a que al relacionarse con las diferentes ramas del derecho y de la ciencia, estas deben de ser estudiadas de una manera directa y profunda para lograr entender en su totalidad, desde el contenido de toda la normativa que regula el deporte y las distintas disciplinas que lo rodean, como el comportamiento que las personas que realizan una actividad deportiva deben tener, tanto de forma directa como indirecta.

f. Dinámico

El derecho deportivo es dinámico por el motivo que es cambiante. Es decir que, en materia deportiva, y según la realidad social, esta rama del derecho sufre cambios que pueden ser moderados o significativos, los cuales deben ser reconocidos por la normativa vigente. Las normas deben de estar en constante evolución para poder cumplir con la finalidad que es la protección del de las personas y el bienestar social, finalidades que complementan la actividad deportiva, por lo tanto, las normativas que regulan el deporte y su relación con las diferentes ramas del derecho y de la ciencia, debe estar en contante actualización, para que estas sean aplicables de la mejor forma posible a la sociedad.



3.2. Los clubes deportivos

Los clubes deportivos son aquellas entidades compuestas por un grupo de personas que se dedican a una actividad deportiva. Estos clubes pueden dedicarse a una actividad en específico o bien desarrollarse en distintos ámbitos del deporte, en este caso se les puede denominar clubes multideportivos. En Guatemala los clubes deportivos más reconocidos son aquellos que se dedican a la práctica de fútbol, pudiendo ser esta de manera profesional o bien de forma amateur.

Alguno de los clubes deportivos más destacado en Guatemala, que poseen equipos en la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala son: Club Social y Deportivo Municipal, Deportivo Guastatoyano, Deportivo Malaca teco, Comunicaciones Fútbol Club, Club Social y Deportivo Mixco, entre otros. Pero también existen clubes deportivos amateurs que han sido reconocidos a nivel nacional, como es el caso del Club Menedy, Club Asdeporte, Inter Club Guatemala, entre otros.

3.2.1. Definición

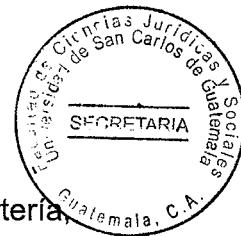
Los clubes deportivos son organizaciones u organismos de derecho privado que se desenvuelven dentro de la rama del derecho privado, los cuales son creados por afiliados que, en su mayoría son deportistas. Tienen la finalidad del fomento y patrocinio a la práctica del deporte en alguna o todas sus modalidades, la recreación y aprovechamiento del tiempo libre, para impulsar programas de interés público y social.

3.2.2. Características

Atendiendo a la definición de lo que es un club deportivo, y al orden de ideas de todo lo que conlleva el ser parte de un club deportivo, podemos establecer cinco características. Primero, se debe entender que, en una entidad jurídica con un carácter eminentemente deportivo, que según los fines por los cuales se constituye, puede ser con fines lucrativos o en su caso sin fines de lucro. Segundo, un club deportivo tiene como objeto principal el fomento a la práctica de uno o más deportes, enfocado siempre al desarrollo del mismo. Tercero, los clubes deportivos tratan de incentivar la práctica del deporte, en especial con aquellas personas que se encuentran asociadas, para que estas puedan participar y competir en un deporte específico de manera profesional. Cuarto, se puede catalogar a un club deportivo como un centro de recreación social, que fomenta el compartir con otras personas la práctica de un deporte. Quinto, los clubes deportivos pueden ser catalogados como un centro de expansión social, esto debido a la gran cantidad de personas con las cuales se puede relacionar al momento de practicar un deporte.

3.3. El futbolista

Un Futbolista es aquella persona que se dedica a la práctica del fútbol en cualquiera de sus diferentes modalidades, siendo estas el fútbol soccer o de campo, conocido también como fútbol once; el fútbol ocho; el fútbol siete; el fútbol sala; y el fútbol playa. En toda y cada una de estas modalidades existen dos equipos, donde los integrantes no pueden utilizar las manos, con excepción del portero, el cual tiene permitido utilizar dichas partes corporales dentro de un área delimitada, esto con el objeto de llevar un balón hacia la



portería del área rival con la finalidad de introducir el esférico dentro de la portería, ganando así el equipo que anote más goles.

3.3.1. Definición

Un futbolista es aquella persona individual que, en el ámbito de sus actividades se dedica única y exclusivamente a la práctica del fútbol de manera profesional. Es decir, recibe una remuneración económica por parte de un club deportivo al cual otorga sus servicios por un tiempo determinado. A nivel mundial existe una infinidad de futbolistas profesionales, que reciben una remuneración económica, siendo los más destacados aquellos que juegan en alguna de las grandes ligas de fútbol, como lo es la española, inglesa, alemana, francesa, holandesa e italiana.

3.3.2. Clases de futbolistas

Dentro del desarrollo del deporte denominado como fútbol, existen los futbolistas profesionales o también llamados futbolistas federados, y encontramos a los futbolistas no profesionales o amateur, o conocidos también como futbolistas no federados. Esta clasificación surge a raíz de las distintas personas que se desenvuelven en el ámbito del fútbol como un pasatiempo, o bien como una profesión u oficio.

Los jugadores profesionales o federados, son aquellos que pertenecen a un club deportivo que compite en una de las cuatro categorías que existen dentro del fútbol guatemalteco, siendo estas la tercera división, la segunda división, la primera división, y



la liga mayor de futbol de Guatemala. También estos futbolistas deben de estar registrados ante la Federación Nacional de Futbol, donde son acreditados para jugar dicho deporte de manera profesional. Por último los futbolistas catalogados como profesionales reciben una remuneración económica por parte del club deportivo al que pertenecen y prestan sus servicios como futbolistas.

Los futbolistas no profesionales o amateur, son aquellos que practican este deporte por diversión o entretenimiento, esto realizado en alguno de los diferentes lugares para poder practicar este deporte. Tienen la característica que son los mismos jugadores quienes mantienen al equipo, es decir que dan un aporte económico para el sostenimiento del mismo, la compra de los implementos deportivos y la inscripción en los los distintos torneos que se realizan. En Guatemala existen una variedad de lugares en las que se puede practicar este deporte de manera no profesional, como lo es los campos del Centro Juvenil Salesiano (CEJUSA), el campo marte, los campos del Roosevelt, entre otros.

3.4. Situación laboral de los futbolistas

Los futbolistas profesionales se encuentran vinculados a un club deportivo de manera profesional a través de un contrato, el cual estipula todo lo relativo a las condiciones del mismo, el plazo de la vinculación con el club, las ganancias a percibir, las obligaciones que tiene el futbolista y los beneficios que este puede tener.

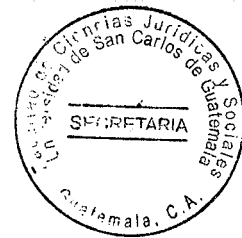
En Guatemala existe una situación muy particular, debido a que el derecho laboral para un futbolista profesional en Guatemala no está legalmente reconocido. Esto se puede



evidenciar al momento de que los futbolistas quieran exigir algún derecho laboral que les corresponda, como el pago de un salario, el goce de vacaciones, o el incumplimiento del contrato con el cual fueron vinculados al club deportivo.

Al existir un conflicto de índole laboral entre un futbolista y un club deportivo, este inconveniente debe de resolverse entre ellos o bien debe ser elevado a la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, para que sea el ente encargado de solucionar dicho conflicto, a través del Comité de Regulación. Si en problema no logra resolverse en cualquiera de las instancias antes mencionadas, deberá ser remitido a la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) quien deberá resolver en definitiva el conflicto planteado.

Como se puede evidenciar, en ningún momento el futbolista profesional puede acudir a Ministerio de Trabajo a reclamar alguna violación a sus derechos laborales, esto debido principalmente a que la misma Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) argumenta que ellos son el único ente encargado de velar por el futbol profesional de manera internacional, y todos aquellos futbolistas profesionales deben acatar las normativas que la Federación Internacional aplica a través de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala. Y como segundo supuesto es que los futbolistas profesionales son vistos por los clubes deportivos como deportistas y no como trabajadores, a pesar que reúnen las características establecidas por el derecho laboral para poder encuadrarse en el rubro de trabajadores.



3.4.1. Contratación laboral

En el ámbito deportivo, específicamente en el fútbol, los futbolistas son vinculados a los clubes deportivos mediante un contrato, en el cual comparecen para firmarlo el presidente del club, y el jugador, contrato que vinculará al futbolista por un tiempo determinado con el club deportivo.

En Guatemala, los futbolistas que son vinculados a un club deportivo cumplen con cada una de las características para que se dé una relación laboral ordinaria, tienen un horario establecido, una remuneración económica, un plazo de cumplimiento del contrato celebrado, un jefe inmediato, entre otros. Sin embargo, por el órgano al cual está sujeto tanto el futbolista como el club deportivo al momento de tener un conflicto, estos contratos no son catalogados como contratos laborales, más bien se les da una denominación de contratos deportivos.

a. Contratos deportivos

Se debe entender que "las relaciones jurídicas que se crean con motivo de la práctica deportiva, tanto en sus modalidades de profesional como de aficionados, dan lugar a un área especial del derecho que, si bien carece todavía de los tributos indispensables y de la sistematización obligada para convertirse en una rama del mismo derecho deportivo, se está en camino de lograrlo."¹⁷.

¹⁷ Bazán Cabrera, José. **El contrato de trabajo deportivo**. Pág. 84.

En este orden de ideas se puede determinar que los contratos deportivos que los jugadores de fútbol firman al momento de ser vinculado con un club deportivo, no son catalogados como contratos laborales, haciendo que los derechos laborales que la legislación guatemalteca garantiza, no puedan ser exigidos por los mismos jugadores.

Esto ha detonado en la actualidad a que exista una inmensidad de conflictos entre jugadores y clubes deportivos, siendo la principal el pago de la remuneración económica hacia el futbolista, llegando a alcanzar en algunos clubes deportivos deudas de más de seis meses. Esto se puede evidenciar en el año dos mil dieciocho (2018), cuando en el departamento de asuntos jurídicos de la federación Nacional de Fútbol de Guatemala tenía más de cincuenta demandas planteadas por distintos jugadores en las diferentes categorías del fútbol guatemalteco.

3.4.2. La Asociación de Futbolistas Guatemaltecos

Es una entidad de carácter privada, no lucrativa, educativa y deportiva de desarrollo integral, apolítico, social, cultural y con fines de proyección social, creada por los mismos jugadores de fútbol profesional de Guatemala con el fin de poder solucionar la problemática que existe entre los futbolistas y los clubes deportivos del país.

Es creada como una organización que se encarga de la protección de los derechos de los futbolistas, y todo aquel jugador de fútbol que quiera ser parte de esta asociación



debe afiliarse por un monto mensual que va desde los diez quetzales hasta los cincuenta quetzales, dependiendo de la categoría en la cual juegue el jugador.

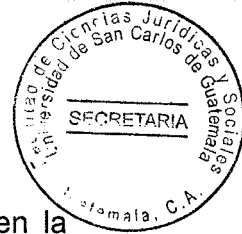
La Asociación de Futbolistas Guatemaltecos también surge como un ente que vela por los beneficios de los futbolistas, tanto dentro de la actividad deportiva, como en las actividades privadas fuera del deporte. Los futbolistas asociados gozan de beneficios educativos, médicos, asesorías, entre otros. La asociación tiene la mentalidad que todos los jugadores de futbol tienen derechos, y es necesario que se exija que los mismos sean respetados, así como los futbolistas deben cumplir con las obligaciones que tienen con el club que los contrata.

a. Misión

La Asociación de Futbolistas Guatemaltecos tiene como visión velar por los derechos que tienen los futbolistas profesionales, así como las obligaciones que adquieren durante toda su carrera profesional, asesorando a los afiliados en su desarrollo integral durante todos los años que dure practicando dicho deporte de manera profesional, y gozando de los beneficios que la asociación otorga para después del retiro del futbolista.

b. Visión

La visión que tiene la Asociación de Futbolistas Guatemaltecos es llegar ser una organización capaz de poder asesorar en todo momento a los futbolistas profesionales,



desde su crecimiento y desarrollo en la actividad deportiva, así como también en la formación ciudadana para el bienestar social.

c. Objetivo

El objetivo principal de la Asociación de futbolistas guatemaltecos es la integración de los futbolistas profesionales en su totalidad, de las distintas ligas u divisiones federadas de Guatemala en la asociación, esto para crecer en el número de afiliados y poder abarcar mayor cobertura en la práctica del fútbol a nivel nacional. También pretenden ser un medio muy importante para los futbolistas para que puedan alcanzar un desarrollo pleno tanto en el deporte como de la sociedad.

