

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



**LA VIOLACIÓN DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS
DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS
PROFESIONALES EN GUATEMALA**

LEYLA SUSANA LEMUS ARRIAGA

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2,005
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**LA VIOLACIÓN DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS
DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS
PROFESIONALES EN GUATEMALA**

TESIS

**Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala**

Por

LEYLA SUSANA LEMUS ARRIAGA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2005
HONORABLE JUNTA DIRECTIVA**

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. José Alejandro Alvarado Sandoval
Vocal: Lic. Hugo Nery Ortíz González
Secretario: Lic. Sergio Amadeo Pineda Castañeda

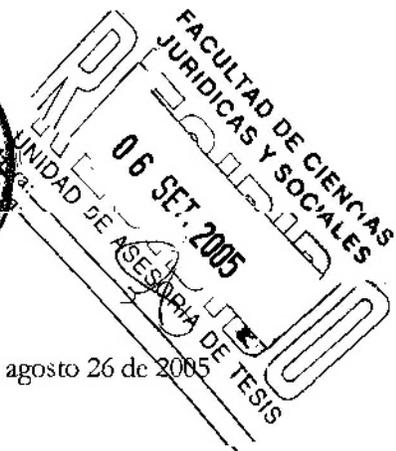
Segunda fase:

Presidenta: Licda. María Elisa Sandoval de Aqueche
Vocal: Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Secretario: Lic. Carlos de León Velasco.

NOTA: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis. (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnicos Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis)

LIC. RUDY OSWALDO PELÁEZ CORDÓN
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 6157

11 calle 15-25 zona 12, Guatemala
Tel. 2232-8805



Guatemala, agosto 26 de 2005

Licenciado
Bonerge Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha veintisiete de julio del año dos mil cinco, en el que se dispone nombrar al suscrito como Consejero de Tesis de la Bachiller **LEYLA SUSANA LEMUS ARRIAGA**, y para lo cual informo:

La postulante presento el tema de investigación **"LA VIOLACIÓN DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN GUATEMALA"**.

De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por la Bachiller Lemus Arriaga, puede concluirse en que el tema abordado fundamenta su importancia en la consideración que hace la sustentante, relativa a la violación de la garantía de irrenunciabilidad de los derechos laborales que genera la celebración de contratos de servicios profesionales autónomos celebrados entre los jugadores profesionales de fútbol y sus clubes, pues con aquella denominación del contrato se pretende encubrir la verdadera naturaleza de estas contrataciones, que es eminentemente de carácter laboral, derivado de que en estas relaciones están inmersos los elementos propios o característicos que ilustran el contrato individual de trabajo en Guatemala.

Por lo anterior, estimo que el trabajo presentado por la sustentante cumple con los requisitos exigidos por la reglamentación, en cuanto al enfoque del tema, por lo que previa adecuación de los contenidos del trabajo a lo normado en el Instructivo General para la Elaboración y Presentación de Tesis, que norma lo relacionado a la estructura del trabajo, ortografía, citas bibliográficas, capítulos, paginación preliminar y conclusiones y recomendaciones, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Lemus Arriaga, debe continuar su trámite, a efecto de que se nombre al revisor de la tesis presentada, con mi **DICTAMEN FAVORABLE**.



Lic. Rudy Oswaldo Peláez Córdón
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, catorce de septiembre del año dos mil cinco-

Atentamente, pase al LIC. CESAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante LEYLA SUSANA LEMUS ARRIAGA, Intitulado: "LA VIOLACIÓN DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN GUATEMALA" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MTAE:sth~~



LIC. CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 4596



Guatemala, septiembre 27 de 2005

Licenciado
Bonerge Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

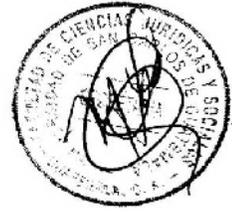
Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha catorce de septiembre del año dos mil cinco, en el que se dispone nombrarme como Revisor de Tesis de la estudiante **Leyla Susana Lemus Arriaga**, y para lo cual informo:

La postulante presentó el tema de investigación **"LA VIOLACIÓN DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES EN GUATEMALA"**.

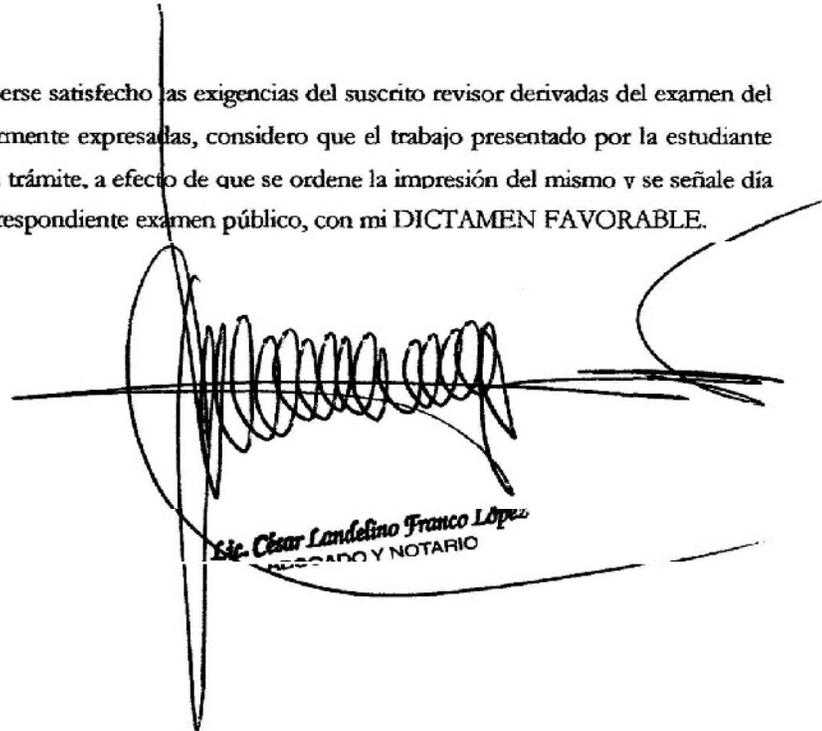
De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por la estudiante Lemus Arriaga, se puede extraer que el mismo no sólo cumple con los requisitos dispuestos pues la reglamentación respectiva, sino que además aborda un tema de especial importancia, que sistemáticamente se ha negado en Guatemala, como lo es lo relativo a la existencia de una típica relación de trabajo en la vinculación que se da entre los jugadores de fútbol profesional y los clubes para los que éstos prestan sus servicios. Aunque la negación de la existencia de la relación laboral en este ámbito sólo ha trascendido para evadir legislar al respecto, el carácter laboral de estas relaciones no puede negarse, pues concurre a lo intrínseco de las mismas, todos los elementos típicos o característicos del contrato individual de trabajo, por lo que el encubrimiento que se busca hacer de su verdadero carácter solo permanece mientras que los tribunales de trabajo no lo declara. Por lo anterior, estimo que el trabajo presentado por la sustentante abre la brecha para que en el futuro se legisle al respecto y se busque regular a los jugadores de fútbol profesionales nuevas y mejores condiciones de trabajo, aunque con el sólo hecho de reconocerlas se estaría avanzando significativamente.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO



LIC. CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COL. 4596

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por la estudiante Lemus Arriaga, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi DICTAMEN FAVORABLE.



Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, catorce de octubre del año dos mil cinco.---

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis de la
estudiante LEYLA SUSANA LEMUS ARRIAGA, Intitulado "LA VIOLACIÓN DE LA
IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS
PROFESIONALES EN GUATEMALA", Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico
Profesional y Público de tesis.--

~~MAE/sllh~~







ACTO QUE DEDICO:

A la fuerza que impulsa mis días y me permite vivir con plenitud . . .
Llenando los momentos de mística alegría con su ternura e inocencia:

 Mi hija
Ana Laura Ortiz Lemus

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. El contrato individual de trabajo	
1.1. Definición legal.....	1
1.2. Elementos propios del contrato de trabajo.....	2
1.3. Elementos reales o materiales del contrato de trabajo.....	3
1.4. Clasificación del contrato de trabajo.....	4
1.5. Formas de celebración de los contratos individuales de trabajo.....	5
1.6. Indefinición de los contratos individuales de trabajo.....	6
1.7. Plena prueba del contrato de trabajo.....	6
1.8. Inalterabilidad de la condiciones de contratación.....	6
1.9. El principio de la inclusión automática de las garantías mínimas.....	7
1.10. Capacidad para la celebración del contrato de trabajo.....	7

CAPÍTULO II

2. Naturaleza de la situación laboral de los deportistas profesionales.....	9
2.1. El sujeto de la relación laboral deportiva.....	10
2.1.1. Concepto y alcance del deportista profesional.....	11
2.1.2. Requisitos.....	11
2.1.2.1. La dedicación a la práctica del deporte.....	13
2.1.2.2. Voluntariedad.....	15
2.1.2.3. Regularidad.....	15
2.1.2.4. Por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva.....	16
2.1.2.5. A cambio de una retribución.....	16
2.2. Exclusiones directas	17
2.2.1. Prestaciones aisladas.....	17
2.2.2. Deportista como relación laboral ordinaria.....	18
2.2.3. Deportista como relación laboral especial.....	19
2.2.4. Deportista como trabajador autónomo.....	19
2.2.5. Relación del Deportista con la Federación durante el período que forma parte de la selección nacional.....	20
2.3. El empresario deportivo.....	21
2.4. El empresario deportivo temporal.....	22

CAPÍTULO III

3.	Forma del contrato deportivo y su extinción	
3.1.	Forma del contrato.....	23
3.2.	Contenido del contrato.....	24
3.3.	Mediadores en la contratación.....	25
3.4.	Extinción del contrato deportivo.....	30
3.4.1.	Extinción por mutuo acuerdo.....	31
3.4.2.	Extinción por cumplimiento del contrato.....	35
3.4.3.	Extinción por muerte o lesión invalidante.....	37
3.4.4.	Extinción por disolución del club.....	39
3.4.5.	Extinción por despido del deportista.....	40
3.4.6.	Extinción por voluntad del deportista.....	44

CAPÍTULO IV

4.	La vulneración a la garantía constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales, con la celebración de los contratos por servicios profesionales no subordinados que celebran los clubes de fútbol de la Liga Nacional de Fútbol con los jugadores profesionales;	
4.1.	Análisis del Artículo 7 del Acuerdo número CE-49-2000 del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de fútbol de Guatemala, que contiene los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, que se contiene en la cláusula tercera del contrato de prestación de servicios deportivos de jugador de fútbol.....	45
4.2.	El procedimiento aplicable para que se declare la inconstitucionalidad del Artículo 7 del Acuerdo número CE-49-2000 del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de fútbol de Guatemala que contiene los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala.....	52
4.2.1.	Finalidad del planteamiento.....	52
4.2.2.	Competencia para conocer.....	54
4.2.3.	Legitimación para promover.....	55
4.2.4.	Presupuestos para la promoción de la inconstitucionalidad en casos concretos.....	55
4.2.5.	Efectos que produce la omisión de requisitos.....	65
4.2.6.	Modalidades de trámite.....	66
4.3.	¿Por qué es inconstitucional el Artículo 7 de los Estatutos de la Liga de Fútbol de Guatemala?.....	68
	CONCLUSIONES.....	70
	RECOMENDACIONES.....	72
	ANEXO.....	73
	BIBLIOGRAFÍA.....	75

(i)

INTRODUCCIÓN

La prestación de servicios por personas que se dedican a actividades deportivas con carácter profesional, ha sido una de las actividades, que en nuestro país no ha gozado a lo largo del tiempo, de protección laboral alguna. La argumentación que ha servido para defender ese estado de cosas, es la de que estas personas son profesionales y por lo tanto su actividad no se rige bajo el imperio de las leyes de trabajo. Sin embargo, a los esgrimientos de esta teoría se les ha olvidado considerar que el carácter profesional en ningún momento impide que estas personas puedan vincularse por medio de una relación subordinada y a través de un contrato de trabajo. Producto de esto, relaciones que son típicamente laborales se han pretendido simular como relaciones profesionales autónomas, dejando de lado que los elementos que la revisten son laborales y que por consiguiente será imposible encubrir este carácter, sin lugar a dudas, que el objeto ha sido negar el carácter laboral que las relaciones existentes entre los clubes de fútbol profesional y sus jugadores revisten, para eximirse del pago de todas las prestaciones laborales que una relación de esa naturaleza acarrea.

Por todo ello en la presente investigación se demostrará que el contrato mediante el que se ligan los futbolistas profesionales a los clubes de fútbol de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, violenta la irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocida por la Constitución Política de la República, porque pretende desvirtuar la figura del contrato individual de trabajo mediante la simulación de la celebración de un contrato de servicios no subordinado, y porque busca legalizar la renuncia expresa de aquellos deportistas profesionales de hacer valer sus derechos ante los órganos jurisdiccionales competentes convirtiendo en administrativa una situación, que como la discusión que se origina del incumplimiento del contrato de la relación de trabajo sólo puede discutirse ante la jurisdicción.

En aquella dirección el trabajo consta de cuatro capítulos, de los cuales el primero está dirigido a estudiar la institución del contrato de trabajo y los elementos que lo caracterizan; el

(ii)

segundo capítulo, esta dirigido a estudiar la naturaleza de la situación laboral de los deportistas profesionales; el tercer capítulo esta dirigido a estudiar la forma del contrato deportivo y sus formas de extinción; para finalizar un cuarto capítulo que se dirige a demostrar el carácter inconstitucional del Artículo 7 de los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala.