Pretende también el poder garantizar que los futbolistas profesionales puedan desenvolverse bajo condiciones laborales idóneas, es decir, velar para que las condiciones contractuales sean cumplidas, y de existir controversias entre las partes, puede fungir como un órgano asesor. Todo esto con el único propósito que el futbolista profesional en Guatemala pueda gozar de manera libre los derechos y garantías constitucionales establecidas en la legislación.

3.4.3. Sindicato de Futbolistas Profesionales de Guatemala

SIFUPGUA según sus siglas, fue creado el dieciséis de febrero del año dos mil dieciocho, y fue inscrita en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social bajo el número dos mil cuatrocientos ochenta y seis, folios del cero cero un mil novecientos sesenta al cero cero

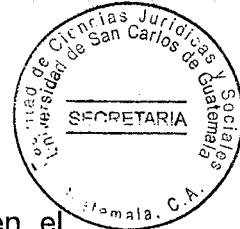


un mil novecientos setenta y ocho, del libro veinticuatro de Inscripciones de Organizaciones Sindicales. La inscripción del sindicato fue publicada en el Diario Oficial el día trece de marzo del año dos mil dieciocho, con lo cual quedo formalmente inscrito y constituido.

Esta institución viene a reflejar la incongruencia que existe en materia laboral, en referencia a tema deportivo. Debido a que la legislación actual no regula a los futbolistas como trabajadores ante los clubes deportivos, como se ha expuesto en reiteradas coacciones, y todo conflicto que pueda suscitarse entre el futbolista y el club deportivo debe ser resuelto por el órgano correspondiente de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, es, hasta cierto punto confuso, que ante la legislación guatemalteca existe un sindicato de futbolistas profesionales.

En este orden de ideas, y tomando como referencia la lógica, el raciocinio humano, y los antecedentes antes expuestos, ¿Cuál es el motivo por el cual Ministerio de Trabajo y Previsión Social reconoce una forma de formación colectiva de futbolistas profesionales, pero estos no pueden acudir a dicho ente administrativo para la resolución de conflictos con un club deportivo? Esta interrogante tiende a entablarse entre los propios futbolistas profesionales, creando la sensación de que los derechos laborales son violentados.

A la fecha, esa interrogante sigue sin ser aclarada en su totalidad, por tal razón los futbolistas han tenido la necesidad de organizarse para luchar por los derechos laborales que poseen que, si bien no se encuentran literalmente establecido, lo está tácitamente al cumplir con todas las características de una relación laboral. Lucha que sigue siendo



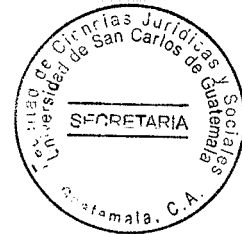
constante y que cada día se suman más futbolistas y entidades que creen en el movimiento, con la finalidad de que sean reconocidos y a la vez no violentados los derechos laborales que poseen como futbolistas profesionales ante los clubes deportivos.

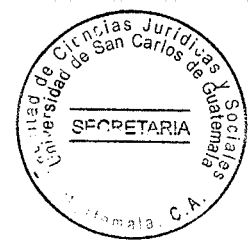
a. Visión

Esta organización sindical quiere ser capaz de poder representar a los futbolistas profesionales cuando exista un conflicto laboral, tanto individual como colectivo. Siendo esta representación ante las instituciones públicas y órganos jurisdiccionales de trabajo, así como aquellas entidades privadas donde se considere que haya existido una violación laboral. Busca defender en todo momento los derechos laborales de los futbolistas, así como promover el desarrollo de estos en el ámbito social, deportivo y profesional.

b. Misión

SIFUPGUA fomenta y vela por la unión, solidaridad, participación, armonía y agrupamiento de todos los futbolistas profesionales. También trata de incentivar la participación de los futbolistas profesionales en el desarrollo deportivo, así como la defensa de los derechos que estos poseen como trabajadores y las obligaciones que tiene ante los respectivos clubes deportivos.





CAPÍTULO IV

4. La protección de los derechos laborales de los futbolistas profesionales en Guatemala

A lo largo de la historia del deporte, específicamente del fútbol, ha existido una diversidad de conflictos que se suscitan entre los futbolistas y los clubes deportivos. Estos conflictos son desfavorables para los futbolistas, ya que para poder darle un final que sea favorable, se debe recorrer un arduo camino dentro del procedimiento que conlleva el involucramiento de un ente internacional.

En la mayoría de los casos, por la tardanza del procedimiento, los futbolistas terminan cediendo ante los clubes deportivos, y regularmente renunciando a sus derechos como trabajadores. Con este tipo de acciones se logra violentar un derecho reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho al trabajo, el cual se encuentra regulado en la sección octava, del Artículo 101 al Artículo 106.

En este orden de ideas, se tiene la necesidad que el Estado de Guatemala, el Ministerio de Trabajo, la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, los clubes deportivos, y los propios futbolistas profesionales de Guatemala, reconozcan que existe una relación de índole laboral al momento que un club deportivo contrata a un futbolista profesional por razón de la celebración de un contrato, y esta relación debe quedar plasmada dentro de una normativa que regule todos los aspectos laborales que pueden suscitarse entre un futbolista y un club deportivo.

4.1. Normativa existente en el derecho comparado

La situación laboral de los futbolistas profesionales es un tema que ha sido tratado en muchos países del mundo. Sin embargo, con el paso del tiempo, algunos países han logrado contemplar una normativa para la protección de los futbolistas. Estos países han logrado desarrollar una base legal, que puede servir como precedente para que otros países puedan legislar este tipo de normativas.

Al hablar de legislación que protege los derechos laborales, se debe comentar que el continente europeo es el más avanzado, donde cada liga de fútbol profesional posee normativas que pueden beneficiar en ciertos aspectos a los futbolistas, teniendo derechos laborales reconocidos, haciendo que las ligas del fútbol europeo son reconocidas como las mejores del mundo.

Sin embargo, en el continente americano esta situación ha avanzado de una manera lenta, son pocos los países que se han acoplado a una normativa que proteja los derechos laborales de los futbolistas. En Latinoamérica solo se posee ciertos precedentes de países que han adoptado este tipo de normativas, los cuales pueden servir de ejemplo para que Guatemala pueda establecer su propia legislación laboral referente a los futbolistas profesionales, tomando en consideración que el fútbol de Centroamérica es considerado como uno de los más bajos en cuanto al nivel deportivo, pero en a nivel económico resulta uno de los visto de mejor manera, siendo Guatemala el país centroamericano donde un futbolista profesional percibe los mejores ingresos económicos.

4.1.1. Argentina

En febrero del año de mil novecientos setenta y tres (1963), se sancionó el Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional, ley veinte mil ciento sesenta (20160), debido a la lucha de los distintos gremios de futbolistas con los clubes deportivos de Argentina, es considerada como la primera ley en el mundo que trato el tema laboral de los futbolistas profesionales de manera específica dentro del ámbito deportivo, específicamente en el fútbol.

Cabe resaltar que, en este periodo de tiempo, la relación entre los futbolistas profesionales y los clubes deportivos se encontraban encuadradas dentro del derecho laboral desde el año de mil novecientos sesenta y nueve (1969), donde ya se tenía tipificada la relación laboral que existe entre ambas partes. Sin embargo, con la entrada en vigor de la ley veinte mil ciento sesenta (20160), se tipificó lo relativo a la remuneración económica de los futbolistas, el registro de los contratos laborales, el cumplimiento de los contratos cuando un futbolista es traspasado a otro club deportivo, así como los contratos deportivos de los menores de edad.

4.1.2. Perú

El uno de enero de mil novecientos noventa y seis (1996) entró en vigor la ley número veintiséis mil quinientos sesenta y seis (26566) denominada como “Régimen Laboral de los Jugadores de Fútbol Profesional”. Con esta normativa se regula la situación legal de los jugadores de fútbol profesional en las diferentes ligas de fútbol de Perú.



Esta normativa regula la forma de contratación de los futbolistas profesionales, las obligaciones que estos poseen, los derechos que adquieren, la metodología de transferencia hacia otro club deportivo, todos los aspectos relativos a la seguridad social, los estatutos que rigen el fútbol peruano, las acciones que pueden realizar los sindicatos de futbolistas, así como las condiciones adecuadas que deben de gozar los futbolistas profesionales para un correcto desempeño en la actividad deportiva que realizan.

Esta normativa laboral se creó a manera que la misma proteja los intereses laborales de los futbolistas profesionales en Perú, y esta a su vez debe ser complementada con el Decreto Legislativo setecientos veintiocho (728), Ley de Fomento del Empleo, que regula todos los aspectos relativos al régimen laboral de la actividad privada; y también se debe aplicar supletoriamente las normativas que regula el Código Civil de Perú, el cual regula todo el ordenamiento jurídico en materia civil.

4.1.3. Chile

El veinticinco de abril del año dos mil siete (2007) fue publicado en el Diario Oficial de la República de Chile, Ley número veinte mil ciento setenta y ocho (20178), denominada Estatuto Laboral del Deportista Chileno, el cual entró en vigor el día uno de junio del mismo año. Esta normativa contempla aspectos fundamentales de los deportistas profesionales como lo son los derechos y las obligaciones que estos poseen, la regulación de las relaciones de los deportistas y de aquellas personas que desempeñan actividades conexas al deporte.



Con la vigencia de esta normativa, se procedió a realizar una serie de reformas en el Código de Trabajo para beneficiar a los deportistas profesionales, especialmente en el reconocimiento de la relación laboral que existe con sus patronos, siendo estos, en el caso del fútbol, los clubes deportivos. Estas reformas acogen principalmente a los futbolistas profesionales, debido a que este deporte es el más popular en el país, así como el único deporte de carácter colectivo que se encuentra regulado también por una entidad de carácter internacional como lo es la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA).

4.1.4. Colombia

El Ministerio de Trabajo en Colombia, en el año dos mil trece (2013) intento creó el proyecto ley doscientos cuarenta y seis (246), Estatuto Laboral del Futbolista Colombiano, el cual intentó que el mismo fuese promulgado. Esta iniciativa busca regular todos los aspectos del ámbito laboral de los futbolistas profesional en Colombia que prestan sus servicios en los equipos de clubes de fútbol o entidades deportivas socios de la División Mayor de Fútbol Colombiano (DIMAYOR).

Esta normativa tiene como finalidad beneficiar a los futbolistas en el desarrollo de la carrera profesional dentro del país en el ámbito laboral, teniendo claridad en la forma de contratación por parte de los clubes deportivos, las obligaciones contractuales entre las partes, los derechos que, tanto los clubes deportivos como los futbolistas profesionales poseen dentro de la relación contractual que se suscita, entre otros.



Sin embargo, al momento de que el proyecto fue presentado al Congreso no tuvo buenas impresiones, aunque no ha sido desechado en su totalidad, el mismo aún se encuentra en discusión por lo que no esta normativa aún no ha sido aprobada.

4.1.5. Federación Internacional de Fútbol Asociación

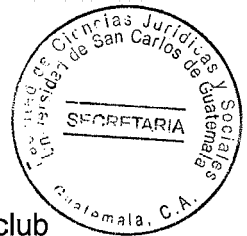
Esta institución es de carácter internacional, es más conocida por sus siglas como FIFA, y es el ente encargado de gobernar a todas las federaciones de fútbol de aquellos países en el mundo que se encuentran asociados. Fue creada el veintiuno de mayo del año mil novecientos cuatro (1904) en París, Francia. Actualmente tiene su sede en la ciudad de Zúrich, Suiza y se encuentra constituida a la fecha por doscientos once asociaciones o federaciones de fútbol de diversos países de los cinco continentes del mundo, acogiendo los deportes de fútbol, fútbol sala, y fútbol playa.