CAPÍTULO I

1. El contrato individual de trabajo

1.1. Definición legal

El Artículo 18 del Código de Trabajo, define al contrato individual de trabajo de la siguiente manera: “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 ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

De la definición anterior, puede establecerse que la relación laboral que origina el contrato individual de trabajo es tanto de carácter económica como jurídica, y que en la definición se encuentran presentes elementos, como la subordinación y la ausencia de riesgo, que son los que identifican a la figura del contrato de trabajo, además que también existe en la definición la identificación de elementos reales como la prestación de los servicios y el pago del salario.

Con base a lo anterior, puede afirmarse que la definición contenida en el Código de Trabajo guatemalteco, es acertada, salvo, el último enunciado, cuando al hablar de la retribución da a entender que ésta puede ser de cualquier clase o forma, lo cual es incongruente con la legislación nacional e internacional que sobre el salario existe y que obliga a que éste debe pagarse al trabajador exclusivamente en dinero y en moneda de curso legal, exceptuándose el caso del trabajo agrícola en el que se permite que un treinta por ciento del total del salario puede pagarse en especie, por lo tanto, por el margen a confusiones que esta parte de la norma prevé sería importante reformar la misma para que se modifique, normándose que la retribución a la que se hace referencia puede pagarse en dinero, con la única excepción del trabajo agrícola en la forma ya dicha.

1.2. Elementos propios del contrato de trabajo

En consonancia con la doctrina y el Código de Trabajo guatemalteco, los elementos propios del contrato individual de trabajo, son los siguientes:

- a) La subordinación. Este elemento es uno de los más importantes del contrato individual del trabajo, y se refiere a la relación de obediencia que el trabajador debe al empleador en la orientación y ejecución del trabajo, debiendo advertirse que ese deber de obediencia no implica en ningún caso, obediencia ciega, es decir que el trabajador esté obligado a guardarle al empleador una relación de sometimiento, pues el deber de obediencia únicamente se refiere a seguir las instrucción del patrono en relación a la forma en que éste ordene que se ejecute el trabajo. La importancia de este elemento es tal, que se ha afirmado que sin su existencia, tampoco podría existir la figura del contrato individual de trabajo, pues es éste elemento el que determina la naturaleza intrínseca del contrato como institución.
- b) La estabilidad. Este es el elemento que determina que todos los contratos individuales de trabajo se tengan por celebrados a tiempo indefinido, es decir, que es el que crea la figura de la indefinidad en las relaciones de trabajo, a tal cuenta que el Artículo 26 del Código de Trabajo, establece que todo contrato individual de trabajo, debe como regla general, tenerse por celebrado a tiempo indefinido y que se establezcan como casos de excepción el contrato a plazo fijo y el contrato para obra determinada, los cuales pueden celebrarse solo y cuando las circunstancias prevean su terminación irremediable. Este elemento, también es un principio que ilustra a nivel general al Derecho del Trabajo, porque busca la permanencia del trabajador en el empleo.
- c) Ausencia de riesgo. Es un principio de trascendental importancia, porque es el que determina que los riesgos que conlleva el resultado de la ejecución del trabajo corren a cuenta del empleador, por ser él, quien instruye la forma en

que debe de ejecutarse el trabajo, y porque también es él el que fiscaliza esa misma ejecución. Es la existencia de este elemento, el que impide que el patrono pueda imputar responsabilidad alguna al trabajador por el resultado de la ejecución del trabajo cumplido bajo sus instrucciones.

- d) Profesionalidad. Este es el elemento propio del contrato individual del trabajo que menos se encuentra presente en la realidad dentro de la relación de trabajo, esto se debe a que lo que se busca con él es la calificación de la mano de obra del trabajador, a través del perfeccionamiento de un oficio, cuestiones que hoy todavía no se logran en Guatemala, en virtud de que la inexistencia de sistemas de instrucción y profesionalización de los trabajadores; y de eso deriva que la mano de obra, en nuestro país, no posea calificación alguna.

1.3. Elementos reales o materiales del contrato de trabajo

Los elementos reales o materiales del contrato individual del trabajo, son los siguientes:

- a)** Prestación del servicio. Este es el elemento que compete como obligación fundamental del contrato individual del trabajo, al trabajador; pues es él el que por virtud del contrato o relación de trabajo se obliga a prestar el servicio, sin el cual no podría exigirse ninguna contraprestación.
- b)** Pago del salario. Contrariamente al anterior, este es el elemento que compete como obligación fundamental del contrato individual del trabajo, al patrono; pues lo constituye el pago del salario que se entrega como prestación de los servicios que el trabajador le ha realizado.

1.4. Clasificación del contrato de trabajo

Conforme el Artículo 25 del Código de Trabajo guatemalteco, el contrato individual de trabajo se clasifica en:

- a) Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido. Es la clase de contrato establecido en la ley como regla general, pues así se tiene por celebrada la mayoría de contratos, y se define como aquel que no prevé fecha para su terminación. Al respecto, es importante agregar que para corroborar que efectivamente se trata de un contrato de trabajo a tiempo indefinido, es necesario establecer que la causa que le dio origen al contrato sea siempre de naturaleza continua y que por ende, subsista siempre a la supuesta fecha de terminación, aspecto éste que determinará que el contrato no pueda terminar si no es porque aparezca el trabajador encuadrando su conducta en alguna de las causales que justifican la terminación del contrato de trabajo, es decir, que el contrato a tiempo indefinido solo podrá terminar si existe justa causa que permita al patrono ponerle fin o bien, si el trabajador por decisión unilateral, por medio del acto de la renuncia, desea también ponerle fin, observando el correspondiente plazo de preaviso.

- b) Contrato individual de trabajo a plazo fijo. Este tipo de contrato que se encuentra determinado, no solo porque dentro de su contenido se haya previsto un plazo para su terminación, sino, también por el acaecimiento de un hecho o circunstancia que haga imposible la continuidad de la actividad que le dio origen al contrato, es decir, que para definir a esta clase de contrato no basta con señalar fecha de su terminación, sino que hay que corroborar que la causa que le dio origen no sea de naturaleza continua, pues de ser así aunque el contrato se hubiere celebrado a plazo fijo, el mismo es un contrato a tiempo indefinido. Esta clase de contrato observa en el derecho laboral guatemalteco el carácter de excepción a la regla general.

- c) Contrato individual de trabajo de obra determinada. Este es el otro caso de excepción en la contratación individual del trabajo, pues su carácter también es temporal, y la terminación de éste depende de un hecho que también hace insubsistente la continuación de la relación laboral, cual es la entrega de la obra, este es un caso todavía más excepcional que el contrato individual de trabajo a plazo fijo.

1.5. Formas de celebración de los contratos individuales de trabajo

De acuerdo con el Código de Trabajo, los contratos individuales de trabajo pueden celebrarse en las siguientes formas:

- a) Por escrito. Esta es la forma de celebración que constituye la regla general y obligada en la legislación guatemalteca, pues de acuerdo a como lo establece el Artículo 28 del Código de Trabajo, todos los contratos individuales de trabajo deben de celebrarse por escrito y en tres ejemplares, obligación ésta que es impuesta al patrono y que en ningún caso afecta al trabajador en el caso de no cumplirse.
- b) En forma verbal. Esta es la forma de celebración del contrato individual de trabajo que constituye la excepción a la regla, pues, la legislación laboral establece cuales son las únicas actividades laborales para las que se autoriza que el contrato de trabajo se celebre en forma oral, siendo estas actividades las labores agrícolas o ganaderas, el servicio doméstico, los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de aquella no exceda de cien quetzales y su plazo para entrega si se hubiese señalado, no sea mayor de sesenta días.

1.6. Indefinición de los contratos individuales de trabajo

Se conoce así al principio que rige como regla general a toda la contratación individual del trabajo y que se contiene en el Artículo 26 del Código de Trabajo, y es el que determina como ya se puntualizó que los contratos o relaciones de trabajo deban de tenerse siempre celebrado a tiempo indefinido.

1.7. Plena prueba del contrato de trabajo

La plena prueba del contrato individual de trabajo se hace con el documento, y la existencia o inexistencia de éste, es siempre imputable al patrono, pues es él el obligado a redactar el contrato como documento y también a exhibirlo. De la regla de plena prueba se deriva una de las presunciones legales más importantes establecidas en el Código de trabajo, cual es la que se refiere a que la no exhibición del contrato por parte del empleador, genera que se tengan por ciertas todas las estipulaciones que en relación al contrato haya afirmado el trabajador.

1.8. Inalterabilidad de las condiciones de contratación

De conformidad con el principio de garantías mínimas que ilustra la legislación laboral, las condiciones de contratación establecidas en los contratos individuales de trabajo no pueden alterarse, reduciéndose, tergiversándose o menoscabándose, pues la alteración en ese sentido implicaría ir por debajo de aquellas garantías que no solo son mínimas, sino que además por disposición de la ley son irrenunciables.

No obstante, con carácter de excepción a la regla de inalterabilidad el Código de Trabajo establece dos casos en los que si pueden alterarse las condiciones pactadas en el contrato individual de trabajo, siempre y cuando concurren los presupuestos que lo permitan. En aquella dirección las condiciones de contratación individual de trabajo pueden reducirse, siempre y cuando exista acuerdo entre las partes, autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que la alteración de condiciones sea con carácter temporal y

referida únicamente a disminuir aquellas condiciones pactadas en los contratos de trabajo, en forma superior a los mínimos previstos en la legislación laboral.

De lo anterior se advierte que solo podrán alterarse reduciéndose las condiciones contenidas en el contrato individual de trabajo, hasta antes del límite señalado como mínimo en el Código de Trabajo y específicamente en el caso de que las condiciones de contratación pactadas hayan ido por encima de los mínimos previstos en la ley.

1.9. El principio de la inclusión automática de las garantías mínimas

Este tema se refiere a que todo contrato individual de trabajo celebrado entre patrono y trabajador necesariamente debe sujetarse, como punto de partida a las condiciones y derechos que con carácter mínimo prevé el Código de Trabajo, esto no excluye la posibilidad que un patrono pueda celebrar con un trabajador un contrato individual de trabajo en condiciones superiores a las previstas en la ley.

Esta regla de sujeción se aprecia con toda claridad en el Artículo 22 del Código de Trabajo que preceptúa como garantía a favor del trabajador la inclusión automática o sobreentendida de garantías y derechos mínimos establecidas en la ley cuando dentro del texto del contrato no se hayan consignado expresamente las condiciones de la prestación de los servicios, previéndose, que aunque no se hayan individualizado dentro del contrato o se hayan establecido en forma inferior a como lo prevé la legislación laboral, se tendrán por incluidas todas las contenidas con carácter mínimo dentro de la legislación de trabajo.

1.10. Capacidad para celebrar el contrato de trabajo

La capacidad para contratar también conocida como la capacidad para obligarse se encuentra determinada por la mayoría de edad, o sea al alcanzar los dieciocho años de edad. Sin embargo, en el caso de la disciplina jurídica del Derecho del Trabajo, se observa una trascendental excepción a aquella regla impuesta por la misma ley que dota de capacidad para obligarse a los menores de edad que hayan alcanzado y superado los catorce años,

reconociendo a éstos la capacidad para contratar por sí solos su trabajo e incluso para ser parte dentro del juicio ordinario laboral dentro del que deban reclamar el cumplimiento del contrato o bien su despido injustificado y el consiguiente pago de prestaciones laborales. De lo anterior entonces tenemos que la capacidad en el Derecho del Trabajo para la contratación individual se alcanza a los catorce años de edad.

CAPÍTULO II

2. Naturaleza de la situación laboral de los deportistas profesionales

Se anotaran en esta introducción los aspectos más relevantes y esenciales de la evolución laboral del trabajo deportivo a nivel latino americano, con el objeto de comprender ese desarrollo.

El primer concepto a tener en cuenta es que esta relación contractual tuvo una evolución gradual que pasó de la exclusión total del ámbito laboral producto de que no se aceptaba su pertenencia a aquel, como sucede en Guatemala, hacia una aceptación como una relación laboral especial, habiendo tenido como escala intermedia la consideración de relación laboral común, en aquellos países en los que ya se acepta y se contempla como una actividad laboral sujeta a regulación especial.

Los pioneros en desarrollar y abogar por el reconocimiento de la laboralidad de esta relación fueron los argentinos. De los primeros en abrir una pequeña brecha para dejar fluir esta corriente de pensamiento, afirmando y razonando que este tipo de contrato no se adecua totalmente, ni a los elementos del contrato de trabajo ni a los de arrendamientos de servicios, sino que, incluyéndolo en la clasificación de los denominados contratos mixtos, y dentro de éstos en el subgrupo de los contratos combinados o gemelos, en los cuales una de las partes se obliga a varias prestaciones principales que corresponden a diversos tipos de contrato, mientras que la otra promete una contraprestación unitaria.

Mario Apliluello en relación al contrato de trabajo deportivo señala: “El definitivo progreso doctrinal en el tema del contrato deportivo lo materializan Cabrera Bazán y Alonso Olea. Así, este último autor, decía que los elementos del contrato de trabajo no difieren en nada que permita sacarlos del género contrato de trabajo, y añade que los rasgos específicos del contrato de trabajo deportivo son verdaderamente “específicos”; esto es, definidores de una especie, de un contrato de trabajo especial. Habría un lugar al recelo si el contrato de trabajo

fuera un monolito jurídico sin subdivisiones ni diferenciaciones internas; pero como el caso es precisamente el contrario –pocos géneros contractuales existen que tengan la inmensa gama de variantes específicas que el de trabajo tiene- a la postre no nos hallamos sino ante un contrato especial de trabajo más.

Estos autores se adelantaron a los acontecimientos, y dijeron no ver el motivo de la exclusión que establecía la jurisprudencia, puesto que existía en estas relaciones las notas de dependencia, alteridad y remunerabilidad.”¹

Desde 1941, se negó en casi todo el continente la existencia del contrato deportivo como de naturaleza laboral, sin embargo posteriormente se consideró que los deportistas prestaban sus servicios bajo la dependencia del empresario y con remuneración convenida, encajando éstas situaciones en las notas típicas de una relación laboral.

Es a partir de 1971 cuando se consolidan los movimientos en América del Sur y se fija un camino constante e irreversible a favor del reconocimiento de una relación laboral en los deportistas profesionales.

Posteriormente la legislación laboral mexicana, que si bien nunca excluyó de su ámbito a estos profesionales, continuó en progresión y optó por aceptar expresamente esta relación como especial dentro del mundo del trabajo.

2.1. El sujeto de la relación laboral deportiva

Dada la naturaleza especial del contrato de trabajo deportivo las dos partes integrantes de esta relación laboral especial son por un lado los deportistas profesionales y por el otro un club o entidad deportiva.

Veamos ahora en detalle las características requeridas para estos sujetos de la relación laboral

¹ Apliluello Martín, Mario, **Relación de trabajo en la actividad deportiva**. Pág. 188

deportiva.

2.1.1. Concepto y alcance del deportista profesional

Es deportista profesional, la persona que se dedica de manera permanente al aprendizaje, desarrollo y práctica de una actividad deportiva, con el objeto de obtener del ejercicio de aquella práctica un beneficio económico. El carácter profesional del deportista se encuentra determinado por la dedicación que el deportista hace en la actividad deportiva en la que se inmiscuye, mediante la que logra perfeccionar la práctica del deporte.

Por consiguiente, el deportista profesional podrá desarrollar su actividad de manera autónoma, mediante el pago de estipendios por sus servicios profesionales o bien, de manera subordinada, en cuyo caso se sujetará mediante un contrato individual de trabajo a una relación de ese carácter mediante el pago de una retribución denominada salario. Este es el caso de los jugadores profesionales de fútbol en Guatemala, cuya actividad deportiva profesional se desarrolla de manera subordinada y mediante la celebración de un contrato individual de trabajo, que los vincula a la figura de sus empleadores, que en ese mismo caso son los clubes de fútbol de la liga nacional o a las otras ligas rentadas del país que se dedican al espectáculo público y masivo, con boleto pagado en escenarios deportivos. Por lo tanto debe advertirse que la calidad de jugadores de fútbol profesional que tienen quienes practican el deporte del fútbol en Guatemala, no les priva en ningún momento de poder sujetar su actividad a una relación típica de trabajo, mediante un contrato de esa naturaleza.

2.1.2. Requisitos

Doctrinariamente se advierte que son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte con cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.

Apliluello en relación a este tema señala: “desde el punto de vista de la técnica normativa no

parece la solución más correcta, pues el trabajo deportivo está dirigido a regular una relación especial de trabajo la de deportistas profesionales, y debe por consiguiente definir el objeto de su regulación, esto es la citada relación y no el sujeto característico de la misma, esto es el deportista profesional.

Por otro lado se anticipa la existencia de ciertos requisitos para ser considerado un deportista profesional, que básicamente sigue los criterios previstos para cualquier trabajador. Estas condiciones o requisitos son:

1. Que el trabajador se dedique a la práctica del deporte
2. Voluntariamente
3. Regularmente
4. Por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva
5. A cambio de una retribución

Con anterioridad también se sugirió que se estableciera como requisito el que exigiera al trabajador deportivo la licencia o autorización federativa, lo que rápidamente fue rechazado.

La exclusión de este requisito está ampliamente justificada puesto que introducía una exigencia propia del derecho deportivo, ajeno al derecho de trabajo.

Bien puede existir una relación laboral entre el deportista profesional y su club o entidad deportiva, pero por cuestiones federativas no poseer la correspondiente licencia y por ello aquel contrato de trabajo no perderá su vigencia.

Este aspecto constituyó un importante paso adelante para poner límites entre las dos disciplinas jurídicas antes expuestas.²

Por otro lado Apliluello puntualiza a continuación los que considera los cinco requisitos

² **Ibid.** Pág. 139

imprescindibles para configurar la relación de un deportista profesional.

2.1.2.1. La dedicación a la práctica del deporte

“Es evidente que para un deportista profesional su actividad se relaciona directamente con la práctica de un deporte. Por ello se hace necesario el definir que es un deporte. En determinadas disciplinas no cabe duda alguna que se tratan de deportes, pero hay otras en que la cuestión no es tan clara.

Aunque no existe una clara identificación de lo que por deporte debe entenderse, al menos desde la perspectiva jurídica y si bien resulta aprehensible una concepción vulgar del mismo no carece de dificultades la delimitación conceptual jurídicamente relevante, por lo que con toda frecuencia se generan conflictos para los que el derecho no parece proporcionar instrumentos o parámetros de solución.

Con todo ello puede decirse que el deporte es un sistema institucionalizado de prácticas competitivas predominantemente físicas, delimitadas, codificadas, regladas convencionalmente.”³

La mayoría de los autores hacen una clasificación tripartita del deporte:

- a. deporte aficionado o de masas
- b. deporte profesional
- c. deporte de alta competición

Por abarcar realidades distintas, es que poseen tratamientos legales diferenciados. Lo que se expondrá en este trabajo se encuentra inmerso dentro del segundo grupo, pues nos referiremos al fútbol como deporte profesional, pero sujeto a una relación laboral subordinada.

³ **Ibid.** Pág. 141

Para encontrar un poco de luz en este tema, hay que remitirse al año de mil novecientos noventa y uno, en el que se busca definir que debe entenderse por deporte a nivel de deporte mundial. Si bien en muchos casos (Ej. fútbol, tenis, baloncesto, etc.) es sencillo saber que estamos ante auténticos deportes, en otros supuestos esta claridad desaparece (Ej. Billar, socorrismo, puenting, etc.).

A estos efectos, la definición que figura en el Manifiesto del Deporte elaborado por el Consejo Internacional para la Educación Física y el Deporte en colaboración con la UNESCO, según la cual el deporte es toda actividad física con carácter de juego, que adopta la forma de lucha consigo mismo o con los demás, o comporte una confrontación con los elementos naturales. De esta definición se obtienen tres notas características: el esfuerzo físico, el carácter lúdico y la competición. Si no hay esfuerzo físico humano, como ocurre con el ajedrez o con la carrera de atletismo, podrá haber juego pero no deporte; si el esfuerzo no es ocioso y superfluo, estaremos ante una actividad laboral; si no hay competición, afán de alcanzar una meta, se podría hablar de recreo –que es algo muy importante para entretener el ocio-, pero no de deporte: una cosa es una embarcación de recreo y otra un velero deportivo.

En esta misma oportunidad, el Consejo reconoce que desde distintos sectores se le pide que elabore una definición legal de deporte, cuestión que no estima oportuno darla puesto que se trata de un fenómeno complejo y expansivo. Añade que basta con que en cada momento las normas reguladoras del deporte se interpreten de acuerdo con la realidad social del tiempo en que deben aplicarse.

Por todo lo razonado, se hace casi imposible dar una definición absoluta de deporte desde el punto de vista jurídico. Es un fenómeno social que permanentemente se va modificando, ampliando y ante ello el derecho no lo puede encasillar dentro de algún concepto. No obstante, existen ideas básicas (legales, sociológicas, deportivas, etc.) que servirán de apoyo para interpretar cuando nos encontramos ante una disciplina deportiva y cuando no.

2.1.2.2. Voluntariedad

Este es un requisito indispensable para conformar cualquier relación laboral, más allá de la naturaleza que tenga.

Quizá esta condición se introdujo expresamente por los teóricos para diferenciarla de las actividades deportivas que pueden ser impuestas por normas legales. En este sentido, se cita dentro de la práctica deportiva imperativa a la actividad deportiva penitenciaria, la actividad deportiva militar, la actividad deportiva educativa o la actividad deportiva rehabilitadora.

Sin embargo, quizás lo más acertado resulta cuando se dice que la razón de ser de este particular se encuentre en realzar el punto que ha constituido el principal motivo de debate sobre el régimen jurídico de los deportistas profesionales: el derecho de retención.

En realidad, fuere cual fuere la intención, este requisito parece sobreentendido si nos estamos refiriendo a una relación laboral.

2.1.2.3. Regularidad

Apliluello en relación a la regularidad señala: “El requerir el carácter regular de la relación constituye un punto oscuro del precepto; ¿qué significa esto? ¿Qué implica el carácter regular de una relación? Si lo que se quiere es poner el acento en la nota de la prestación no aislada (o “irregular”), sino continuada y “regular”, la mención es innecesaria. La inclusión de la misma no deja, pues, de ser desafortunada y la opción más razonable es considerar la mención al carácter “regular” de la relación como una deficiencia doctrinaria que lo mejor es excluir o cancelar de la misma a efectos interpretativos.”⁴

Respetando la opinión de tan distinguido autor, considero que debe estimarse que la intención de la doctrina en relación a la regularidad es dejar bien en claro, aunque sea

⁴ **Ibíd.** Pág. 144

reiterativo, que sólo las relaciones regulares son admitidas por este, sin perjuicio que las relaciones que no posean estas características puedan ser laborales ordinarias en el tema de las exclusiones directas de esta relación laboral especial considerados.

2.1.2.4. Por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva

Este requisito se refiere a que el empleador en la relación laboral deportiva, debe ser un club o entidad deportiva.

Relacionado a este tema, Jorge Álvarez de la Rosa señala: “que nada más claro y obvio que el que la actividad ejercida por los jugadores profesionales de fútbol se lleva a cabo en situación de la más absoluta y rígida dependencia. Tan rigurosa es, en cuanto a intensidad, que resulta desconocida en el actual ámbito laboral ordinario.

Por lo tanto, esta relación reúne todos los requisitos típicos de la relación laboral común, es decir, la dependencia del trabajador a la esfera rectora, organicista y disciplinaria del empresario y la amenidad en los riesgos.

Se refiere a este requisito al concepto de dependencia laboral, que a su vez nos introduce un elemento diferenciador más respecto de los deportistas que trabajan por cuenta propia, que si bien prestan sus servicios a un empresario, no lo hacen dentro de su ámbito directivo y organizativo.”⁵

2.1.2.5. A cambio de una retribución

Es éste otro requisito ineludible en toda relación laboral, pues el pago de la retribución o salario se constituye en la contraprestación a la prestación del servicio y por ello es una de las dos obligaciones fundamentales de las partes dentro de la relación de trabajo.

⁵ Álvarez De la Rosa, Jorge. **Pagos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo deportivo.** Pág. 88

Este presupuesto es el que hace la división entre el deporte amateur y el deporte profesional bajo pago subordinado. El deportista se distingue del aficionado porque aquél no juega, sino trabaja y ofrece, y prestar sus servicios a un empresario mediante un precio que es el pago del salario.

2.2. Exclusiones directas

A continuación se describen algunas actividades deportivas, que si bien advierten la presencia de obligaciones contractuales entre las partes, carecen de algunas de las condiciones o requisitos que con anterioridad establecimos que debe cumplir el contrato laboral deportivo.

2.2.1. Prestaciones aisladas

Las prestaciones deportivas aisladas quedan fuera del ámbito de la relación de los deportistas profesionales. En este caso se sitúan las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales que se entienden por la doctrina excluidas del carácter regulador laboral, sin perjuicio del carácter laboral o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.

En efecto y aunque se esta también en presencia de una relación compuesta entre un deportista y un empresario, cuya actividad es deportiva y retribuida económicamente, puede o no estar bajo la esfera organizativa y de dirección del empleador, es voluntaria, pero carece del requisito de regularidad o periodicidad de la prestación, y por ello la doctrina estima que no puede regularse como una típica relación laboral.

Ello es así puesto que sería poco indicado el aplicar a deportistas que prestan servicios en actuaciones aisladas, algunos institutos que son propios de la contratación laboral que encaja en requisitos que determinan sus elementos de estabilidad o periodicidad en la prestación de los servicios.

Ante esta exclusión, estas relaciones estarán amparadas por lo normado para cualquier relación laboral ordinaria temporaria o de una relación laboral especial o constituir una relación de trabajador autónomo.

En realidad lo que se advierte de esta clase de exclusión, es que el trabajo deportivo en aquellos lugares en donde se ha regulado como un régimen especial de trabajo, ha buscado regular fundamentalmente las relaciones de trabajo que se presentan en deportes colectivos y no en los de carácter individual.

De esto puede concluirse que los profesionales que practican deportes individuales, tienen mayores dificultades para ser incluidos en las regulaciones de trabajo deportivo.

2.2.2. Deportista como relación laboral ordinaria

Este caso se refiere a que el mundo del deporte es lo suficientemente amplio, y dentro de él se encuentran actividades que por su propia naturaleza estructural se hace imposible que puedan cumplir con la idea de periodicidad de la relación. No obstante, en algunos casos igualmente cumple con todos los requisitos y condiciones que se han abordado y por ende hay que clasificar esa relación como laboral común.

El efecto de esta exclusión, es que estos trabajadores no podrán invocar en sus contratos o relaciones de trabajo, los derechos de que gozan los trabajadores deportivos que se ligan a sus empleadores por un típico contrato de trabajo.

En relación a esta exclusión Álvarez de la Rosa señala: "La calificación de estas relaciones como laborales ordinarias presenta la dificultad de ver si existe alguna modalidad contractual que pueda contenerla. Habrá que ver caso por caso y sus circunstancias. Hay que recordar que la típica norma laboral busca proteger los contratos laborales por tiempo indeterminado y que sólo bajo ciertas condiciones se admite la temporalidad. Podría decirse que para estas prestaciones deportivas aisladas, sin vocación de permanencia, inmersas en una relación laboral ordinaria, la modalidad contractual más adecuada sería la del contrato de trabajo para

la realización de una obra o servicio determinado.”⁶

2.2.3. Deportista como relación laboral especial

Esta exclusión se presenta cuando se admite que en el caso de que falte el requisito de la regularidad en la relación, también se puede regir por una relación laboral especial.