Al largo de la historia, la FIFA se ha encargado de regular todos los aspectos referentes a los jugadores profesionales de futbol, siendo el ente encargado de la resolución de conflictos en última instancia. A manera de reforzar la metodología y regulación de las relaciones que se crean entre los clubes deportivos y los futbolistas profesionales, ha emitido una serie de normativas para que, cada una de las asociaciones miembros debe cumplir a manera que exista una legislación igualitaria en el ámbito del fútbol a nivel mundial, siendo estas normativas las que se encargan de regular la practica del futbol a nivel profesional en los países miembros, las cuales deben ser adaptadas en la legislación nacional.

a. Estatutos de la FIFA

Con la creación de la Federación Internacional de Fútbol Asociación, se dio a la tarea de crear una normativa la cual lograra englobar todos aquellos preceptos que la FIFA quería entablar para con el resto de las federaciones miembros, de esta manera se acoge la normativa internacional denominada Estatutos de la FIFA, legislación que con el paso de tiempo tiene a modificarse a manera que la misma se actualice atendiendo las necesidades actuales del deporte del futbol. La última modificación que se realizó a esta normativa fue el trece (13) de junio de dos mil dieciocho (2018) en la ciudad de Moscú, Rusia, con la cual también se modifica el Reglamento de aplicación de los Estatutos, de se ratifica el Reglamento del Congreso, el cual había sido aprobado el veintiséis (26) de febrero del año dos mil dieciséis (2016).

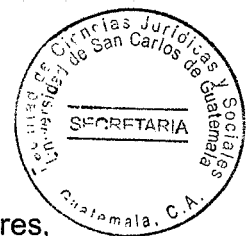
Los Estatutos de la FIFA logran hacer una serie de distinciones y definiciones estableciendo como primer punto lo que es una Federación, indicando que ésta en una asociación específicamente de fútbol que es reconocida por FIFA, para que la misma pueda participar en el plano internacional en los diferentes torneos que se organizan. Como segundo punto se tiene la explicación de los clubes deportivos son aquellos que son miembros de una federación de futbol, y a su vez de FIFA que compiten por lo menos con un equipo dentro de una competencia reconocida por la misma federación. Por último, y como tercer punto, y como definición principal que compete, es la del jugador, estableciendo que es aquel futbolista que posee una licencia extendida por la federación de fútbol del país de donde es el club deportivo donde jugara, esta licencia es avalada por FIFA y garantiza así que el mismo jugador pueda participar tanto en los torneos



internacionales con su respectiva federación, o bien poder participar con un club deportivo en el ámbito internacional o local.

Contempla también dentro de su estructura la razón social, los objetivos que poseen, los derechos humanos a los cuales se encuentra comprometido a respetar, los derechos y obligaciones que tiene cada federación asociada, los estatutos que deben de poseer cada federación miembro, los clubes deportivos ligas u otras agrupaciones de clubes, la independencia que debe tener cada federación miembro y los órganos que este posee, así como todo lo concerniente a la organización, método de resolución de conflictos, estructura interna y toma de decisiones que posee la Federación Internacional de Fútbol Asociación.

Concentrados en el apartado de los estatutos de la FIFA denominado Estatutos de las federaciones miembro, se establece que cada federación asociada debe cumplir dentro de la legislación que para el efecto debe promulgar. Esta legislación debe contener ciertos principios de gobernanza y en particular deben contener: "a) declaración de neutralidad en cuanto a política y religión; b) prohibición de toda forma de discriminación; c) independencia y prevención de injerencias políticas; d) garantía de la independencia de los órganos judiciales (separación de poderes); e) aceptación de las Reglas de Juego, de los principios de lealtad, integridad, deportividad y juego limpio por parte de los grupos de interés, además de los estatutos, reglamentos y decisiones de la FIFA y de la confederación correspondiente; f) reconocimiento de la jurisdicción y autoridad del TAD por parte de los grupos de interés y concesión de prioridad a la mediación como vía de resolución de disputas; g) responsabilidad de las federaciones miembro a la hora de



regular materias tales como arbitraje, lucha contra el dopaje, registro de jugadores, licencias de clubes, imposición de medidas disciplinarias —incluidas las resultantes de conductas éticas inapropiadas— o medidas destinadas a proteger la integridad de las competiciones; h) definición de las competencias de los órganos responsables de la toma de decisiones; i) prevención de conflictos de interés en la toma de decisiones; j) constitución de los órganos legislativos de acuerdo con los principios de representatividad democrática, teniendo presente la importancia de la igualdad de género en el fútbol; k) auditoría de cuentas independiente todos los años.”.

En este orden de ideas, cada país asociado a FIFA debe poseer una legislación que contemple cada uno de los aspectos descritos en el párrafo anterior, tomando en cuenta que, hasta cierto punto, es la misma FIFA que impone el tipo de normativa que debe regular el deporte dentro de cada país asociado. Esto a su vez puede ser perjudicial debido a que, para cumplir con esta normativa, muchos países miembros únicamente tratan de cumplir con lo mínimo establecido, dejando por un lado temas como la relación laboral que puede existir entre jugadores y clubes deportivos, métodos para la resolución de conflictos laborales, el reconocimiento de la relación laboral, entre otros.

Como se ha expuesto anteriormente, existen muy pocos países asociados al fútbol profesional que han logrado establecer una regulación laboral de las relaciones que se suscitan entre los futbolistas y los clubes deportivos, las cuales logran proteger los intereses de los jugadores profesionales. Este tipo de normativa logra abarcar todas las estipulaciones que los Estatutos de la FIFA establece, además de implementar protecciones en el ámbito laboral para los futbolistas, siendo este tipo de legislación la



idónea para que otros países empiecen a implementar, especialmente países en el continente americano.

b. Circular 1171 de FIFA

El veinticuatro (24) de noviembre del año dos mil ocho (2008) la FIFA mandó una circular a todos los miembros de la federación donde informan que en la sesión celebrada el veinticuatro (24) de octubre de dos mil dieciocho (2018) el comité Ejecutivo de la FIFA discutió la importancia de contar con una normativa general que encuadrara la relación laboral de los futbolistas profesionales. Por ende, con la circular dan conocer a cada uno de los países miembros de la FIFA los requisitos mínimos para contratos estándar de los jugadores en el fútbol profesional.

Esta circular trata de fomentar la relación laboral que debe de existir entre los futbolistas profesionales y los clubes deportivos, iniciando esta relación con la elaboración de un contrato laboral. También se manifiesta que este contrato debe poseer ciertas características que deben ser tomadas en cuenta al momento de su elaboración, donde se resalta que se deben tomar en cuenta la legislación nacional y en especial aquella legislación que se enfoque en cláusulas contractuales, esta disposición se puede encontrar en el prólogo del documento.

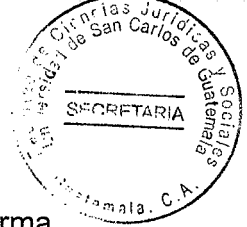
Se encuentra dividida en trece puntos, los cuales se subdividen al mismo tiempo. Esta división se suscita de la siguiente manera: (i) Contrato y contratantes; (ii) Definiciones; (iii) Relación de las partes contratantes; (iv) Obligaciones del club; (v) Obligaciones del



jugador; (vi) Derechos de imagen; (vii) Contratos de cesión; (viii) Normas disciplinarias / protesta; (ix) Dopaje; (x) Arbitraje; (xi) Disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos; (xii) Convenio colectivo (CC); (xiii) Disposiciones Finales. Si bien es cierto esta disposición trata otros aspectos referentes al futbolista profesional, es pertinente resaltar aquellos que son de índole laboral, resaltando de esta forma los aspectos establecidos en: contrato y contratante, relación de las partes contratantes, obligaciones del club y del jugador, y convenios colectivos.

En el apartado de contratos y contratantes, se establece que todos los contratos deben realizarse de manera escrita, y deben contener la firma de ambas partes, además establece las disposiciones que debe contener el contrato cuando los futbolistas son menores de edad. A cada una de las partes le debe de ser entregado un ejemplar del contrato firmado, el cual será enviado a las respectivas instituciones.

También se establece que estos contratos deben contener los datos esenciales de las partes, nombres, apellidos, nacionalidad, dirección, entre otros datos, tanto del futbolista como del club deportivo, siendo estos a su vez los datos del representante legal; y en el caso que el futbolista se a menor de edad, debe consignarse los datos de los padres o representantes del menor. Por último, estos deben contener la fecha exacta en que está iniciando la relación laboral, indicando a la vez, de manera específica los derechos y las obligaciones que debe tener tanto el futbolista como el club deportivo, y la forma de finalización de los contratos, tanto unilateral como con el consentimiento de ambos.

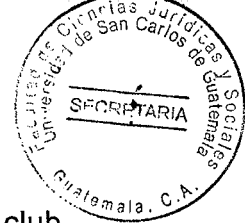


El apartado relaciones de las partes contratantes establece que el contrato que se firma entre el futbolista profesional y el club deportivo constituye un contrato laboral, salvo que entre las partes dispongan lo contrario, sin embargo, se debe aplicar la legislación del país al que pertenece el club deportivo. Esta relación laboral debe estar garantiza los derechos que deben poseer tanto los futbolistas como los clubes deportivos, así como las obligaciones que poseen, y estos no pueden contradecir la legislación laboral del país, y el futbolista es contratado de manera profesional con todas las estipulaciones plasmadas en el contrato.

En el apartado de las obligaciones del club y de las obligaciones del jugador se logra determinar que el club deportivo debe pagar un salario al futbolista, así como otras retribuciones que lo ameriten, se debe brindar un seguro médico, contemplando el tema de enfermedades o accidentes, e incluso también lo relativo a pensiones. Dentro de las obligaciones que debe de tener el club al momento de celebrar un contrato laboral con el futbolista, es que en el mismo documento se debe establecer aquellas consecuencias económicas que pueden surgir si existiese alguna situación en cuanto a los ingresos del club deportivo.

Por otro lado, también se debe establecer y garantizar los derechos humanos y la no discriminación hacia el jugador, las medidas necesarias para garantizar la salubridad del jugador dentro de las instalaciones del club deportivo, el pago de impuestos si existiese, así como garantizar la educación de aquellos jugadores que son menores de edad.

En cuanto a los jugadores, estos tendrán la obligación de acudir a los entrenos programados por el club deportivo o el jefe al mando, el llevar una vida fuera de peligro

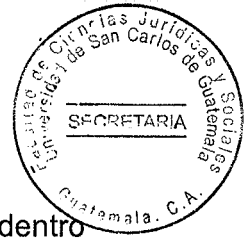


en cuanto a la salud, tener un comportamiento adecuado tanto fuera como dentro del club deportivo, así como cumplir con las normativas internas que este posea. Además, el jugador debe notificar al club deportivo en caso de que exista alguna enfermedad o accidente.

Posteriormente, tanto el jugador profesional como el club deportivo deben cumplir con los Estatutos de la FIFA, las normativas que implementa la Federación de Fútbol del país donde se encuentren, así como todas aquellas normativas de índole nacional que se apliquen en materia laboral. De esta manera, tanto la relación laboral como el contrato de trabajo que se suscita entre las partes quedan resguardados por la legislación laboral del país donde se encuentran, así como la legislación internacional establecida por FIFA.

Por último, en apartado de convenios colectivos (cc), la circular establece que todos los clubes deportivos y los jugadores profesionales de fútbol, en el transcurso de la relación laboral, tiene el derecho de poder suscribir un convenio colectivo. Este debe estar apegado a derecho donde ambas partes, trabajadora y patronal aceptan derechos y obligaciones para que sean cumplidas, y así tanto los clubes deportivos como los jugadores profesionales son amparados en derechos laborales.

Esta circular debe de tomarse en consideración al momento de legislar normativas en materia deportiva, ya que en las mismas deben de apararse los derechos laborales, siendo en este caso específico el de los futbolistas profesionales. Se debe comprender que el ente rector a nivel mundial del fútbol profesional es la FIFA, por lo que toda



normativa que este implemente debe ser acatada por todos los países miembros, dentro de los cuales se encuentra la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala.

Sin embargo, todos los requisitos que establece la circular emanada de la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) no se encuentran instaurados en ningún tipo de normativa que exista en Guatemala, especialmente en materia laboral y deportiva, evidenciado de esta manera la tardanza que se tiene en el país para involucrar normativas internacionales de carácter obligatorio dentro de la legislación guatemalteca, teniendo como consecuencia los diferentes enfrentamientos que han existido entre los clubes deportivos y los futbolistas profesionales, quedando estos últimos desprotegidos en materia laboral, evidenciado así una desigualdad entre ambas partes.

Esta vulnerabilidad que poseen los futbolistas profesionales en Guatemala ha tenido como consecuencia que daban afrontar decisiones emanadas por los clubes deportivos que, en materia laboral son ilegales. La legislación laboral guatemalteca es clara en cuanto a la simulación de un contrato laboral, la cual es evidente en el tiempo de relación que existe entre el club deportivo y el futbolista profesional, y debido a la normativa actual en el ámbito deportivo, estas anomalías deben ser ventiladas por otra vía, llegando incluso a resolverse ante el ente rector del fútbol, razón por la cual este tipo de procedimientos son tardíos y desgastantes para los futbolistas profesionales en Guatemala.

Esto trae como consecuencia un freno eminente en el actuar del futbolista, donde el derecho que este posee de accionar en contra del club deportivo queda vetado. Ya que

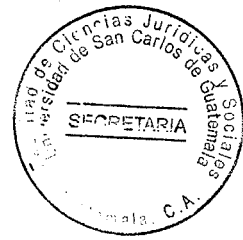


los jugadores profesionales de fútbol deben tener la facultad de poder accionar de manera liberal ante un ente adecuado y competente para poder solventar estos agravios. Siendo estos de manera administrativamente ante el Ministerio de Trabajo, o bien judicialmente ante los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, entidades que se encuentran descentralizadas en todo el país.

4.2. Estructura del fútbol profesional en Guatemala

El deporte que más participación tiene a nivel nacional es el fútbol, el cual es practicado en todo el país en distintas modalidades, iniciando de una manera amateur, y finalizando con la práctica profesional del deporte. La práctica del fútbol de esta índole es supervisada exclusivamente por la Federación, a través de las distintas ligas profesionales que existen en el país. Sin embargo, por tratarse de un deporte federado, existe otra entidad, la cual es decretada constitucionalmente para que lleve a cargo el desarrollo del deporte federado para la formación de deportistas competitivos a nivel mundial.

Es importante resaltar que estas instituciones han creado ciertas normativas con el ámbito de mejorar el deporte profesional. Estas normativas son emanadas directamente por estas entidades, que si bien es cierto no fueron promulgadas por el Congreso de la República de Guatemala; tienen carácter general y específico, ya que son obligatorias en el ámbito del fútbol profesional.

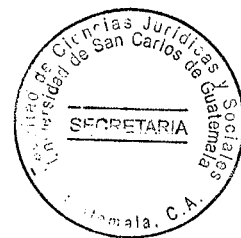


4.2.1. Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala

En el ámbito deportivo, la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, conocida por sus siglas como CDAG, es el organismo rector y superior de todo el deporte federado. La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 92 “Autonomía del deporte. Se reconoce y garantiza la autonomía del deporte federado a través de sus organismos rectores, Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala y Comité Olímpico Guatemalteco, que tienen personalidad jurídica y patrimonio propio, quedando exonerados de toda clase de impuestos y arbitrios.” De esta manera se entiende que es el ente de mayor jerarquía en el país en el deporte federado.

Fue creada el siete (07) de diciembre del año un mil novecientos cuarenta y cinco (1945) a través del acuerdo doscientos once (211) del Ministerio de Educación Pública, y el veintiocho (28) de abril del año un mil novecientos cuarenta y seis (1946) fueron promulgados los estatutos. En esta época estas dos normativas fueron las únicas que rigieron al deporte nacional en el marco legal hasta el año de un mil novecientos cincuenta y seis (1956).

Como consecuencia de la creación de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, en el año un mil novecientos cuarenta y ocho (1948) inicio la construcción del mayor complejo deportivo de Guatemala, al cual se le conoce como la ciudad de los deportes, la cual fue concluida en el año un mil novecientos cincuenta (1950). Fue construida con el principal propósito de albergar los sextos juegos deportivos centroamericanos y del caribe, los cuales serían celebrados en Guatemala.



4.2.2. Federación Nacional de Fútbol de Guatemala

Conocida como FEDEFUT por sus siglas, es la entidad superior que rige el fútbol en Guatemala de manera profesional. Se fundó en el año un mil novecientos diecinueve (1919) y es miembro de la Confederación de Norteamérica, Centroamérica y del Caribe desde el año un mil novecientos sesenta y uno (1971). Se encuentra a cargo de las selecciones masculinas y femeninas de Guatemala en todas sus categorías. Es la institución encargada de supervisar todos los reglamentos generales y de competencia que la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) avala, para que los mismos sean implementados en el país. También es el ente encargado de la regularización de las diferentes ligas de fútbol profesional que existen, las cuales están afiliadas a la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala (FEDEFUT).

Tiene como visión ser la institución rectora que se encargue del desarrollo del fútbol y convertirse en un agente de cambio para general sociedades en paz en el país. Y su misión es ser la entidad que promueva la dirección y organización del fútbol federado, a manera de cumplir con los Estatutos de FIFA y el federativo, así como la legislación nacional aplicable al deporte, teniendo como objetivo tener una competitividad alta a nivel nacional e internacional.

4.2.3. Normativa existente en la legislación guatemalteca

Guatemala es uno de los muchos países en el continente americano que poseen una carencia en legislación deportiva, especialmente en aquella que proteja a los futbolistas



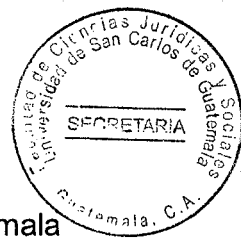
profesionales en materia laboral. Enfocados particularmente en el fútbol, la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, junto a la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, se han dado a la tarea de implementar una serie de normativas a manera de poder mejorar el ordenamiento de dicha disciplina deportiva.

Estas normativas que constan desde acuerdos, circulares, estatutos, avisos, entre otros, las cuales son de carácter obligatorio para todas aquellas personas e instituciones que fungen alrededor del fútbol.

a. Acuerdo número 58/2018-CE-CDAG

El Comité Ejecutivo de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala con fecha diecisiete (17) de abril del año dos mil dieciocho (2018) emitió el acuerdo número cincuenta y ocho diagonal dos mil dieciocho (58/2018) guion C E guion C D A G, el cual se dio a conocer a través de la certificación emitida por la secretaria general de dicha institución. Fue creado en virtud de que la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala tiene la facultad de aprobar estatutos de todas las federaciones y asociaciones deportivas nacionales cuando estas se encuentren debidamente redactadas conforme a la ley.

De esta manera, y con el acuerdo antes mencionado fueron aprobados los Estatutos de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala., que tiene como objetivo el mejorar el alto rendimiento del fútbol profesional, en todo el territorio nacional. Además, debe velar por el fútbol base para que este logre formarse con base a la integridad, la ética y la



deportividad. También es necesario que la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala (FEDEFUT) respete los estatutos, reglamentos, directrices y decisiones que, tanto la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) y demás instituciones nacionales e internacionales en el ámbito del fútbol profesional puedan emanar.

b. Acuerdo número CR-022-2019

El treinta (30) de mayo de dos mil diecinueve el Comité de Regularización de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala (FEDEFUT), aprobó el Reglamento de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la Federación de Fútbol de Guatemala, el cual contiene los procedimientos a seguir cuando exista controversias derivadas del fútbol federado de Guatemala.

La cámara de resolución de conflictos tiene competencia jurisdiccional para la aplicación del derecho deportivo, contemplando lo establecido en los estatutos y reglamentos que apruebe la Federación Nacional de Fútbol Guatemalteco (FEDEFUT), así como todas las normativas internacionales creadas por la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) o de la Confederación de Norteamérica, Centroamérica y el Caribe de Fútbol (CONCACAF).

El Artículo 2 de dicho reglamento establece “La Cámara Nacional de Resolución de Disputas (en adelante CNRD) es un órgano de la FEDEFUT y dirimirá las disputas que se sometan a su conocimiento, relacionadas entre la FEDEFUT, Jugadores, Clubes o Equipos, Entrenadores y/o Intermediarios, siempre y cuando la disputa esté relacionada

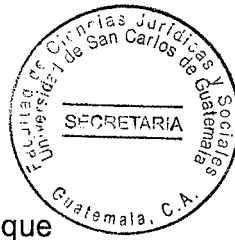


a uno de los siguientes conflictos de ámbito nacional: estatuto de jugadores, transferencia de jugadores e indemnización por formación.”.

De esta manera la Cámara Nacional de Resolución de Disputas (CNRD) es creada para que se tenga un ente competente para resolver conflictos que se susciten en el ámbito deportivo, los cuales atendiendo a lo establecido en el propio reglamento abarcara ciertos aspectos laborales que puedan encontrarse en disputa.

Este órgano de la Federación Nacional de Fútbol Guatemalteco (FEDEFUT) conocerá de manera específica aquellas disputas entre con relación a la estabilidad contractual, indemnización por formación, negociaciones con jugadores, rescisión de contratos, y derechos de formación. En este sentido, la Cámara Nacional de Resolución de Disputas (CNRD) viene a tener un rol parecido al de un órgano jurisdiccional, pero en competencia deportiva, específicamente en el ámbito del fútbol. Sin embargo y englobando todos los aspectos que se contemplan en el derecho laboral, estos son cubiertos en su totalidad, por lo que aun los derechos de los futbolistas que no están establecidos dentro de este reglamento quedan vulnerables.

En este orden de ideas, es importante resaltar que este tipo de entidades es un primer paso para poder garantizar los derechos laborales de los futbolistas, pero el principal problema que se tiene con la aplicación de dicho reglamento es que a la fecha no existen algún estatuto de jugadores que contemple específicamente los derechos que adquieren los futbolistas y los clubes deportivos al momento de que exista una relación contractual entre ambos.



Es importante que exista una normativa específica en materia laboral deportiva, para que pueda ser aplicada por la Cámara Nacional de Resolución de Disputas (CNRD), o en su defecto que conozcan específicamente los Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

Lo idóneo en este sentido es que sea una materia que le competa única y exclusivamente a los juzgados en materia laboral, para que de esta forma pueda existir una descentralización adecuada el cuanto a la competencia para el conocimiento de conflictos laborales en el todo el país, ya que si únicamente esta competencia se concede a la Cámara Nacional de Resolución de Disputas (CNRD). De esta manera, se estaría bajo la competencia de un órgano centralizado, por lo tanto, futbolistas o clubes deportivos que se encuentren en los departamentos del país, tendrían una limitación al acceso de la resolución de conflictos por el ámbito de la distancia, siendo es este caso los futbolistas las partes más afectadas.

4.3. Creación del Estatuto Laboral del Futbolista Profesional en Guatemala

La legislación guatemalteca tiene la particularidad que en el ámbito deportivo existe una carencia de normativas específicas, en cuanto a una legítima protección de los derechos en materia laboral de futbolistas profesionales. Existe el Decreto número un mil cuatrocientos cuarenta y uno, Código de Trabajo, el cual se encarga de regular todos los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos dentro de una relación de índole laboral, y este contempla un título dedicado a los trabajos sujetos a un régimen especial. En este título se regula los trabajos relacionados a la agricultura y ganadería, a las



mujeres y menores de edad, del trabajo a domicilio y doméstico, de transporte y de aprendizaje, el trabajo en el mar y en las vías navegables y por último los servidores del Estado.

Sin embargo, los futbolistas profesionales, que, en el desarrollo de sus actividades cotidianas, cumplen con todos y cada uno de los requisitos para que pueda existir una relación laboral, están sujetos a un horario, que, si bien no es un horario fijo, pero deben cumplir con los horarios asignados por el entrenador del club deportivo, lo que conlleva a que se encuentran sujetos bajo el mando de una persona la cual puede ser catalogada como su jefe inmediato.

Para ser parte del club, deben firmar un contrato que los vincula como jugadores profesionales del club deportivo que requiera sus servicios, y este debe pagar una remuneración de manera mensual, el cual es un monto pactado dentro del contrato que firman, a lo que se le puede considerar como un salario.

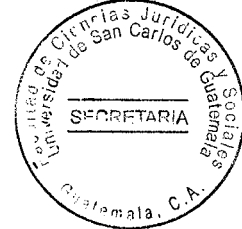
Todas estas características, si nos enfocamos en lo establecido en el Código de Trabajo, demuestran de manera fehaciente la existencia de una relación laboral entre el club deportivo y el futbolista profesional. Sin embargo, de existir algún conflicto entre ambas partes, el futbolista no puede acceder a las distintas entidades que regulan el derecho laboral en el sector privado, más bien deben de llevar un proceso administrativo ante el ente rector del fútbol guatemalteco, lo que hace que sus derechos sean vulnerados y los mismos no sean restituidos de una manera pronta y cumplida.