Al respecto Álvarez de la Rosa señala: “se entiende por relación especial de trabajo de los artistas en espectáculos la establecida entre un organizador de espectáculos públicos o empresario y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de una actividad artística por cuenta, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquellos, a cambio de una retribución.”⁷

Se advierte de lo dicho por el autor citado que se esta en presencia de aquella relación deportiva que se constituye con la finalidad exclusiva de proporcionar un espectáculo en público, quitando todo tinte o connotación competitiva.

2.2.4. Deportista como trabajador autónomo

Dentro de las prestaciones deportivas aisladas podemos encontrar que dichas relaciones se pueden también considerar como de trabajador autónomo.

Al respecto, Álvarez de la Rosa señala; “En este caso nos hallamos ante una actividad deportiva efectuada por un sujeto que lo hace voluntariamente y que percibe una retribución, pero que le falta dos requisitos (o al menos uno de ellos) para poder considerarse parte de los deportistas profesionales, que son la ausencia de regularidad y que no se efectúa por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario (por tanto falta el esencial requisito de la dependencia), sino que se les contrata como un arrendamiento de servicios o como ejecución de obra. Los casos más usuales son los de boxeadores, golfistas, tenistas,

⁶ **Ibid.** Pág. 99

⁷ **Ibid.** Pág. 107

todos ellos profesionales de dichas disciplinas. Por ejemplo: estos últimos participan en los distintos torneos del circuito internacional, no existiendo en tales casos ni relación laboral especial alguna, ni la ordinaria. Son trabajadores autónomos respecto tanto de los organizadores del torneo como de sus patrocinadores.⁸

En la legislación italiana se habla del contrato deportivo por cuenta ajena. Pero éste se convierte en autónomo si la actividad se desarrolla en el ámbito de una sola manifestación deportiva, o de varias relacionadas entre sí pero en breves períodos de tiempo, o que el deportista no se encuentre vinculado mediante una relación que exija una preparación regular, o que la prestación no supere las ocho horas semanales, o las cinco jornadas al mes o las treinta jornadas al año. Es decir que lo que se busca es hacer un esfuerzo para poner límites medianamente objetivos para separar una relación laboral deportiva de una actividad autónoma.

2.2.5. Relación del deportista con la federación durante el período que forma parte de la selección nacional

En la doctrina se preceptúa esta otra exclusión, que se da cuando se regulan en la ley que las normas del contrato deportivo laboral no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquellos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas.

Derivado de lo anterior es que resulta típico encontrar normas que regulan que es obligación de los deportistas federados asistir a las convocatorias de las selecciones deportivas nacionales para la participación en competiciones de carácter internacional, o para la preparación de las mismas.

En este caso se advierte que la relación entre el deportista y su empleador conserva su carácter laboral, común o especial, si bien se suspenderá el ejercicio de las facultades de dirección y control de esa actividad laboral, como sus obligaciones, en los términos que

⁸ **Ibíd.** Pág. 113

reglamentariamente se establezcan durante el tiempo en el que participe en la selección nacional. La exclusión se complementa cuando se establece en la ley que se considera como infracción muy grave la falta de asistencia no justificada a las convocatorias de las selecciones deportivas nacionales.

Todos estos preceptos dejan en claro que el deportista profesional viene obligado a concurrir cuando es convocado por la selección nacional correspondiente a su disciplina deportiva. Asimismo el deportista suspende en esos momentos su relación laboral con su empleador y se somete a la dirección de su correspondiente Federación Nacional.

Relativo a este punto en especial Álvarez de la Rosa señala: “Es fácil deducir que el trabajador que es convocado a la selección nacional suspende durante la convocatoria algunos de sus derechos laborales. Se desarrollan así una serie de conflictos que realmente suelen desfavorecer al deportista en su condición de trabajador. Algunas de estas complicaciones se relacionan con el tema de las vacaciones, las lesiones, el derecho a la huelga, etc.

Respecto de esta última situación puede citarse la huelga planteada por los jugadores de baloncesto y ella en relación con el llamamiento de algunos de esos jugadores para formar parte de la selección española de baloncesto, que se preparaba para las Olimpiadas de Barcelona de 1992, y que exigían la solución a determinadas reivindicaciones, caso contrario se negarían a participar en esa competencia.”⁹

2.3. El empresario deportivo

Al respecto del tema Álvarez de la Rosa señala: “Se habla de dos tipos de empresarios. Por un lado el empresario por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva.

Aquí se puede comentar que se reconoce a los empresarios tradicionales en una relación laboral de este tipo, que son los clubes o entidades deportivas.

⁹ **Ibíd.** Pág. 121

Estos se pueden definir como aquella asociación privada, integrada por personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su forma jurídica, con o sin ánimo de lucro que tengan por objeto la promoción de una o varias modalidades deportivas, la práctica de las mismas por sus asociados, así como la participación en actividades y competiciones deportivas.

Por otro lado se considera empresario en las relaciones de los deportistas profesionales a otras figuras; como aquellos que sostienen relaciones con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas.¹⁰

Estas inclusiones son acertadas puesto que sino habría un trato desigual para aquellos deportistas que trabajan para empresarios que no fueran clubes o entidades deportivas. Se tuvo en cuenta algunas realidades. Por ejemplo: Las firmas comerciales que adquieren un equipo de ciclismo o motociclismo, con el fin de participar en las competiciones oficiales.

Siempre relativo al tema Álvarez de la Rosa señala: "Retomando el concepto de club como empresario permanente, se incluye la siguiente clasificación de clubes deportivos: clubes deportivos elementales, clubes deportivos básicos y sociedades anónimas deportivas. Estas últimas son las que encajan en todo club que participe en competiciones deportivas oficiales de carácter profesional y ámbito estatal, el que deberá adoptar la forma de una sociedad anónima deportiva.

2.4. El empresario deportivo temporal

Esta clase de empresario es rechazado por la doctrina, pues no solo desnaturaliza el requisito o condición de regularidad exigida para el contrato laboral deportivo, sino que además trasciende al campo del trabajo deportivo autónomo.

¹⁰ **Ibíd.** Pág. 127

CAPÍTULO III

3. Forma del contrato deportivo y su extinción

3.1. Forma del contrato

Para ir en consonancia con lo que preceptúa nuestro ordenamiento laboral, el contrato deportivo debiera celebrarse por escrito y en tres ejemplares, de los cuales, un ejemplar será para cada una de las partes que lo celebran, y el otro para la Dirección General de Trabajo.

Esta forma de celebración del contrato contribuye a dotar de certidumbre al contrato en varios sentidos. Por una parte, al quedar el contrato encerrado en el molde de una forma concreta, es posible aislar y determinar el verdadero contenido del contrato, separándolo respecto de los tratos preliminares que se hayan hecho. Además, mediante la forma se consigue también la certidumbre en torno a la identidad de las partes contratantes y el contenido de sus declaraciones de voluntad. Y por último, se facilita la prueba en contrario para el patrono, pues la obligación de celebrarlo por escrito y la de exhibirlo tendría que seguirle correspondiendo a él.

Con respecto a la celebración del contrato de trabajo deportivo, en esta forma la doctrina se inclina mayoritariamente en considerar este requisito como *ad probationem* y no *ad solemnitatem*.

El contrato no escrito conservará su validez, pero la dificultad deriva de que también tendría que desaparecer para el empleador la obligación de hacerlo por escrito y por supuesto la de exhibirlo, por lo que quedaría sujeto únicamente a probarlo mediante los medios generales de prueba.

De lo anterior, se establece, que según la interpretación de la doctrina de la forma escrita del contrato, es el tema de la prueba de la existencia de la relación laboral ante la posible negación de la misma; pero teniendo en cuenta que como ya se relacionó, la ley impone al empleador la

obligación de celebrar el contrato de trabajo por escrito y de ser el obligado a hacer prueba en contrario del mismo, aquella obligación debe entenderse sólo para el empleador.

Para la doctrina la no celebración del contrato de trabajo deportivo por escrito, debe obligar a que de no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Contra esto último, es que puede decirse que de acuerdo a la naturaleza de la actividad que regula el contrato de trabajo deportivo, esta presunción de la indefinición, no es aplicable en estas relaciones especiales, estos contratos sólo pueden tener duración determinada. Caso contrario, y por las circunstancias propias de esta profesión, el principal perjudicado sería el trabajador, puesto que dejaría de percibir, entre otros conceptos, un posible dinero fruto de las primas de fichaje, en atención a la legislación vigente.

La doctrina se inclina por que la consecuencia ante el incumplimiento de esta exigencia de formalizar por escrito el contrato, sea la vigencia del mismo por un año, que coincide con el período de duración de la temporada oficial de práctica de la mayor parte de las disciplinas deportivas de carácter profesional.

3.2. Contenido del contrato

De acuerdo con la doctrina, contenido mínimo que debe contener este tipo de contrato, es:

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

Estos son los conceptos básicos e ineludibles que deben contemplar estos contratos laborales. En la práctica se encuentran otros tipos de cláusulas que de hecho son casi inevitables, como las relacionadas a cada especialidad deportiva en la que se incluyen otros temas como las cesiones temporales, descansos y vacaciones, período de prueba, etc.

Asimismo van surgiendo otras cláusulas propias de esta dinámica de trabajo, por ejemplo: aquellas por las cuales el contrato queda supeditado a que el deportista pase el reconocimiento médico efectuado por los facultativos del club.

Todo lo anterior se complementa con el establecimiento de regulaciones que fijen que cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito, en el que obligatoriamente deberán contenerse también las cláusulas de revisión periódica a las prestaciones de naturaleza económica que se contengan dentro del contrato.

3.3. Mediadores en la contratación

Al tratar el tema de las agencias privadas de colocación es inevitable analizar la aceptación legal o no de los mediadores en la contratación de deportistas profesionales, que es la forma más usual de intermediación en esta actividad.

A continuación algunas formas de mediación para el trabajo deportivo, previstas en la doctrina:

Una variante es la de aquellas personas que sujetas a una relación de dependencia laboral con un club, salen a buscar jugadores para luego ficharlos. Esta posibilidad no ofrece complicaciones en cuanto a su naturaleza laboral. Estas funciones son comparables a las de un seleccionador de personal, como lo hay en cualquier empresa.

Luego están los representantes o mandatarios que trabajan para determinados deportistas y le gestionan su aspecto publicitario, el asesoramiento fiscal, lo atinente a la explotación comercial de su imagen en algunos supuestos, etc.

Donde la legalidad empieza a derrumbarse, desde el punto de vista del derecho del trabajo, es cuando un mediador tiene la representación de uno o varios deportistas y su finalidad es buscar clubes que los contraten, llevándose por esas gestiones una retribución proporcionada por el trabajador y que suele coincidir con un porcentaje de las ganancias que obtendrá el deportista. Esta última situación no puede ser un caso de mediación, pues es evidente que quién pretende simular de mediador lucra con el esfuerzo del trabajador deportivo.

De tal cuenta, debe estimarse que la retribución que deben obtener las agencias de colocación de los trabajadores deportivos debe limitarse a restituir o recuperar los gastos ocasionados por los servicios prestados.

Se advierte que este tipo de mediadores no cumplen con aquellos fines, ni se constituyen como agencias de colocación y además persiguen fines lucrativos, tal como ocurre con un agente comercial al efectuar una venta. La figura de estos mediadores no puede ser admisible en la regulación del trabajo deportivo. Por lo que la actividad mediadora se considera ilícita en esta actividad laboral.

Derivado de lo anterior, puede considerarse que aquellos fallos judiciales, de los cuales, afortunadamente se han dado poco en Guatemala, en los que se ha condenado a jugadores de fútbol profesional a pagar cantidades de dinero por concepto de participación en la contratación del trabajo, son ilegales y desnaturalizan la función de colocación del trabajo.

Por su lado, Álvarez de la Rosa, en una concepción dualista, aboga por modificar toda normativa que impida este tipo de mediación, entendiendo que éstos brindan un vital servicio a favor de los intereses de estos trabajadores; y señala: “que al deportista cuyo contrato esté finalizando debe preocuparse exclusivamente de la práctica deportiva, para aumentar en lo

posible su cotización, y sobre todo conviene advertir que las empresas susceptibles de interesarse por sus servicios están distribuidas-esparcidas, por su pequeño número a lo largo y ancho de toda la geografía del país en que se desenvuelva; incluso del extranjero impedir la mediación comportaría que se restringieran las posibilidades de ofrecerse al mayor número de equipos, que normalmente no conocerán su situación contractual, y la cotización depende casualmente de la competencia; la labor de los agentes es necesariamente más eficaz al tratar continuamente con todos los clubes, y permite repartir los cuantiosos gastos que provoca entre todos los deportistas que comparten esa representación.”¹¹

Tenemos así que por la propia filosofía del derecho laboral, este tipo de actividad lucrativa mediadora no es admisible. Pero no es menos cierto que esa mediación entre el deportista profesional y el empresario deportivo, puede serle de mucha utilidad para aquél en atención a que su oferta de empleo no está como para el resto de los trabajadores, en un mismo sitio o región, sino que en teoría está expandida por todo el planeta.

Por nuestra parte, entendemos que la prohibición a esta mediación debe mantenerse. Si bien la actividad del mediador es útil no considero sea imprescindible, más existiendo medios técnicos de comunicación como son el internet, videos, fax, etc., que pueden ser aprovechados por legítimas agencias de colocación o bien por el propio trabajador deportivo.

Pero, y una vez más, el derecho deportivo tiene otra concepción y otro desarrollo acerca del mismo tema. Así tenemos que la FIFA. en la Circular No. 92 del veinte de mayo de mil novecientos noventa y cuatro se aprueba un reglamento que legaliza, aunque en duras condiciones, la figura del agente o representante de jugadores. Para ejercer la actividad de agente, La FIFA. exige que se debe solicitar esta condición ante su federación correspondiente, no poseer antecedentes penales, deberá aprobar una entrevista personal y depositar doscientos mil francos suizos en una cuenta bancaria. Dichos fondos quedarán bloqueados a nombre de la FIFA. El agente sólo puede representar a un jugador si posee un contrato por escrito con el deportista, y su máxima duración será de dos años. Todo aquél jugador o club que trabaje con agente que no posea la correspondiente licencia reglamentaria podrán ser

¹¹ **Ibíd.** Pág. 134

sancionados tanto pecuniariamente, como con una suspensión de hasta doce meses en caso del jugador.

Se encuentra así que una vez que la disposición federativa internacional optó por acoger la figura del agente, lo hizo con gran preocupación, sabiendo que este delicado trabajo de mediación debe dejarse en mano de personas solventes económicamente, preparadas intelectualmente, etc.

Pero el imponer esa serie de exigencias le lleva otra vez a enfrentarse frontalmente con el derecho del trabajo. ¿Qué ocurriría, si un futbolista utilizara para ser contratado los servicios de un agente mediador no registrado en la FIFA?

Desde el punto de vista de la validez del contrato de trabajo celebrado en esas circunstancias, no existe ninguna duda sobre su legitimidad. Pero podría ocurrir que la FIFA., sancione, como está previsto, al futbolista con una suspensión de hasta doce meses, ocasionando con ello un grave perjuicio al trabajador.

En este caso, hay un contrato de trabajo vigente en el cual no se podría llevar a cabo la ocupación efectiva a causa de una sanción federativa basada en el derecho deportivo, que ni siquiera tiene que ver con la actividad derivada de la competición o práctica del deporte. Una vez más, en caso de recurrirse esta decisión ante la jurisdicción de trabajo y previsión social, ésta tendrá que dar nuevamente razón al deportista y declarar nula a estos efectos aquel reglamento de la FIFA., que regula temas que incumben al derecho de trabajo para la cual no es competente.

No obstante todo lo dicho hasta aquí sobre la negativa de la normativa laboral, en donde existe, de admitir la actividad lucrativa en la mediación para la contratación de estos trabajadores (pagando ellos a sus representantes por dichas funciones), observamos que la actuación de los agentes deportivos tienen respaldo jurídico, si su accionar se circunscribe a obtener una remuneración por parte del empresario deportivo, en relación a su labor de intermediación entre dos empresarios deportivos cuando se está ante la presencia de un

traspaso o cesión temporal de deportistas profesionales en las cuales haya habido una compensación económica. Por tanto, allí se aprecia una cuestión propia del derecho mercantil que regula la relación entre tres empresarios, pero que por su estrecha conexión con esta relación laboral especial, es conveniente desarrollar.

Álvarez de la Rosa, en relación al tema señala: “La llave que abre la puerta legitimadora del accionar de los agentes deportivos en la vía mercantil, es el estudio de la figura del traspaso.”¹²

Agrega Álvarez: “lo que vulgarmente se conoce como traspaso, es la extinción anticipada del contrato por mutuo acuerdo de las partes para el supuesto que dicha extinción tuviera por objeto la cesión definitiva a otro club o entidad deportiva, en cuyo caso habrá de estarse a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión de contrato, y a falta de pacto la indemnización del deportista.

Este concepto indemnizatorio producto del traspaso, se puede completar diciendo que no es la persona, ni tampoco el trabajo lo que se cede o transmite, ni se trata de tráfico de mano de obra, sino de la cesión de los servicios de un profesional del deporte, que son, además, los susceptibles de ser valorados como activo patrimonial.

Por tanto tenemos que el pago dinerario efectuado por un empresario deportivo a otro fruto de un traspaso, tiene una naturaleza mercantil propia, ajena a cualquiera de las modalidades de indemnización laboral, por más que tenga su origen en una de las formas extintivas de esta relación laboral especial. Y considerando esa vida propia mercantil que tiene este negocio, es que es admisible que un empresario deportivo pague a un agente deportivo por su intermediación en la conclusión de esta operación mercantil denominada popularmente como traspaso.”¹³

En conclusión puede afirmarse que el agente deportivo, al que también puede llamarse como

¹² **Ibíd.** Pág. 141

¹³ **Ibíd.** 147

representante, intermediario, etc., no puede ser considerado apto desde el punto de vista del derecho del trabajo como un mediador en la contratación de estos deportistas profesionales y por tanto no puede cobrarle a estos trabajadores ninguna suma de dinero por esta función mediadora; aunque sí pueden ejercer otras actividades remuneradas como por ejemplo: la gestión de la explotación comercial de su derecho de imagen en algunos supuestos, el asesoramiento fiscal, la consecución de contratos publicitarios, etc.

Asimismo puede estimarse que estos agentes deportivos sí podrán ser retribuidos por un empresario deportivo cuando por su labor de intermediación se pudo llevar a cabo un negocio de naturaleza mercantil como es la indemnización originada por un traspaso o cesión temporal de los derechos contractuales del deportista.

3.4. Extinción del contrato deportivo

En relación a la extinción del contrato deportivo, la doctrina señala que ésta debe establecerse en causales de un sistema *numerus clausus*, no pudiendo aplicarse otras distintas a aquellas.

Álvarez de la Rosa, en relación a las causales taxativas señala: “Ello trae un primer problema. El omitir a la jubilación del trabajador como causal extintiva parece justificada si pensamos que estos trabajadores normalmente su vida profesional activa no sobrepasa a los cuarenta años. Ello hace que difícilmente puedan llegar a la edad de jubilación que se estipula en la normativa correspondiente a la Seguridad Social. Pero ocurre, que los entrenadores son considerados como deportistas profesionales, y este colectivo sí que tiene amplias posibilidades de alcanzar la edad jubilatoria, y ante esa realidad, es oportuno que se considere esta causal.

En el estudio de algunas de las causales extintivas encontraremos un peligroso abandono de un principio angular sobre el que se apoya el derecho del trabajo, que es el lucro empresarial (a veces efectuado con una pequeña repartija para el trabajador) a costa del tráfico de la mano de obra, cuestión expresamente prohibida en el ordenamiento laboral general. El hecho que se trate de una relación especial, no obsta para que ese trascendente concepto se convierta en

papel mojado. Las expresiones y el lenguaje mercantil han infectado a esta relación laboral y el hecho que estas costumbres estén totalmente extendidas y admitidas legalmente, no impide que se tenga una postura crítica a las mismas y se busque deshacer, a mi entender, algunos pasos dados en un sentido incorrecto.”¹⁴

A continuación se desarrollaran todas la causales extintivas que cita la doctrina del trabajo deportivo, así como las fórmulas indemnizatorias derivadas de la extinción de la relación, entendiendo que el negocio que realicen las sociedades anónimas deportivas o clubes deben ser consecuencia del espectáculo que producen los deportistas profesionales y no con motivo del tráfico de sus servicios.

3.4.1. Extinción por mutuo acuerdo

Esta causal de extinción se funda en el mutuo acuerdo de las partes, como causa extintiva del contrato. Al respecto, Álvarez de la Rosa señala: “Si el acuerdo mutuo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto de indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 de la cantidad estipulada.

Además de ese mutuo acuerdo extintivo ante tempos, se necesita la aceptación expresa del trabajador sobre esa cesión definitiva. Podría ocurrir que al firmarse el contrato se estipulen unas cantidades económicas para efectuar un posible futuro traspaso, término con el que vulgarmente se denomina esta figura. Aparece un empresario deportivo dispuesto para abonar dicha suma, pero el deportista, por la razón que fuera, no quisiera trabajar para él. A ello no se le puede obligar, y por tanto no podrá llevarse a cabo la extinción.”¹⁵

En relación a la extinción por mutuo acuerdo, Álvarez de la Rosa señala: “El primer requisito exigido es que ese mutuo acuerdo tenga por finalidad la cesión definitiva a otro empresario deportivo. Al ser definitiva, el contrato queda totalmente extinguido y por ello desde el punto

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 153

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 157

de vista del derecho laboral son inexistentes las cláusulas denominadas opción de recompra por la cual el club de procedencia puede repescar en un futuro a este mismo deportista si abona una determinada cantidad de dinero ya tasada, al club de destino. El trabajador no debe quedar obligado a la misma porque una vez concluido el contrato laboral, no puede extender sus efectos más allá de su vida. Una vez acordada mutuamente la finalización, el club de procedencia es un ente ajeno al nuevo contrato de trabajo y por tanto no retiene derecho alguno, salvo en el caso que el deportista vuelva a dar su consentimiento expreso al momento de regresar al club de procedencia. Caso contrario en el cual no dé su consentimiento, tal cláusula de recompensa se tendrá por no puesta.

Por otro lado, tenemos la prevalencia de la voluntad de los contratantes. Así, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato.

Un problema grave que se da con esta modalidad, es que se establecen cifras económicas para estos traspasos que son totalmente desproporcionadas con los ingresos del deportista, llegando en algunos casos a poder vulnerar la libre elección del trabajo.”¹⁶

Completando el concepto de traspaso, tenemos que no es la persona, ni tampoco el trabajo lo que se cede o transmite, ni se trata de tráfico de mano de obra, sino de la cesión de los servicios de un profesional del deporte, que son, además, susceptibles de ser valorados como activo patrimonial.

Por tanto se considera al traspaso como un negocio independiente entre dos empresarios, con una pequeña participación del mismo por parte del trabajador, a cambio de dar su consentimiento.

Ese deslinde entre la figura del traspaso y la propia relación laboral, lleva a que en la práctica se empleen modalidades, que si bien no son ilícitas, se alejan totalmente del propósito de este contrato. Un ejemplo evidente de ello, lo produjo un club de fútbol español que adquirió los servicios de un futbolista francés por doscientos millones de pesos. Sin transcurrir siquiera un

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 165

mes, y sin participar en partido alguno, se traspasa a ese trabajador a otro equipo. Sin prácticamente haber prestado actividad laboral, el empresario deportivo tuvo una plusvalía considerable con el tráfico de los servicios del futbolista, tal cual si se tratase de una mercancía. El empresario deportivo se coloca en estos casos dentro de la legalidad, pero en la práctica se les utiliza para burlar un esencial e inviolable enunciado del derecho del trabajo como es el traficar con mano de obra.

Así, también se contemplan como empresarios ajenos al mundo deportivo, y son de hecho los titulares de los derechos contractuales de algunos deportistas (agentes deportivos), y que luego ceden a los clubes, apareciendo éstos formalmente como los poseedores de esos derechos federativos mientras dura la relación laboral con dichos deportistas. Esto conduce a pensar que lamentablemente se abre una posibilidad indeseada por la cual se use este tipo de operaciones para, por ejemplo: blanquear dinero de ilícita procedencia, ya que se trataría de una excelente oportunidad teniendo en cuenta las características de este negocio.

Siempre al respecto, Álvarez de la Rosa señala: “En el aspecto puramente deportivo, puede descubrirse que por esta vía de desnaturalización de la figura del traspaso, se puede llegar a la adulteración de la competición. Por ejemplo: un determinado grupo empresarial que tiene la mayoría de acciones de un club deportivo que milita en la primera división de la liga profesional de fútbol. Pero a su vez tiene en la práctica (aunque formalmente no, porque se suelen utilizar empresas interpuestas) los derechos contractuales de futbolistas que militan bajo la órbita de otros empresarios deportivos. Existe de esta manera una clara confrontación de intereses, que en un momento dado pueden tomar la forma de una presión hacia esos trabajadores para que beneficien a los propósitos de aquel grupo empresarial, por ejemplo: a la hora de jugarse un ascenso, un descenso o un título).

Agrega Álvarez de la Rosa que: “Asimismo, otra modalidad desvirtualizadora de la figura del traspaso es el compartir los derechos contractuales entre el club cedente y el cesionario.”¹⁷

Finalmente, respecto de la naturaleza que tiene el dinero percibido por el deportista

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 169

profesional, Álvarez de la Rosa señala: “el fundamento de todo ello radica en la circunstancia de que de hecho esta indemnización a favor del deportista, más que como compensación por la conclusión de la relación laboral, se concibe a modo de participación de éste en el precio de traspaso acordado entre clubes.

Otro foco de posible conflicto surge cuando dice que el porcentaje que percibirá el deportista saldrá de la cantidad bruta estipulada. Veamos un supuesto que se da en la práctica con sumas de dinero ficticias. Estamos en presencia de un traspaso entre el deportista A, el club cedente B y el club de destino C; se efectúa la operación por una cantidad de mil millones de pesos, pero el club de destino C abona cuatrocientos millones en metálico y el resto de la suma faltante la complementa con el traspaso de tres de sus trabajadores hacia el club cedente B, siendo que los dos empresarios contratantes estimaron con el beneplácito de esos tres deportistas, su valor en los seiscientos millones de pesos restantes. El deportista deberá cobrar el 15 por 100 de aquellos mil millones de pesos que fue la cantidad estipulada, más allá de cómo se hizo efectivo su pago. Sin embargo, en algunos traspasos se aplicó la otra postura, que en este caso sería un porcentaje sobre las cuatrocientos millones de pesos abonadas en metálico.

El otro tema que se plantea en este caso de extinción es a quien corresponde pagar ese 15%, ¿al club de procedencia o al de destino?

Este precepto en estudio nada dice al respecto, aunque se puede deducir que el empresario obligado al mismo es el de procedencia, en caso que las partes no hayan acordado lo contrario.

Uno de los argumentos en este sentido, afirma que esta indemnización se configura como condición de resolución del contrato, y obviamente la relación laboral que se extingue es la que vincula al deportista con el club que procede el traspaso.”¹⁸

¹⁸ **Ibíd.** Pág. 176

3.4.2. Extinción por cumplimiento del contrato

La doctrina también establece como causal de extinción de la relación laboral en el trabajo deportivo, el cumplimiento del tiempo convenido. Quizá ésta sea la forma más genuina y afín a la naturaleza de este contrato, que sólo admite una duración temporal, como forma típica de su plazo de contratación.