En este orden de ideas, se puede evidenciar una desigualdad para con los futbolistas profesionales, ya que, cumpliendo todas las características de una relación laboral, no tendría que existir algún impedimento para que estos pudiesen plantear sus reclamaciones ante el Ministerio de Trabajo o bien ante un órgano jurisdiccional competente en materia laboral.

Esto tiende a tergiversar lo establecido en el Código de Trabajo y su contenido en materia laboral, con las normativas en derecho deportivo que existen, debido a que estas normativas, a pesar de ser escasas, sino más bien nulas, son las que establecen que todo conflicto entre un futbolista profesional y un club deportivo deberá ser solucionado ante la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, y esto como consecuencia tiende a violentar el derecho al trabajo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

De esta manera, se logra evidenciar que la normativa laboral en Guatemala no contempla, de cierto modo, a las personas que realizan una actividad deportiva de manera profesional como una modalidad de trabajo. Por este motivo es necesario que exista una normativa que regule única y exclusivamente todo lo relativo a los futbolistas profesionales en el ámbito laboral, para que exista un cuerpo legal específico en la cual se puede tener bases legales para poder acudir a las diferentes instancias en materia laboral, y así los derechos laborales de los futbolistas profesionales no sean quebrantados y vulnerados.



4.3.1. Contenido del Estatuto

La normativa debe ser específica, tratando única y exclusivamente el tema laboral entre futbolistas profesionales como trabajador, y clubes deportivos como patrono. Se debe contemplar los derechos y obligaciones de los futbolistas profesionales para con el club deportivo, tanto dentro del ámbito deportivo como fuera de este, siendo los derechos laborales garantizados por procedimientos específicos que deben sustentarse ante las distintas entidades encargadas de conocer y resolver cualquier conflicto que surja en la relación laboral.

Los conflictos pueden darse tanto en el ámbito administrativo como en el judicial, y se debe tomar en consideración los principios de celeridad procesal, el debido proceso, la respuesta pronta y cumplida, y la tutelaridad, para que la entidad encargada de conocer cualquier conflicto laboral, pueda determinar los mecanismos esenciales y adecuados para que se garantice la protección de los derechos laborales del futbolista profesional, a razón de la desigualdad económica que existe con el patrono.

Asimismo, la normativa debe establecer los derechos y las obligaciones que el club deportivo debe poseer, con la finalidad de que queden instauradas las actitudes que este puede tener con los futbolistas de existir algún incumplimiento. Esto a razón de que el actuar de los clubes deportivos también este resguardado en la normativa, y que estos no puedan excederse de las limitaciones que poseen.



También se debe contemplar que, con los derechos que se establezcan para los clubes deportivos, se pueda garantizar el mayor rendimiento del futbolista profesional dentro la relación de trabajo. De esta manera se puede regular de una manera idónea y equitativa la relación bilateral que debe existir entre ambas partes, donde el futbolista profesional realiza la actividad deportiva y el club deportivo le otorga una remuneración económica a cambio de la realización de dicha actividad deportiva.

Es importante resaltar que la normativa debe ser de carácter general y obligatorio, por lo que es responsabilidad del Congreso de la República de Guatemala la promulgación de dicho cuerpo normativo, sin dejar por un lado la opinión de las distintas autoridades en el ámbito deportivo, y garantizar así la aplicación de dicha normativa a la realidad social. Está a su vez debe ser complementada con la legislación vigente que se posee en materia laboral.

Para la creación de dicho cuerpo normativo, también se debe tomar en cuenta las posturas que reflejan las diferentes entidades privadas que tienen relación en el deporte, específicamente en el fútbol profesional, siendo estas los clubes deportivos, los propios futbolistas, y las distintas agrupaciones que existen, como la Asociación de Futbolistas Guatemaltecos, o el Sindicato de Futbolistas Profesionales de Guatemala, siendo esta última una institución que evidencia de manera fehaciente que los futbolistas profesionales tienen derechos laborales, los cuales no se encuentran reconocidos dentro de la legislación guatemalteca. De esta forma se podrá tener una normativa equitativa para ambas partes, y que logre entablar propuestas adecuadas a las resoluciones de



conflictos, y garantizar de esta manera que no exista una discrepancia en las condiciones de ambas partes.

4.3.2. Propuesta del Estatuto

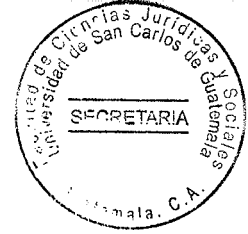
Atendiendo a la necesidad y a la realidad laboral a la cual se encuentran sujetos los futbolistas profesionales en el país, y atendiendo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada a un grupo específico de personas, teniendo como principal resultado la aplicación de la legislación laboral en las disputas entre futbolistas profesionales y clubes deportivos, tomando como precedente la aplicación laboral en este tipo de disputas en países del continente americano; es necesario plantear una ley que logre regular aquellas garantías mínimas que deben poseer los futbolistas profesionales como trabajadores, y evitar así una vulneración de sus derechos, teniendo como resultado el siguiente anteproyecto de ley:

DECRETO NÚMERO _____

EL CONGRESOS DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho de las personas y una obligación social, y el régimen del país debe organizarse conforme a principios de justicia social;



CONSIDERANDO:

Considerando que el principio de Irrenunciabilidad es aquel que limita la autonomía de la voluntad para los casos relacionados con los contratos individuales de trabajo, imposibilitando al trabajador de privarse de las garantías que le otorga la legislación laboral, aun así fuese voluntario y por beneficio propio;

CONSIDERANDO:

Que es deber del Estado proteger los derechos que los habitantes del país gozan como obligación social, siendo el derecho al trabajo una garantía constitucional, la cual ha sido tema de discusión dentro del ámbito deportivo por la constante problemática que existe entre los futbolistas profesionales y clubes deportivos;

CONSIDERANDO:

Que es necesario revisar la Legislación Laboral vigente para que pueda ser aplicable al ámbito deportivo, específicamente en la rama del fútbol, con la finalidad de mejorar el desarrollo del deporte y poder abarcar y aplicar las normativas en cada uno de las actividades de trabajo;

CONSIDERANDO:

Que las normas de Código de Trabajo deben ser aplicadas a todas las relaciones laborales que existan, con el ánimo de cumplir con todas las características ideológicas



del derecho de trabajo para garantizar a los futbolistas profesionales la aplicación de la legislación laboral vigente;

POR LO TANTO,

DECRETA:

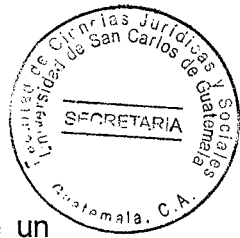
El siguiente:

ESTATUTO LABORAL DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL EN GUATEMALA

Artículo 1: La presente normativa tiene como objeto regular la relación laborar que se susciten entre los futbolistas profesionales y los clubes deportivos de fútbol dentro de la Republica de Guatemala.

Artículo 2: La relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos de fútbol se sujeta a lo normas establecidas en el Decreto número 1441, Código de Trabajo, y todas las normativas aplicables en materia laboral.

Serán aplicables supletoriamente las normativas establecidas en el Código Civil, Decreto Ley número 106.



Artículo 3: Se considera futbolista profesional, aquella persona que en virtud de un contrato, se dedica voluntariamente a la práctica del fútbol dentro de un club deportivo debidamente establecidos.

Artículo 4: Serán considerados como patrono a todos los Clubes Deportivos organizados de conformidad con las normativas vigentes y reconocidos por la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala.

Artículo 5: Los contratos deberán pactarse por escrito, redactados de forma clara y precisa, cumpliendo con todos los requisitos establecidos en la legislación laboral vigente.

Artículo 6: En los contratos laborales deberá establecerse obligatoriamente las siguientes estipulaciones:

- a) Fecha y Lugar de suscripción;
- b) Identificación de las partes;
- c) Objeto del Contrato;
- d) Duración del contrato: en tiempo o en número de partidos;
- e) Salario mensual por devengar;
- f) Premios, remuneraciones y beneficios adicionales;
- g) Prestaciones adicionales convenidas.
- h) Pautas de transferencia, cesión o venta del pase.

El monto del salario mensual no podrá ser inferior al salario mínimo establecido.



Artículo 7: Los contratos entre futbolistas profesionales y clubes deportivos deberán registrarse ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala.

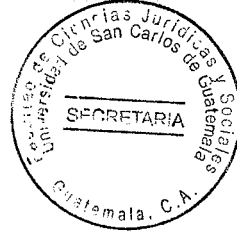
Artículo 8: La transferencia del contrato entre dos clubes deportivos deberán obligatoriamente establecerse en un contrato que deberá tener los siguientes requisitos:

- a. Suscribirse entre los representantes legales de ambos clubes deportivos;
- b. Existir consentimiento del futbolista profesional;
- c. Deberá consignarse el monto total de la transferencia o cesión y el porcentaje efectivamente percibido por el futbolista profesional, el cual no será inferior al 10% del monto de la transferencia o cesión;
- d. Inscribirse el contrato de transferencia o cesión en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala.

Artículo 9: La transferencia de los futbolistas profesionales se rige por las normas de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) y las de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala (FEDEFUT).

Artículo 10: El futbolista profesional tiene derecho a los beneficios establecidos en el contrato, y especialmente:

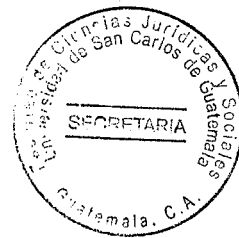
- a. Descanso semana, días festivos, y vacaciones, según la normativa laboral vigente;
- b. Explotación comercial de su imagen y nombre, y a participar en las decisiones que el club deportivo haga con la misma;



- c. Participación en la transferencia hacia otro club deportivo;
- d. Ocupación efectiva durante toda la relación laboral, salvo los casos en que este sea excluido de los entrenamientos y demás actividades a consecuencia de alguna sanción impuesta por el club deportivo.

Artículo 11: Son obligaciones específicas de los futbolistas profesionales:

- a. Realizar la actividad deportiva para la que se le contrató, aplicando la diligencia específica que corresponda a las condiciones físicas y técnicas, de acuerdo con las reglas de juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club deportivo.
- b. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalada por el club deportivo y concentrarse para las competencias cuando sea requerido.
- c. Efectuar los viajes para intervenir en las competencias de conformidad con las disposiciones del club deportivo. Los gastos de transporte, hospedaje, alimentación y otros que sean inherentes al objeto del viaje correrán a cargo del club deportivo.
- d. Someterse a la disciplina de los superiores y acatar las órdenes e instrucciones, debiendo guardar la debida compostura en las actividades deportivas, y cumplir los reglamentos locales, nacionales e internacionales.
- e. Guardar en su vida privada un comportamiento compatible con el mantenimiento del eficiente estado físico y mental en su condición de deportista profesional.
- f. Las que se establezcan en el contrato de trabajo y las que deriven de las normas legales, directivas y reglamentos.



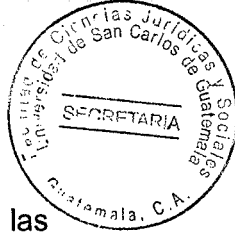
Artículo 12: Son obligaciones de los clubes deportivos:

- a. Organización y mantenimiento de servicios médicos para la atención de los futbolistas profesionales.
- b. Mantener las condiciones necesarias de higiene, comodidad y seguridad de los lugares de concentración, campos de entrenamiento, campos de juego, así como los medios de transporte colectivos en que los futbolistas se desenvuelvan;
- c. Cumplimiento de las normativas laborales y deportivas vigentes;
- d. entes, tanto nacionales como aquellas internacionales aplicables;
- e. Todas aquellas pactadas entre el club deportivo y el futbolista profesional, debidamente establecidas en el contrato.

Artículo 13: Los futbolistas profesionales gozarán del derecho de la atención de salud y seguridad social que otorga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) para lo cual serán aplicables todas las disposiciones que contempla la ley orgánica vigente de dicha institución.

Artículo 14: Los futbolistas profesionales no podrán reclamar premios, remuneraciones o beneficios que no hayan sido pactados en el contrato suscrito con el club deportivo.