En esta forma de extinción, también se encuentra una variante que es la denominada compensación por formación o preparación.

Tomando un concepto amplio del término traspaso, puede incluirse a esta compensación como una subespecie del mismo. Otra modalidad dentro de esa definición amplia de traspaso sería, por ejemplo: el traspaso por cesión definitiva, que ya se abordó anteriormente.

Al respecto de este tema, Álvarez de la Rosa señala: “en un sentido amplio podríamos entender que al hablar de traspaso de deportistas entre clubes nos estamos refiriendo a cualquier relación jurídica que como consecuencia del cambio de club del deportista, comporte algún derecho de índole económico entre clubes o entre clubes y deportista.”¹⁹. En este sentido, de la forma compensatoria que se prevé en esta forma de extinción del contrato de trabajo deportivo, Álvarez de la Rosa señala: “en un principio se recogió legalmente esta posibilidad compensatoria porque ello favorecía y protegía a los clubes menos poderosos económicamente y por tanto se mantendría un equilibrio deportivo y financiero entre los clubes, aún siendo cierto que mediante los ingresos por transferencias se da a los clubes más pequeños la capacidad de fichar a su vez a nuevos jugadores, las compensaciones por transferencias (se incluyen asimismo aquí las compensaciones por formación) se calculan, sin embargo, sobre la base de las remuneraciones del jugador. Dado que los clubes poderosos están dispuestos a pagar considerables sumas de dinero para adquirir un jugador, los clubes menos ricos apenas pueden llegar a competir con ellos para adquirir los buenos jugadores de aquellos clubes. Por consiguiente, desde esta perspectiva, las normas sobre transferencias

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 177

acentúan aún más el desequilibrio existente entre ambos tipos de clubes.”²⁰

Agrega Álvarez de la Rosa: “Otro concepto que se usa para justificar estas actividades compensatorias es el de indemnizar al club de procedencia por los gastos efectuados por esa formación. Por supuesto que los primeros en contrariar esta idea son los propios empresarios deportivos, porque establecen esas grandes sumas de dinero compensatorias en base a la fama del trabajador, no en relación a los efectivos egresos que le produjo esa preparación del jugador. Pero en realidad dichos gastos por parte de la patronal son parte del riesgo inherente a todo empresario, como son los típicos que se hacen para formar a sus recursos humanos (cursillos de especialización, masters, etc.), y por tanto no debería recibir compensación económica por ello.

Por otra parte, la etapa de mayor aprendizaje de estos trabajadores se produce cuando ni siquiera existe una relación laboral puesto que a esa joven edad tiene una condición de amateur, jugando para las divisiones inferiores. Puesto que cuando ya entran a formar parte de la plantilla profesional, no se les dispensa una formación especial que justifique un gasto extra. Todos los integrantes (los más jóvenes y los mayores) suelen recibir la misma preparación físico-técnica.

Además, muchas veces ocurre que deportistas de veinte años son las verdaderas estrellas del equipo y los que dan un salto de calidad profesional; siendo incluso en algunos casos integrantes de la selección nacional. Al calor de todo esto, a quien se le ocurre que el club esté formando de una manera especial a este deportista.

Otra vertiente de este análisis, es considerar que en realidad el empresario deportivo forma a deportistas pero en beneficio propio y por eso ya obtiene ganancias. Con una buena cantera, cuyo mantenimiento no supone grandes sumas de dinero, se evita de tener que salir al mercado y pagar cifras siderales para contratar los servicios de un deportista ajeno a su entidad. Eso supone de por sí un gran ahorro y por eso no puede volver a lucrar exigiendo una compensación por formación.

²⁰ **Ibíd.** Pág. 184

También se puede decir, sin temor a errar, que esta modalidad supone una clara discriminación por razón de la edad. Si existen dos deportistas de similares características, y uno está sometido a los efectos de esta figura y el otro no, es claro que ese encarecimiento de su contratación puede hacer inclinar la balanza hacia el trabajador que no alcance esta compensación, y por tanto el simple hecho de ser más joven lo pone en una situación desventajosa.

Por todo lo expuesto, no se encuentra ninguna causa metajurídica como para que esta carga económica tenga razón de ser.”²¹

3.4.3. Extinción por muerto o lesión invalidante

Esta causal de extinción es la que se da cuando la relación contractual termina por la muerte o lesión que produzca en el trabajador incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. Además esta causal se relaciona con la imposibilidad material, sea total (muerte) o por invalidez en sus distintos grados, para prestar sus servicios y por ello el contrato de trabajo concluye.

Álvarez de la Rosa señala: “Al tratarse los distintos grados de invalidez admisibles para la extinción, se debió utilizar una fórmula más genérica, como la de la lesión que incapacite al deportista de manera permanente para la práctica deportiva. No obstante se entiende que esta discrecionalidad la asumirá el juez a la hora de evaluar el grado de incapacidad en conexión con la actividad laboral que desarrolle el trabajador.

Si la muerte o lesión tuvieran su origen en el ejercicio del deporte, el trabajador o sus beneficiarios tendrán derecho a percibir una indemnización de, al menos, seis mensualidades, todo ello sin perjuicio de las prestaciones de la Seguridad Social a que tuvieran derecho.”²²

De lo dicho por Álvarez de la Rosa, puede concluirse en que este plus indemnizatorio nace

²¹ **Ibíd.** Pág. 187

²² **Ibíd.** Pág. 191

únicamente si el infortunio se produce con ocasión de la actividad deportiva. Así se debe incluir los entrenamientos, los desplazamientos, los partidos, etc.

Si la muerte o lesión invalidante no se produce con ocasión de la actividad deportiva, evidentemente el trabajador, o en su caso los beneficiarios, sólo tendrán derecho a lo previsto por la Seguridad Social.

Sin embargo, en algunas legislaciones deportivas se establece que los clubes deben contratar una póliza de seguro contra el riesgo de muerte o infortunio que pueda perjudicar la continuidad de la actividad deportiva profesional. El límite asegurativo o de cobertura se establece en relación a la edad y al contenido patrimonial del contrato.

Una cuestión sumamente conflictiva se observa si el infortunio se produce cuando el deportista está bajo las órdenes de la Selección Nacional, derivado de que se establece que entre la federación y el deportista no existe relación laboral y además el contrato entre éste y su club de procedencia queda suspendido durante la convocatoria. Todo ello lleva a preguntarnos quien indemniza al deportista en dicho supuesto.

Esta interrogante tiene respuestas doctrinales contrapuestas. Una de ellas responde considerando que es la Federación nacional la responsable de indemnizar, derivado de que hay una obligación del deportista en acudir a las convocatorias de la Selección Nacional, mientras tanto el contrato con su club quedará suspendido en el ejercicio de sus facultades de dirección y control de la actividad laboral y las obligaciones o responsabilidades relacionadas con dicha facultad.

En sentido contrario, otra corriente doctrinaria afirma que cuando el infortunio laboral se produce durante esta convocatoria, no desaparece por ello la protección del club al que pertenece el trabajador, sin perjuicio de las responsabilidades indemnizatorias que en tales supuestos puedan surgir a cargo de la Federación, frente al deportista y frente al club.

A falta de una regulación legal, ambas posturas pueden ser perfectamente defendidas. No obstante, parece más apropiada la primera corriente.

Por lo anterior, para estos casos, se advierte que deberá ser la Federación Nacional la que se haga cargo de esta indemnización, siendo prudente quizá que la Ley del Deporte, en una posible reforma, establezca los criterios indemnizatorios producto del acaecimiento de este infortunio en esas circunstancias, ya que es esta legislación la que obliga al deportista a acudir a las convocatorias de la Selección nacional.

3.4.4. Extinción por disolución del club deportivo

Esta causal de extinción es la que se funda en la disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios y se contempla la imposibilidad de prestar los servicios por parte del trabajador.

La jurisprudencia internacional no recoge ninguna extinción basada en esta causal. Ello es debido quizá, a que en el deporte profesional casi siempre se consigue un grupo financiero o un patrocinador, incluso a veces las municipalidades) dispuesto para hacerse cargo de estos clubes o entidades deportivas con dificultades económicas. No obstante esta tendencia, es evidente que se debe contemplar esta causal puesto que tal posibilidad puede existir.

Se exige solamente para acogerse a esta causal que haya un acuerdo de la Asamblea General de Socios que resuelvan la disolución o liquidación. No se precisa ningún tipo de justificación extra.

En el fútbol profesional mejicano se establece un derecho de indemnización por este tipo de extinción de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

Álvarez de la Rosa en relación al tema, señala: "Este régimen añade a las disfunciones en despido improcedente y resolución causal otras propias: no sólo es absurda la indemnización

en proporción a la antigüedad, sino que en este supuesto ni siquiera concede al Juzgador el margen de poder considerar otras circunstancias, entre ellas la remuneración dejada de percibir; en ningún caso justifican que se tome un módulo de cálculo completamente ajeno al perjuicio causado.”²³

3.4.5. Extinción por despido del deportista

La base de esta causal de extinción es el despido del deportista. Para Álvarez de la Rosa, “el despido sólo es justificado cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario, caso contrario será improcedente. El despido disciplinario debe estar fundamentado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.”²⁴

Agrega Álvarez: “podemos definir con carácter general el despido disciplinario como aquella decisión unilateral tomada por el empresario, en el ámbito de su legítimo poder de dirección, organizativo y sancionador, por la que pone fin a la relación laboral que lo vincula con un trabajador, debido a un incumplimiento contractual grave y culpable de éste último y fundado en las causales que se consideran incumplimientos contractuales. Constituyen un ejemplo de este caso, las ausencias por incapacidad temporal del deportista profesional, por más que no presentare los partes de confirmación de baja, cuando el empresario tenía pleno conocimiento de la situación del trabajador; o el caso cuando un deportista se niega a formar parte del equipo, en competición, ante un supuesto incumplimiento del pago salarial por parte del empresario. También puede señalarse el caso de cuando el deportista insultó y agredió a un compañero e hizo un gesto despectivo a los espectadores provocando sus iras y alterando el orden público, siendo ello subsumible en la causal fijada como ofensas verbales.

De los otros tres tipos de incumplimientos contractuales que se recogen, se encuentran la trasgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza; la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado; y la embriaguez habitual o

²³ **Ibíd.** Pág. 198

²⁴ **Ibíd.** Pág. 199

toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.”²⁵

Por otro lado, en el caso de que el despido del deportista profesional sea improcedente, Álvarez de la Rosa señala: “En caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato.

Los dos temas que mayor debate han producido son si corresponde o no la opción de la readmisión una vez declarada judicialmente la improcedencia del despido y, por otro lado, cual sería en estos casos la composición del concepto indemnizatorio favorable al trabajador.”²⁶

Álvarez de la Rosa agrega: “En todo caso, la reinstalación o readmisión es posible en la medida en que su ejercicio no suponga un menoscabo de los derechos básicos de los deportistas profesionales, especialmente los de promoción profesional y ocupación efectiva. Existe un obstáculo por la inseguridad jurídica que se crea al obligar en cada caso a poner en relación dos factores, cuales son los de temporalidad y promoción profesional y ocupación efectiva, este último de difícil garantía una vez reanudada la relación laboral especial.”²⁷

Ante todo lo dicho por Álvarez de la Rosa, es oportuno recordar que las partes contratantes pueden pactar de mutuo acuerdo la readmisión.

Es importante considerar en este tema, cuales son los conceptos integrantes del monto indemnizatorio que le corresponde al trabajador una vez declarado como improcedente el

²⁵ **Ibíd.** Pág. 204

²⁶ **Ibíd.** Pág. 206

²⁷ **Ibíd.** Pág. 209

despido.

Para el efecto, Álvarez de la Rosa señala: "Se desprende con nitidez la preferencia que da el legislador al pacto entre las partes para establecer la cantidad indemnizatoria. No parece posible que los deportistas puedan pactar una cantidad inferior al mínimo que legalmente corresponda.

A falta de previsión indemnizatoria estipulada por las partes contratantes, se contempla que la misma será fijada judicialmente siguiendo un criterio tasado para el mínimo posible y otro criterio que deja un camino abierto a la discrecionalidad del juez para llegar al límite máximo.

El límite mínimo deberá estar compuesto por dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibido durante el último año."²⁸

Por su propia naturaleza mercantil, no se tendrán en cuenta para esta materia, los ingresos por la explotación comercial de la imagen del deportista cuando éste los haya cedido a una sociedad ajena a las partes contratantes. Por otra parte, se observa que en atención a la corta duración de la vida laboral de estos trabajadores, se incrementa esta indemnización por despido improcedente en alguna otra suma que intente también reparar ese aspecto.

Finalmente, Álvarez de la Rosa señala: "El límite judicial indemnizatorio mínimo ya expresado puede ser elevado, según la consideración del juez, atendiendo a las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato. Interpretándose como indemnización máxima la suma de retribuciones a percibir por el deportista hasta la conclusión natural del contrato de no haber mediado el despido. Esa amplia discrecionalidad con la que se faculta a los jueces puede provocar una cierta inseguridad jurídica y permite así dar soluciones jurisprudenciales distintas ante casos semejantes, es más acertado establecer criterios indemnizatorios tasados

²⁸ **Ibíd.** Pág. 213

por la ley, de obligado cumplimiento.”²⁹

Asimismo la jurisprudencia aclara que no existe base legal alguna para que el actor pretenda que su indemnización consista en todas las percepciones económicas que debía obtener durante la temporada cuyo inicio fue despedido, pues ese es sólo uno de los elementos que el precepto indica al juzgador para fijar la indemnización.

Por otro lado, es lógico que el trabajador no reciba indemnización alguna en caso de extinción de la relación laboral por causa de un incumplimiento grave y culpable de su parte.

La introducción expresa de este elemental razonamiento no es válida, puesto que sin solución de continuidad se incluye otro concepto único, que es la posible indemnización al que el trabajador queda sometido por ese incumplimiento contractual grave. Por supuesto que la declaración de la procedencia de un despido no autoriza a que automáticamente se indemnice al empresario. Para considerar un despido procedente se requiere un incumplimiento contractual grave y culpable por parte del trabajador; y además para que prospere esta indemnización se necesitará que el empresario pruebe los perjuicios económicos que sufrió.

Los jueces deben hacer un uso muy moderado de esta disposición, recordando que se estará primero a lo que las partes hayan pactado en la materia y en caso de una decisión judicial se requerirá que previamente le haya solicitado el club o entidad deportiva.

Por una cuestión de igual tratamiento para las partes contratantes, la cuantía máxima a la que se podría condenar al trabajador, no puede ir más allá de la indemnización que le hubiera correspondido en caso de despido improcedente. Otro posible criterio para aplicar, es que el límite máximo que se establezca para esta indemnización no pueda superar la constituida por las retribuciones pertenecientes al tiempo de contrato frustrado.”³⁰

²⁹ **Ibíd.** Pág. 218

³⁰ **Ibíd.** Pág. 224

3.4.6. Extinción por voluntad del deportista

En esta causal de extinción, la base es la decisión unilateral del trabajador. Al respecto, Álvarez de la Rosa señala: "Se admiten dos modalidades al respecto: la extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club; y la extinción del contrato por voluntad del trabajador fundada en las justas causas. Sin embargo, es típica la primera, pues debe considerarse que lo que se busca, es recoger la terminación por voluntad del trabajador."³¹

Como autora de este trabajo monográfico, me permito coincidir con el criterio de aquel autor, pues el segundo caso ya no encaja en una decisión unilateral, sino más bien en un despido indirecto, por lo tanto esta forma es contraria a la naturaleza de la terminación por propia voluntad del trabajador que se funda únicamente en su deseo de terminar su contrato y no en el de castigar con su terminación al patrono por haberle reducido sus condiciones de contratación

³¹ **Ibíd.** Pág. 226

CAPÍTULO IV

4. La vulneración a la garantía constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales, con la celebración de los contratos por servicios profesionales no subordinados regidos por los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, que celebran los clubes de fútbol de la Liga Nacional de Fútbol con los jugadores profesionales;
- 4.1. Análisis del Artículo 7 del Acuerdo número CE-49-2000 del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de fútbol de Guatemala, que contiene los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, que a su vez se contiene en la cláusula tercera del contrato de prestación de servicios deportivos de jugador de fútbol

El Artículo 7 de los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, establece: “...que los clubes o equipos afiliados y los integrantes de los mismos renuncian a plantear ante los tribunales de justicia de orden común cualquier litigio que tengan contra la liga nacional o contra otras ligas, clubes o miembros de clubes y se comprometen a someter toda diferencia **al Tribunal Arbitral de la Federación Nacional de Fútbol.**”

Derivado de lo anterior, en el contrato de prestación de servicios deportivos de jugador de fútbol que se celebra entre los clubes de fútbol y los jugadores de fútbol, se establece que la relación que se origina entre ambas partes no es de orden laboral, y por consiguiente, que la misma se rige por disposiciones diferentes a las de ese orden.

La invocación que los clubes de fútbol hacen de aquella norma estatutaria, es en la que a su vez apoyan su derecho para aducir que los reclamos presentados ante los tribunales de trabajo y previsión social por miembros de sus equipos son improcedentes, pues aquellos tribunales son incompetentes para conocer de los mismos, dado que la relación existente entre el jugador que promueve la demanda y los clubes, no es de naturaleza laboral y así ha sido reconocido y aceptado expresamente, cuando han firmado el contrato que es el que permite la aplicación del Artículo que se analiza, y en el que se advierte con absoluta claridad, que lo que se

contiene, es una renuncia expresa a un derecho que es mínimo e irrenunciable únicamente para el trabajador, como lo es el de acudir ante los tribunales de trabajo, a demandar el cumplimiento de las prestaciones que derivan de la relación de trabajo, que se sostuvo con su empleador.

La norma relacionada es inconstitucional, porque confronta con el contenido de los Artículos 106 y 103 de la Constitución Política de la República, por las siguientes razones:

- a) Porque limita la posibilidad de los jugadores profesionales de fútbol de comparecer ante los tribunales de trabajo y previsión social, con el objeto de obtener un pronunciamiento de estos, sobre asuntos cuya naturaleza es evidentemente laboral, pero han sido encubiertos mediante la simulación de otro tipo de contrato. El carácter laboral de los asuntos que ligan a los jugadores con sus clubes y que son expuestos en las solicitudes en las que se contienen las demandas que éstos promueven ante los tribunales de trabajo, son de naturaleza mínima e irrenunciable y una norma como la contenida en el Artículo 7 de los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, no puede tergiversarlos, limitarlos o disminuirlos y por consiguiente hacerlos renunciables. Advirtiéndose que la redacción de esa norma y la de todos los estatutos de aquella liga constituye una redacción ad hoc para proteger los intereses de fútbol de Guatemala en detrimento de los futbolistas profesionales que les prestan sus servicios, pues con toda claridad se anticipa que lo que la norma en relación pretende es ocultar el carácter de las verdaderas relaciones que los clubes tienen con sus jugadores para evadir las obligaciones laborales que derivan del carácter real de esas relaciones, y por ello entonces, busca impedir que los conflictos surgidos con ocasión de la relación que pretenden encubrir sean del conocimiento de los tribunales de justicia, en este caso en específico de los tribunales de trabajo y previsión social. Por consiguiente, no se puede impedir a los jugadores profesionales de fútbol la garantía de libre acceso a los tribunales, porque en todo caso la implícita renuncia que se ha pretendido hacer contener en la norma analizada es nula de pleno derecho

porque pretende privar a aquellos del derecho a que se discuta ante los tribunales de trabajo y previsión social, los derechos y garantías que corresponden al Derecho del Trabajo guatemalteco y cuya naturaleza es irrenunciable y también porque pretende limitar la impartición de la justicia y con ello la tutela judicial que los tribunales antes relacionados tienen para conocer en estos asuntos, máxime si se toma en cuenta que lo que se pretende hacer con aquellos contratos es una simulación de contrato, mediante la cual se encubre una relación de trabajo existente entre un jugador profesional de fútbol sujeta a régimen de trabajo subordinado y la entidad demandada en su verdadera calidad de patrono.

- b) Porque la norma analizada confronta con la irrenunciabilidad de los derechos laborales establecidos en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, porque en su redacción se contiene una renuncia explícita a derechos cuya naturaleza es irrenunciable en perjuicio de los jugadores profesionales de fútbol, que son precisamente los integrantes de esos clubes. Es decir que de la redacción de la norma se advierte que lo que ésta busca es impedir que los jugadores profesionales de fútbol se encuentren o no sujetos a régimen de trabajo subordinado puedan ejercer su derecho de comparecer ante los tribunales de trabajo y previsión social a promover sus reclamos por la vulneración de derechos y garantías que derivan de una relación, que aunque simulada y encubierta, es de naturaleza laboral. Efectivamente, constituye un derecho mínimo e irrenunciable de todos los trabajadores del país, de acuerdo con aquella norma constitucional, el de comparecer ante los tribunales de trabajo competentes a promover la obtención de un pronunciamiento sobre el incumplimiento de condiciones contractuales de la relación laboral. A su vez se advierte también que la circunstancia más confrontativa de la norma que se analiza con la de carácter constitucional se presenta cuando en relación a los integrantes de los clubes, se pretende hacer aparecer un reclamo derivado de una relación de naturaleza laboral como de otra naturaleza distinta a ésta, y derivado de ello, la renuncia que allí se contiene y la pretensión de que sean

tribunales arbitrales de la Federación Nacional de Fútbol los que según la norma deban dirimir las diferencias surgidas entre los miembros de los clubes y éstos.

- c) Para ilustrar sobre éste último aspecto conviene hacer un análisis de los elementos que caracterizan al contrato de trabajo y a la relación de trabajo, para establecer si existe o no una verdadera relación de trabajo, el que se describe a continuación:

En cuanto a la subordinación: Siendo que dentro del fútbol federado, el que se hace con carácter profesional rebasa los límites de esparcimiento deportivo de quienes lo practican, para convertirse en un espectáculo de masas, mediante el pago de entrada a los escenarios deportivos, el jugador hace de este deporte un medio de vida habitual, bajo dependencia ajena, sujeto a un horario estricto, a la fiscalización de la forma de ejecución de la actividad deportiva que realiza y así también sujeto a las medidas disciplinarias que pueda imponer el empleador producto de que se inobserven las reglas impuestas por éste para la ejecución de los servicios, debe concluirse en que se está en presencia de un verdadero contrato de trabajo porque lo esencial para que éste exista es que concurren la prestación de servicios por parte del jugador de fútbol y la retribución a cargo del empresario como obligaciones fundamentales de las partes contractuales de la relación laboral.

Adicionado a lo anterior, debe tenerse en cuenta que el futbolista profesional sujeto a régimen de trabajo subordinado, como en el caso que se analiza, ostenta la calidad de trabajador porque realiza libre y voluntariamente para su empleador (el club deportivo para el que presta sus servicios) y bajo su completa dependencia la actividad de jugar fútbol, no en el concepto de deporte puro, llevándolo a efecto como medio eficaz de descanso activo y elemento generador de energías, sino en calidad de profesional, con dedicación absoluta, pleno ejercicio y entrega de sus facultades y por retribución

constitutiva de su medio de vida. De igual manera se puede constatar que el empleador del futbolista profesional sujeto a régimen de trabajo subordinado, en cuanto al espectáculo futbolístico que promueve para la participación de sus jugadores y a los efectos laborales posee la condición de empresario, en este caso de empresario de fútbol, de ahí que encontremos que el futbolista profesional es un trabajador por cuenta ajena, mediante una remuneración, existiendo en la relación de éste con su empleador una evidente subordinación, por cuanto en su carácter de jugador profesional tiene obligación de observar cuantas normas de carácter técnico deportivo emanan del club al que pertenece, las cuales lleva a cabo en absoluta y rígida dependencia.

Partiendo del análisis anterior, Ludovico Barassi, señala que la subordinación consiste en la dependencia jerárquica y disciplinaria que vincula la libre actividad del trabajador a las órdenes, a las limitaciones y a las iniciativas unilaterales del empleador en cuya organización técnica y administrativa es absorbido. De la definición de aquel autor, se deduce que necesariamente en todo contrato o relación de trabajo concurre siempre el hecho de que el trabajador labora bajo la dependencia directa del empleador siendo éste último el que orienta, supervisa y fiscaliza la ejecución del trabajo. En el caso que se plantea en esta monografía, la relación que se da entre los clubes de fútbol y los jugadores profesionales de fútbol, es de orden laboral, pues como ya se relacionó aquel desempeña sus funciones bajo las órdenes de éste y sujeto a un tiempo de trabajo efectivo comúnmente denominado jornada de trabajo, durante el cual permanece a su disposición, por ello es incongruente pretender hacerlo aparecer como prestador de servicios deportivos autónomo o liberal.

Adicionalmente a la relación de dependencia ya analizada, caracteriza también al contrato o relación de trabajo, la causa que le dio origen a ésta. En este caso la relación laboral de los futbolistas profesionales con los clubes de fútbol, es de naturaleza continua, es decir que ha pesar de que puede tratarse de encubrir como un contrato transitorio o temporal, la causa que origina el surgimiento de

la relación laboral, subsistía siempre al vencimiento del supuesto plazo, pues esta causa es precisamente la actividad del fútbol profesional que a ese nivel realizan los clubes de fútbol, que solo puede desaparecer si también aquellos desaparecieran.

Por lo anterior, se puede concluir en que la relación que une a los jugadores profesionales de fútbol con los clubes de fútbol en Guatemala es de naturaleza laboral porque encaja a su vez en las características que identifican al elemento de la subordinación que son:

- a) Que el trabajador por virtud de aquella relación pone a disposición del patrono su fuerza o energía del trabajo y por eso esta sujeto a la organización de la empresa, en el caso que nos ocupa, es evidente que al trabajar el futbolista profesional bajo las órdenes del club, pone a su disposición su fuerza de trabajo;
- b) El patrono adquiere el derecho de dirigir el trabajo y de dar órdenes, sustituyendo la voluntad del trabajador en la ejecución de las tareas que realice. En el caso objeto de análisis, son los clubes de fútbol, los que en su calidad de empleadores dirigen la actividad que realizan los jugadores mediante las ordenes que les instruyen y en base a las órdenes de carácter técnico y deportivo que emanan de ellos para la ejecución del trabajo.
- c) La correlativa obligación del trabajador de acatar órdenes e instrucciones del patrono, con la facultad de establecer tiempo, lugar y métodos empleados en el trabajo. En el caso objeto de estudio, puede advertirse que la ejecución del trabajo se realiza como consecuencia de acatar las órdenes e instrucciones del empleador, siendo este el que establece las jornadas de trabajo y las actividades que dentro de éstas deben de cumplirse (horarios de entrenamiento y partidos de competición oficial y amistosos); lugar de trabajo y los métodos en base a los cuales debe ejecutarse la relación laboral;

- d) La fiscalización del empleador, traducida en la supervisión y control de la forma en que el trabajador ejecuta sus labores. En el caso objeto de análisis, la actividad laboral esta sujeta a la supervisión y control de los clubes de fútbol a través de su Cuerpo Técnico;
- e) La subordinación debe surgir de una relación jurídica continuada de cierta duración o periodicidad, es decir que las labores que se realizan con motivo de la relación laboral no deben ser accidentales. En el caso objeto de estudio, la actividad desempeñada por los jugadores profesionales de fútbol, es de naturaleza continua, pues se refiere a jugar fútbol profesional en el club de que se trate y que constituye un entidad futbolística con carácter permanente.