Artículo 15: Las jornadas de trabajo que deben cumplir los futbolistas profesionales, no podrán ser mayor a las establecidas en la legislación laboral vigente, salvo la existencia de concentraciones o desplazamientos que dispongan de mayor tiempo establecido, pero estas disposiciones en ningún momento se entenderán como horas extraordinarias.

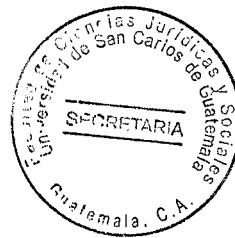


Artículo 16: Los casos en que los futbolistas profesionales incumplan con las obligaciones establecidas con el club deportivo, serán aplicables las siguientes sanciones:

- a. Amonestación verbal y escrita;
- b. Multa, cuyo monto en un mismo mes, no podrá exceder de un 15% del salario mensual pactado;
- c. Suplección sin gonce de sueldo, por un periodo establecido, el cual no podrá ser mayor a 15 días hábiles en una misma temporada; con la obligación de que el futbolista profesional continúe con los entrenamientos establecidos por el club deportivo;
- d. Recisión de contrato.

Artículo 17: Para que un club deportivo pueda hacer efectiva las sanciones aplicables, es necesario que exista una justa causa para la aplicación, y que no exista algún adeudo de salario o remuneración al futbolista profesional

De no existir justa causa, o si el club deportivo adeuda al futbolista profesional, no podrá ser aplicable ningún tipo de sanción, de hacerlo esta será considerada inadmisibile y la entidad que conozca el caso ordenara al club deportivo levantar la sanción de manera inmediata y reintegrar al jugador los descuentos que hubiesen sido realizados; además deberá remunerar a razón de daños y perjuicios el aporte de dos salarios, acorde a la remuneración del futbolista sancionado.



Artículo 18: El contrato podrá darse por terminado:

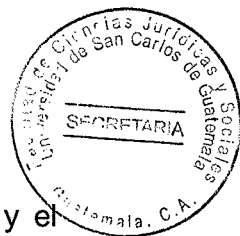
- a. Por mutuo consentimiento de las partes;
- b. Por vencimiento del plazo establecido;
- c. Por el incumplimiento de alguna de las partes;
- d. Por la extinción del club deportivo;
- e. Por la muerte del futbolista profesional.

En cualquiera de los casos, el club deportivo deberá dar aviso de la terminación del contrato al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala.

Artículo 19: En caso de muerte o invalidez por lesión, las indemnizaciones y prestaciones irrenunciables que le correspondan al futbolista profesional podrán ser reclamadas por este, o en su defecto por los herederos, atendiendo a las normativas labores vigentes.

En caso en que la muerte o la invalidez por lesión del futbolista se de a consecuencia directa de la práctica del fútbol, bajo la disciplina del club deportivo o entidad deportiva, este deberá indemnizarlo, o en su defecto a los herederos, en los siguientes montos:

- a. Por muerte, el equivalente a 100 salarios mínimos vigentes en la legislación laboral;
- b. Por invalidez por lesión, el equivalente a 50 salarios mínimos vigentes en la legislación laboral.



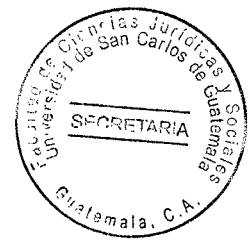
Artículo 20: En los casos en que exista algún conflicto entre el club deportivo y el futbolista profesional que competa en materia laboral, dicho conflicto podrá ser conocido por las siguientes entidades:

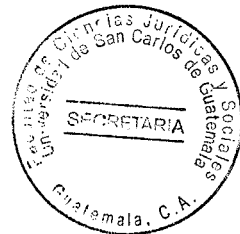
- a. Cámara Nacional de Resolución de Disputas;
- b. Inspección General de Trabajo;
- c. Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.
- d. Centros de Arbitraje constituidos en Guatemala.

En aquellos asuntos en donde se tenga en disputa el salario, la indemnización por tiempo laborado, las prestaciones laborales irrenunciables, o los despidos directos e injustificados, corresponde al trabajador la facultad de llevar el procedimiento respectivo ante la autoridad competente que este decida.

En los demás asuntos a tratar, cualquiera de las partes podrá disponer ante cualquier entidad la resolución de conflictos, teniendo prioridad aquella ante la cual fue presentada con anterioridad.

Artículo 21: La presente normativa rige a partir de su sanción y promulgación, y será aplicable para todos los futbolistas profesionales que se desempeñen dentro del territorio guatemalteco, así como todos los Clubes Deportivos legalmente constituidos en Guatemala.



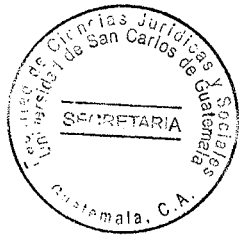


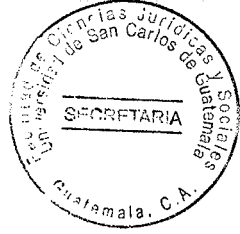
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El planteamiento de la presente investigación surge por la falta de aplicación de la legislación laboral de Guatemala en los conflictos derivados de una relación de trabajo existente entre un futbolista profesional y un club deportivo. Derivado a que estas disputas se solventan a través de procedimientos administrativos que tienden a concluir frente a una entidad internacional de carácter deportivo, las cual carecen de competencia en materia laboral. Generando que los futbolistas no tengan garantías mínimas como trabajadores, frente a los clubes deportivos que fungen como patronos; esto a pesar de que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el trabajo es un derecho y una obligación social en el Artículo 101.

Al no existir en Guatemala una normativa que logre encuadrar al futbolista profesional como trabajador, no existe una debida aplicación de la legislación laboral. Sin embargo, al existir el Sindicato de Futbolistas Profesionales en Guatemala, tácitamente el derecho colectivo de trabajo sí involucra esta profesión en el derecho laboral, más no el derecho individual de trabajo, esto se concluye a que no existe precedente alguno de un conflicto individual de trabajo finiquitados en algún Órgano Jurisdiccional del país.

Por lo anterior es necesario crear una normativa específica para la protección de los derechos laborales de los futbolistas profesionales en Guatemala, la cual podrá ser denominada Estatuto Laboral del Futbolista Profesional en Guatemala.





ANEXOS

ENCUESTA

Esta encuesta será realizada a veinticinco personas que se han desempeñado en el ámbito deportivo del fútbol de manera profesional y amateur dentro del municipio y departamento de Guatemala; con la finalidad de recolectar datos y realizar un sondeo como técnica de investigación, en el proyecto de tesis a presentar a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas, favor seleccione una respuesta. Agradezco su valiosa colaboración para el desarrollo del estudio de la investigación, le aseguro que los datos suministrados serán confidenciales y para uso estadístico.

F1 Seleccione su sexo

| | | |
|---|---|--|
| 1 | M | |
| 2 | F | |

F2. Selecciones su rango de edad

| | | |
|---|---------|--|
| 1 | 18 - 25 | |
| 2 | 26 - 40 | |
| 3 | + 41 | |

F3. Seleccione su nivel de escolaridad

| | | |
|---|---------------|--|
| 1 | Diversificado | |
| 2 | Licenciatura | |
| 3 | Maestría | |

1. ¿Conoce usted la legislación laboral actual que existe en Guatemala?

| | | |
|---|----|--|
| 1 | SI | |
| 2 | NO | |

2. ¿Cree usted que un futbolista profesional es considerado un trabajador?

| | | |
|---|----|--|
| 1 | SI | |
| 2 | NO | |

3. ¿Considera usted que un club deportivo es catalogado como patrono de un futbolista?

| | | |
|---|----|--|
| 1 | SI | |
| 2 | NO | |

4. ¿Está al tanto de la situación actual que ostentan los futbolistas profesionales en Guatemala en el ámbito del derecho laboral?

| | | |
|---|----|--|
| 1 | SI | |
| 2 | NO | |

5. ¿Con que frecuencia tiene usted tiene conocimiento de los problemas laborales que tienen los futbolistas profesionales en el país?

| | | |
|---|---------------|--|
| 1 | Muchas veces | |
| 2 | Algunas veces | |
| 3 | Pocas veces | |
| 3 | No recuerdo | |

6. ¿Sabe usted como son los procedimientos actuales para la resolución de conflictos entre futbolistas profesionales y clubes deportivos?

| | | |
|---|-----------|--|
| 1 | SI | |
| 2 | NO | |
| 3 | ¿Por qué? | |

7. ¿Sabía usted que en la mayoría de casos, los conflictos laborales entre futbolistas y clubes deportivos son llevadas fuera del país para que sean resueltos por una entidad internacional?

| | | |
|---|----|--|
| 1 | SI | |
| 2 | NO | |

8. ¿Cuál es el tiempo prudente que considera para que un conflicto laboral quede finiquitado?

| | | |
|---|------------|--|
| 1 | - 1 año | |
| 2 | 1 - 2 años | |
| 3 | 3 - 5 años | |
| 3 | + 5 años | |

9. ¿Si fuese su situación, estaría de acuerdo a esperar cinco años para hacer efectiva una reclamación laboral o aceptaría el cincuenta por ciento de la deuda del patrono y evitar el litigio extenso?

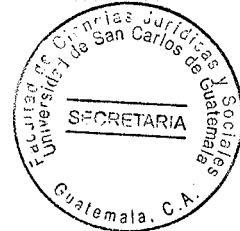
| | | |
|---|------------------|--|
| 1 | Esperaría 5 años | |
| 2 | Aceptaría el 50% | |

10. ¿Sabía usted que la legislación laboral no es aplicada en disputas entre futbolistas profesionales y clubes deportivos?

| | | |
|---|----|--|
| 1 | SI | |
| 2 | NO | |

11. ¿Cree usted conveniente que se aplique la legislación laboral en las disputas de esta índole, entre futbolistas profesionales y clubes deportivos?

| | | |
|---|----|--|
| 1 | SI | |
| 2 | NO | |



12. ¿Sabía usted que hay países que han creado normas que regulan los derechos laborales de los futbolistas?

| | | |
|---|----|--|
| 1 | SI | |
| 2 | NO | |

13. ¿Considera usted que Guatemala debe aplicar las actitudes tomadas por otros países en cuanto a la legislación laboral para el futbolista?

| | | |
|---|----|--|
| 1 | SI | |
| 2 | NO | |

14. ¿Cree usted positiva la creación de una normativa específica para la protección de los derechos laborales de los futbolistas profesionales en Guatemala?

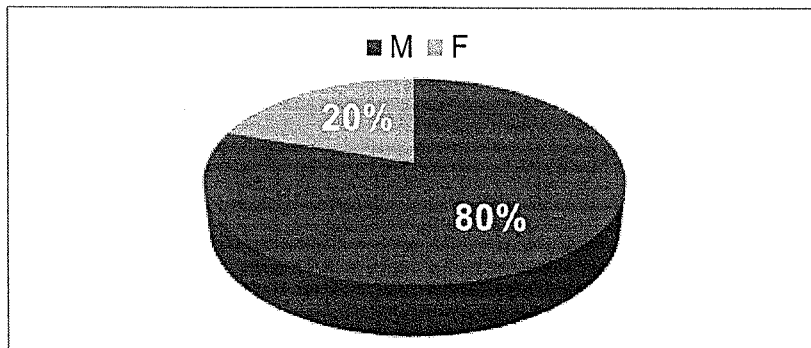
| | | |
|---|----|--|
| 1 | SI | |
| 2 | NO | |

Guatemala _____ del mes de _____ del año _____

GRAFICAS DE ENCUESTA

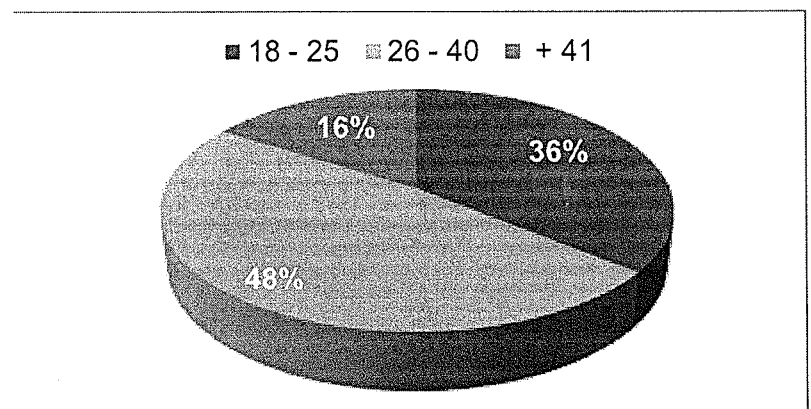
F1 Seleccione su sexo

| | | |
|---|---|----|
| 1 | M | 20 |
| 2 | F | 5 |
| | | 25 |



F2. Selecciones su rango de edad

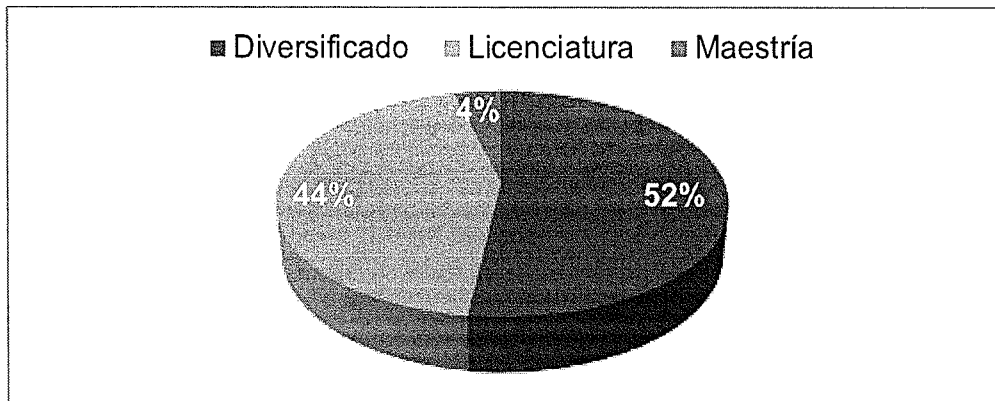
| | | |
|---|---------|----|
| 1 | 18 - 25 | 9 |
| 2 | 26 - 40 | 12 |
| 3 | + 41 | 4 |
| | | 25 |



F3. Seleccione su nivel de escolaridad

| | | |
|---|---------------|----|
| 1 | Diversificado | 13 |
| 2 | Licenciatura | 11 |
| 3 | Maestría | 1 |

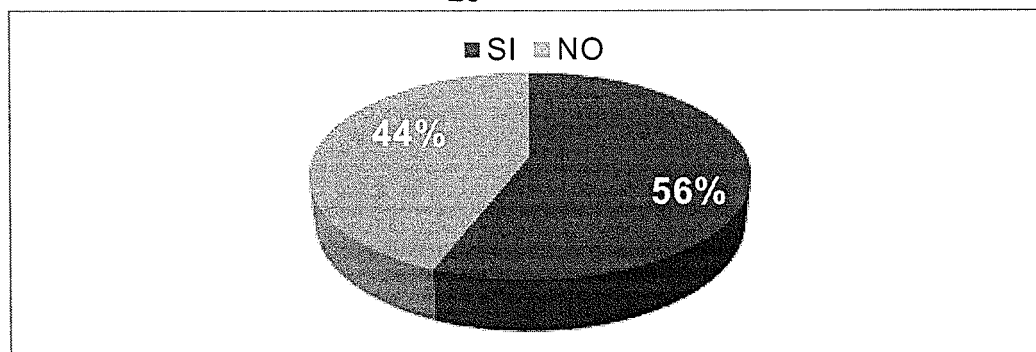
25



1. ¿Conoce usted la legislación laboral actual que existe en Guatemala?

| | | |
|---|----|----|
| 1 | SI | 14 |
| 2 | NO | 11 |

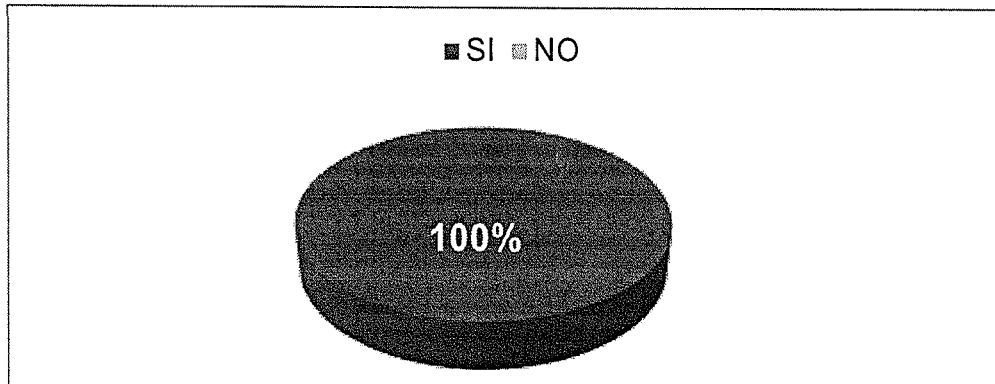
25



2. ¿Cree usted que un futbolista profesional es considerado un trabajador?

| | | |
|---|----|----|
| 1 | SI | 25 |
| 2 | NO | 0 |

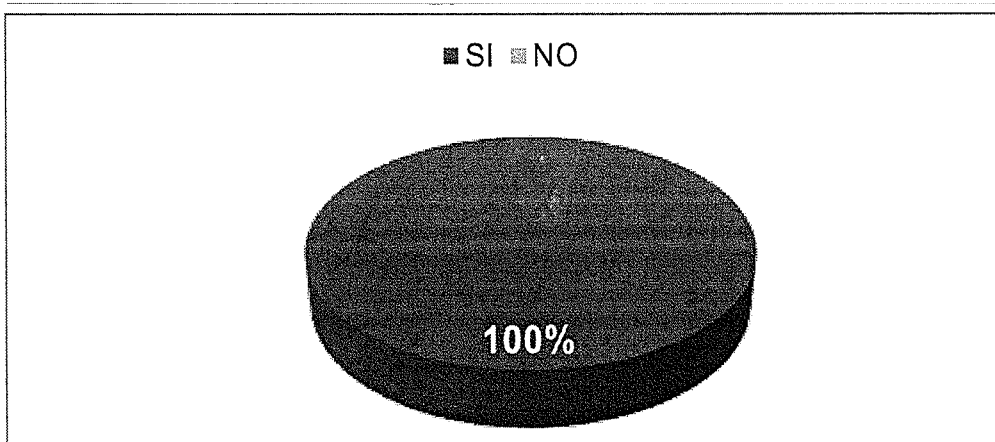
25



3. ¿Considera usted que un club deportivo es catalogado como patrono de un futbolista?

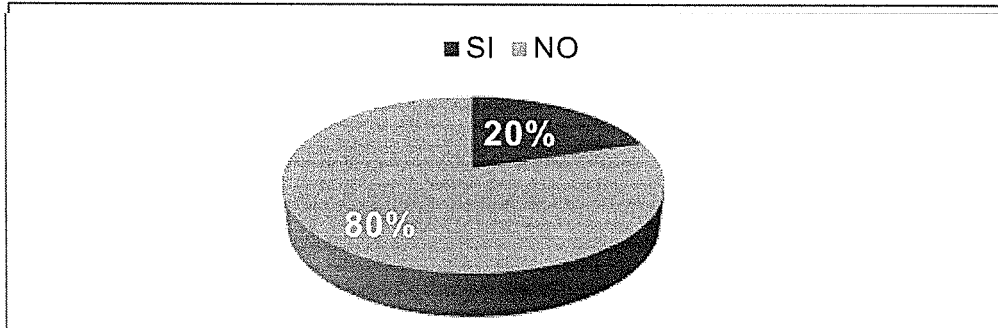
| | | |
|---|----|----|
| 1 | SI | 25 |
| 2 | NO | 0 |

25



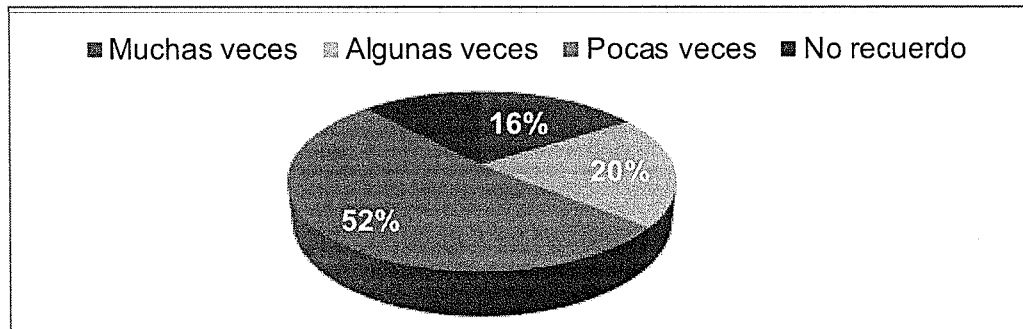
4. ¿Está al tanto de la situación actual que ostentan los futbolistas profesionales en Guatemala en el ámbito del derecho laboral?

| | | |
|---|----|----|
| 1 | SI | 5 |
| 2 | NO | 20 |
| | | 25 |



5. ¿Con que frecuencia tiene usted conocimiento de los problemas laborales que tienen los futbolistas profesionales en el país?

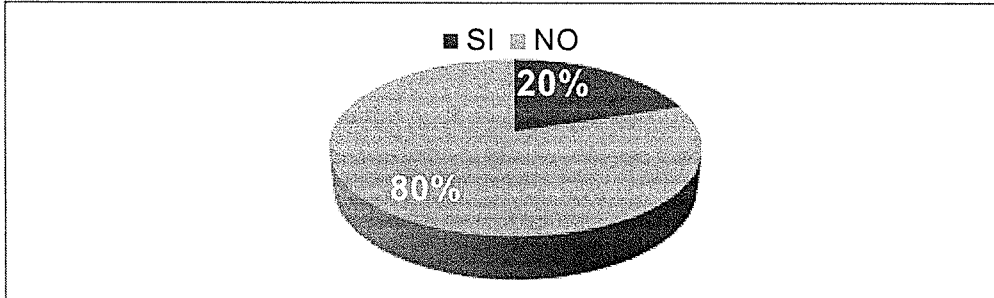
| | | |
|---|---------------|----|
| 1 | Muchas veces | 4 |
| 2 | Algunas veces | 5 |
| 3 | Pocas veces | 13 |
| 3 | No recuerdo | 3 |
| | | 25 |



6. ¿Sabe usted como son los procedimientos actuales para la resolución de conflictos entre futbolistas profesionales y clubes deportivos?

| | | |
|---|-----------|----|
| 1 | SI | 5 |
| 2 | NO | 20 |
| 3 | ¿Por qué? | |

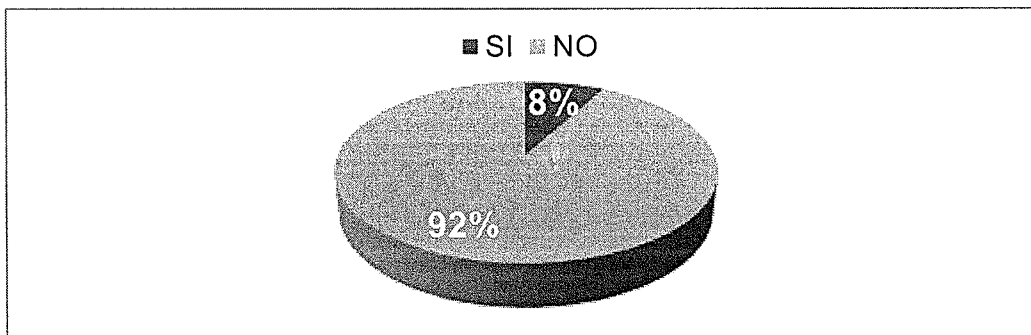
25



7. ¿Sabía usted que en la mayoría de casos, los conflictos laborales entre futbolistas y clubes deportivos son llevadas fuera del país para que sean resueltos por una entidad internacional?

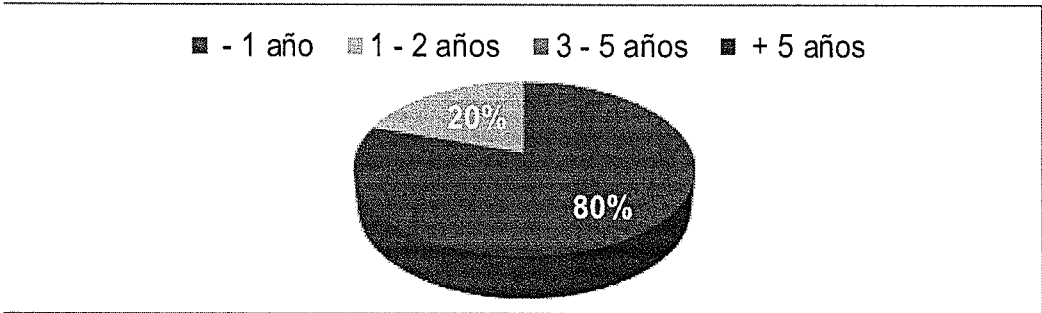
| | | |
|---|----|----|
| 1 | SI | 2 |
| 2 | NO | 23 |

25



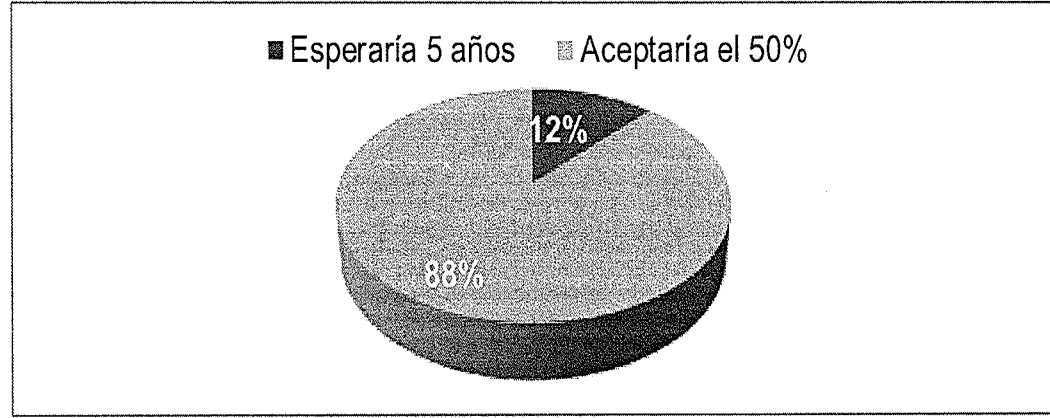
8. ¿Cuál es el tiempo prudente que considera para que un conflicto laboral quede finiquitado?

| | | |
|---|------------|----|
| 1 | - 1 año | 20 |
| 2 | 1 - 2 años | 5 |
| 3 | 3 - 5 años | 0 |
| 3 | + 5 años | 0 |
| | | 25 |



9. ¿Si fuese su situación, estaría de acuerdo a esperar cinco años para hacer efectiva una reclamación laboral o aceptaría el cincuenta por ciento de la deuda del patrono y evitar el litigio extenso?

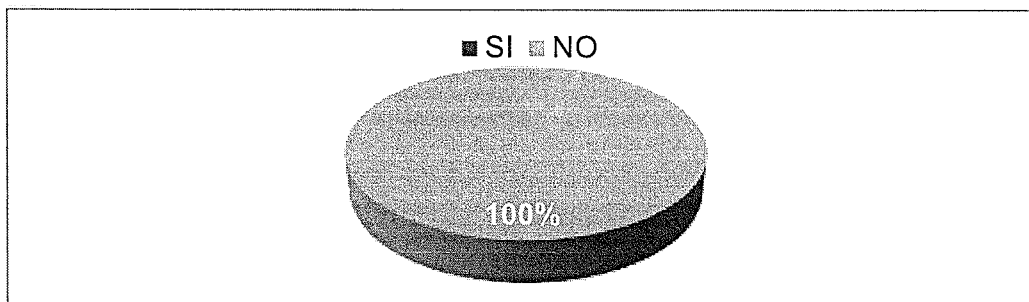
| | | |
|---|------------------|----|
| 1 | Esperaría 5 años | 3 |
| 2 | Aceptaría el 50% | 22 |
| | | 25 |



10. ¿Sabía usted que la legislación laboral no es aplicada en disputas entre futbolistas profesionales y clubes deportivos?

| | | |
|---|----|----|
| 1 | SI | 0 |
| 2 | NO | 25 |

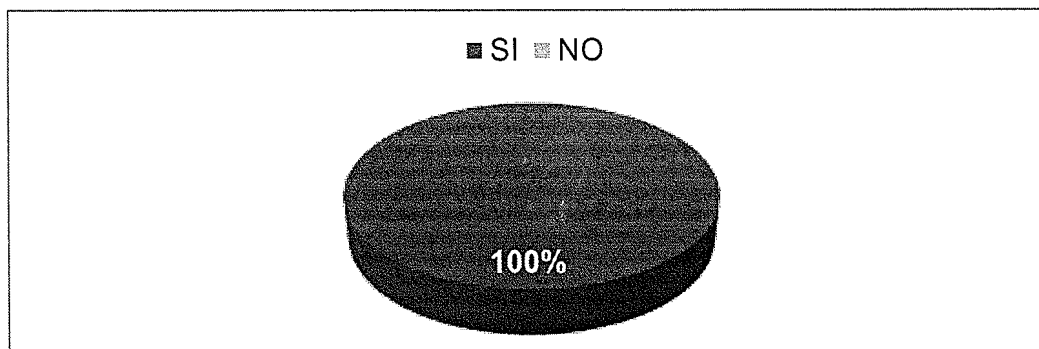
25



11. ¿Cree usted conveniente que se aplique la legislación laboral en las disputas de esta índole, entre futbolistas profesionales y clubes deportivos?

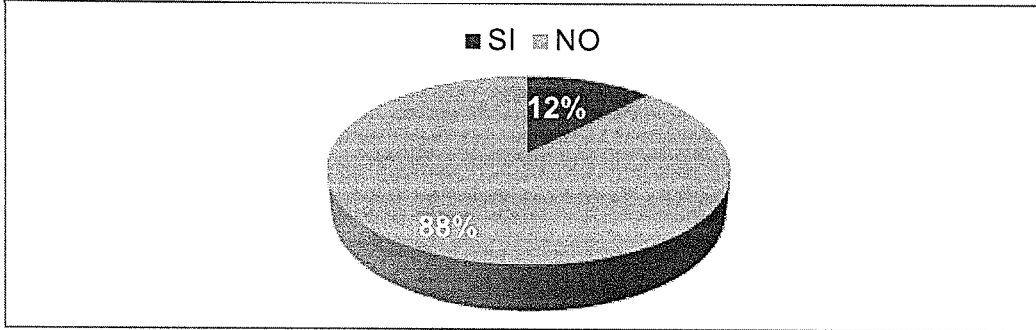
| | | |
|---|----|----|
| 1 | SI | 25 |
| 2 | NO | 0 |

25



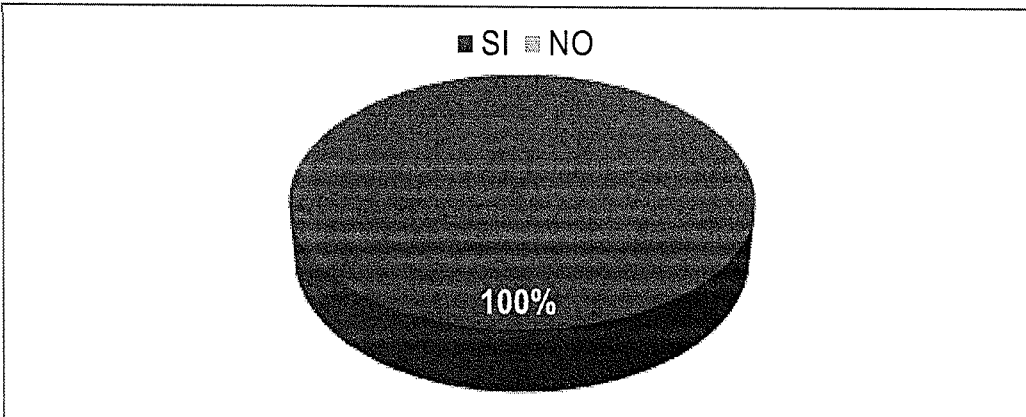
12. ¿Sabía usted que hay países que han creado normas que regulan los derechos laborales de los futbolistas?

| | | |
|---|----|----|
| 1 | SI | 3 |
| 2 | NO | 22 |
| | | 25 |



13. ¿Considera usted que Guatemala debe aplicar las actitudes tomadas por otros países en cuanto a la legislación laboral para el futbolista?

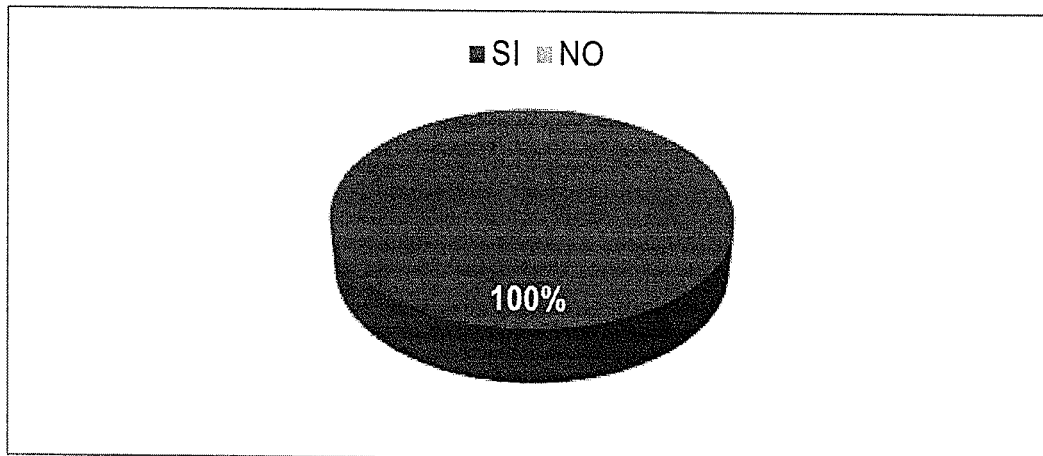
| | | |
|---|----|----|
| 1 | SI | 25 |
| 2 | NO | 0 |
| | | 25 |



14. ¿Cree usted positiva la creación de una normativa específica para la protección de los derechos laborales de los futbolistas profesionales en Guatemala?

| | | |
|---|----|----|
| 1 | SI | 25 |
| 2 | NO | 0 |

25





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO MARTÍNEZ, Raúl. **Protección al deportista**. Guatemala: Ed. Editores S.A., 2008.

BAZÁR CABRERA, José. **El contrato de trabajo deportivo**, 4ª ed., Madrid, España: Ed. Península, 1968.

CABALLENAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.

CANESSA MONTEJO, Miguel Francisco. **Manual de Derecho de Trabajo**, 2ª ed., Guatemala: Ed. Serviprensa, 2011.

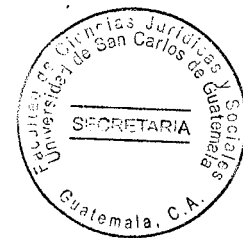
ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del Trabajo I**, 4ª ed., Guatemala: Ed. Formatec, 2009.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho Individual del Trabajo**. Madrid, España: Ed. Uned, 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**, 5ª ed., Guatemala: Ed. Óscar de León Palacios, 2011.

GARNICA ENRÍQUEZ, Omar Francisco. **La Fase Pública del Examen Técnico Profesional**, 9ª ed., Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2018.

<http://www.mintrabajo.gob.gt/> (Consultado: 08 de noviembre de 2019)



Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. 1986.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1989.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y el Deporte. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 76-97, 1997.

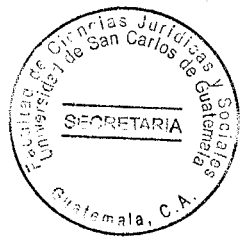
Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional. Poder Ejecutivo Nacional de Argentina, Ley Número 20160, 1973.

Régimen Laboral de los Jugadores de Fútbol Profesional. Congreso de la República de Perú, Ley Número 26556, 1996.

Estatuto Laboral del Futbolista Colombiano. Congreso de la República de Colombia, Proyecto Ley Número 246, 2006.

Estatuto Laboral del Futbolista Profesional Chileno. Congreso Nacional de Chile, Ley 20178, 2007.

Estatutos de la FIFA. Federación Internacional de Fútbol Asociación, 2018.



Circular Número 1171. Federación Internacional de Fútbol Asociación, 2008.

Acuerdo Número 58/2018-CE-CDAG. Comité Ejecutivo de la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, 2018.

Rrglamento de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas. Comité de Regularización de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, Acuerdo Número CR-022-2019, 2019.