En relación al elemento de la estabilidad. No obstante y la simulación que se advierte, que los clubes de fútbol profesional en Guatemala, intentan hacer, fundados en la norma que se analiza en esta monografía, haciendo aparecer los contratos que suscriben con sus jugadores como de naturaleza de servicios deportivos profesionales autónomos y liberales, y por consiguiente no sujetos a régimen de trabajo subordinado, los mismos constituyen típicos contratos de trabajo celebrados a tiempo indefinido, determinados así por la naturaleza continua de la actividad laboral para la que son contratados aquellos jugadores, pues la actividad que desarrollan los clubes de fútbol necesariamente deben de existir pues es la actividad fundamental de éstos, como lo es el fútbol profesional como espectáculo público de masas y con entrada pagada a los establecimientos deportivos en donde se practica, por ello, esa misma actividad no puede ser de naturaleza temporal y profesional autónoma porque la actividad que realizan los clubes es permanente y siempre va ha tener bajo su dependencia los servicios de los trabajadores que laboran para ellos y en este caso de quienes son futbolistas profesionales encargados de desarrollar la actividad deportiva y porque además para la existencia de un típico contrato de servicios profesionales autónomo o liberal es presupuesto indispensable la inexistencia de una relación sujeta a régimen de subordinación, que en el caso

que se analiza es la que existe.

En relación al elemento de la ausencia de riesgo o ajenidad en los riesgos. De lo analizado con anterioridad, puede establecerse que el deportista profesional no juega, sino que trabaja y que en esa consecuencia ofrece y presta sus servicios a un empresario de fútbol mediante el precio de su salario. Asimismo se advierte también que la prestación de estos servicios se encuentra sujeta a la dependencia del trabajador a la esfera rectora orgánica y disciplinaria del empleador, lo que conlleva a que siendo éste último el responsable de la forma en que se ejecuta la prestación de los servicios concorra también el elemento de la ausencia de riesgo a favor del trabajador por virtud de que la actividad laboral deportiva se desarrolla conforme las ordenes del patrono.

- 4.2. El procedimiento aplicable para que se declare la inconstitucionalidad del Artículo 7 del Acuerdo número CE-49-2000 del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de fútbol de Guatemala que contiene los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala

- 4.2.1. Finalidad del planteamiento

Al respecto de la finalidad del planteamiento de la inconstitucionalidad a caso concreto, Luis Felipe Sáenz Juárez señala: “La función jurisdiccional, que el artículo 203 de la Constitución atribuye exclusivamente a la “Corte Suprema de Justicia y ... demás tribunales que la ley establezca”, está destinada a impartir la justicia “... de conformidad con la Constitución y las leyes de la República”, obligación reiterada en el siguiente artículo -204-, por cuanto éste dispone que “Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado.

Estando precisado constitucionalmente que los tribunales quedan sujetos, en los procesos sometidos a su conocimiento, a cumplir la Constitución y las leyes a las que ella da sustento,

puede ocurrir que las partes o cualquiera de ellas estimen que la ley en su totalidad o partes de la misma, que el juzgador pueda aplicar para dar solución al caso o al asunto procesal o incidental, devendría inconstitucional en su concreta situación. Esa eventualidad le abre el camino para plantear la inconstitucionalidad de ley en caso concreto, a fin de obtener un pronunciamiento previo sobre ese particular. Y porque se trata de elucidar la legitimidad constitucional no genérica de la ley, sino la probabilidad de que o sea, de aplicarse para decidir el fondo de la cuestión debatida, el planteamiento queda sujeto a satisfacer requisitos propios, a efecto de que ese pronunciamiento particular, de naturaleza preventiva, se produzca.”³²

Especial importancia merece este tipo de acción, pues como bien lo señala Sáenz Juárez, constituye el mecanismo que permite deputar el proceso de inconstitucionalidades y al mismo tiempo hace nula e inaplicable al caso objeto de juicio que se ventile sobre la norma o normas en concreto

Relacionado con la finalidad de la inconstitucionalidad a caso concreto, Sáenz Juárez, cita un pronunciamiento de la Corte de Constitucionalidad de la manera siguiente: “Dentro del Título Cuarto de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad se autoriza la promoción de inconstitucionalidad de ley en casos concretos, siempre que se haya citado como apoyo de Derecho en la demanda, en la contestación o que, de cualquier otro modo resulte del trámite del juicio; su finalidad es la de inaplicarla, si la tesis es acogida. Tal posibilidad se explica por el deber que tienen los jueces de dictar sus fallos de conformidad con las leyes aplicables a cada caso concreto, pero, en primer lugar, de atender lo dispuesto en la norma constitucional. De manera que la acción que autoriza el artículo 116 de la Ley de la materia requiere: a) que la ley que se impugne, total o parcialmente, sea aplicable al caso que el tribunal debe decidir; b) que el fallo a dictarse dependa de la validez o falta de validez de la ley o norma cuya cuestionada; c) el razonamiento suficiente de la relación entre la ley o norma atacada y el eventual fallo que evidencie que su aplicación pueda transgredir la disposición constitucional que el interesado señale, debiendo ser, por ello, inaplicable.”³³

³² Sáenz Juárez, Luis Felipe. **Inconstitucionalidad de leyes en casos concretos en Guatemala**. Pág. 49

³³ **Ibíd.** Pág. 51

En otras palabras, lo analizado por la Corte de Constitucionalidad y citado por Sáenz, permite advertir que el tribunal constitucional establece los presupuestos para el planteamiento de la inconstitucionalidad a caso concreto.

4.2.2. Competencia para conocer

Al respecto de la competencia para conocer las inconstitucionalidades a caso concreto, Sáenz Juárez señala: “La ley de amparo atribuye la competencia para conocer de la inconstitucionalidad en casos concretos a los tribunales del orden común que corresponda según la materia (Artículo 120), asumiendo en tales eventos el carácter de tribunal constitucional, exceptuando a los juzgados menores que, por carecer de esa potestad, deben inhibirse inmediatamente de conocer cuando un asunto tal les sea planteado directamente, y enviar los autos al superior jerárquico para que tome su conocimiento. Ello indica que, salvo lo último, para conocer de esta clase de inconstitucionalidad la competencia está atribuida a los tribunales de la jurisdicción ordinaria –unipersonales o colegiados-, siempre que en ellos se tramite el proceso en el que se pretenda la declaración de inaplicación de leyes. Acá resulta patente la recepción del sistema de control difuso, desde luego que la facultad para conocer se extiende a tales tribunales, aunque entendiendo en carácter y materia exclusivamente constitucional, abriéndose paso así al fenómeno de adquirir, en esos casos, la condición de tribunales constitucionales de primer grado y, en dicha función, quedar sometidos jerárquicamente a la Corte de Constitucionalidad (CC), bajo cuya ley y procedimiento habrán de tramitarse y decidirse, siendo sus pronunciamientos susceptibles de apelación que, de interponerse, pasa a conocimiento de la Corte, como lo prevé el artículo 127 de su Ley, revirtiendo el asunto al control concentrado.”³⁴

Como puede establecerse de lo antes transcrito, los tribunales de la jurisdicción ordinaria conocerán de la inconstitucionalidad a caso concreto, solo en primera instancia, pues el trámite del recurso de apelación corresponde exclusivamente a la Corte de Constitucionalidad.

³⁴ **Ibíd.** Pág. 72

4.2.3. Legitimación para promover

En relación a la legitimación para promover la acción de inconstitucionalidad, Sáenz Juárez señala: “El Artículo 29 constitucional garantiza a toda persona el libre acceso a los tribunales para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley. Tal enunciación se refiere a la legitimación o facultad para poner en movimiento o para intervenir en la actividad jurisdiccional, a fin de poder actuar frente a ella, bien instando y haciendo valer derechos, o en actitud defensiva para idéntico propósito, mediante la denominada legitimación procesal. Es esta una de las condiciones indispensables para que pueda iniciarse un proceso, o sea, un desarrollo ordenado para conocer, por una sucesión de actos o procedimientos, de pretensión que se ejercite ante el órgano jurisdiccional competente, que es lo que constituye, en términos de la doctrina dominante, una relación jurídica.”³⁵

Se advierte de lo dicho por Sáenz, que la legitimación para promover la inconstitucionalidad a caso concreto corresponde a quienes son parte dentro del proceso en el que se hacer valer la acción.

4.2.4. Presupuestos para la promoción de la inconstitucionalidad en casos concretos

Al respecto, Sáenz Juárez señala: “Planteada y respondida una pretensión ante la jurisdicción ordinaria –es lo que ocurre generalmente- o producido un debate frente a la Administración, la sentencia en aquella o la resolución en el último debe apoyarse en ley o disposiciones de ella que decidan sobre el fondo. Es en el curso o trámite del asunto que puede plantearse previamente la inconstitucionalidad indirecta, cuestionándose que esa probable aplicación resulta afectada de ilegitimidad constitucional en el caso que espera solución.”³⁶

Se infiere de lo expresado por el autor citado, que es precisamente en la demandad o en la contestación de la demanda, en la que se argumenta como punto de apoyo, la norma o parte

³⁵ **Ibíd.** Pág. 74

³⁶ **Ibíd.** Pág. 78

de la ley, que se atacará de inconstitucional y que es la que incidirá en el resultado del proceso.

En relación a la vía procesal en la que se hará valer la inconstitucionalidad, Sáenz Juárez señala: “La Ley de amparo permite plantear la inconstitucionalidad de leyes en casos concretos acudiendo bien a la acción, a la excepción o al incidente (Artículo 116), significando tres modos para instarla; empero, en cualquiera de tales eventos debe ponerse atención a los requisitos siguientes:

- a) Caso concreto previo: Para promover la inconstitucionalidad en casos concretos es necesario, de manera general, que esté en trámite un proceso que tienda a resolver un conflicto de interés o un asunto procesal o incidental, lo que está indicando que la inconstitucionalidad indirecta tiene como presupuesto la existencia de un litigio a decidirse por un órgano de la jurisdicción ordinaria. Al advertirse, sin embargo, que es posible instarla mediante acción y entendida ésta como el poder jurídico de promover el conocimiento de una pretensión acudiendo ante los órganos jurisdiccionales, da lugar a preguntarse la manera de ejercitarla, desde luego que sólo admitido por los tribunales el ejercicio de ese derecho y llevado adelante el procedimiento con la intervención de quien ha de actuar como contraparte, puede hablarse de la concreción de un proceso constitucional destinado a resolver, no el caso concreto en el que plantea la inconstitucionalidad indirecta, sino únicamente el examen de constitucionalidad en el que habrá de confrontarse la ley o disposición legal atacada con la norma o normas constitucionales que la parte interesada señale.

- b) Oportunidad: El Artículo 116, señala también que la inconstitucionalidad puede ser planteada siempre que se promueva “hasta antes de dictarse sentencia”. Ello es así por regla general, desde luego que debiendo ponerse fin a la contienda mediante el fallo que ha de dictar el tribunal de conocimiento, lo que se persigue es que en la decisión no se aplique la norma o normas cuya constitucionalidad se haya puesto en duda.

Bajo ese entendido ha de advertirse que un planteamiento tal ha de proponerse antes que el tribunal que conozca en lo que sea la primera instancia dicte la sentencia que ponga fin al litigio; podrá instarse de nuevo en la segunda, también antes que pronuncie su fallo; y, de acudirse a casación, la oportunidad será igualmente antes de que se produzca la sentencia que resuelva el recurso.

Ahora bien, tratándose de impugnar leyes o reglamentos por la vía de la acción que autoriza el Artículo 118 de la Ley de Amparo, debe tenerse en cuenta que la oportunidad de su planteamiento ha de hacerse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que causó estado la resolución administrativa.

Y en cuanto a las disposiciones procesales debe anotarse que, como ya fueron aplicadas por el juez o tribunal en resolución de fondo (excepciones, por ejemplo), ésta habrá de recurrirse y la oportunidad para plantear la Inconstitucionalidad lo será ante el ad quem, una vez que se haya dado trámite a la impugnación.

Con relación a la oportunidad del planteamiento de la inconstitucionalidad en caso concreto puede citarse la doctrina siguiente: “el planteamiento de la acción de inconstitucionalidad en casos concretos, al igual que las acciones de amparo e inconstitucionalidades generales, está sujeto al cumplimiento de determinados presupuestos que permitan realizar el estudio que por es vía se pretende. Así, la Constitución y la Ley de la materia establecen como presupuesto de admisibilidad de esta acción, que su planteamiento se haga hasta antes de que se dicte sentencia. Ello obedece a que es durante la dilación procesal de cualquiera de las dos instancias permitidas por la ley, cuando se juzgan los hechos controvertidos y se aplican las normas sustantivas y procesales pertinentes que permitirán al juez hacer la declaración de derecho que se le pide, es decir, que sólo en tanto no haya pronunciamiento del fondo de la cuestión planteada, la inconstitucionalidad en casos concretos puede cumplir su objetivo de actuar como contralor material, si se declarase la inaplicación del precepto al hecho que está pendiente de juzgamiento.

En el caso de estudio el solicitante plantea la inconstitucionalidad en caso concreto en la fase ejecutiva del juicio ordinario laboral que se promovió en su contra, lo cual significa que acudió a esa acción después de que en el juicio ya se había dictado la sentencia que, al haber quedado firme, le puso fin al mismo.”³⁷

- c) Cita individualizada de las leyes o disposiciones legales cuestionadas: En relación a este requisito Sáenz Juárez señala: “Entendida la ley en su sentido de precepto que manda o prohíbe, dictada por el órgano legislador o por quien tiene esa facultad autorizada por la Constitución, habremos de notar que es a esa clase a la que se refiere el Artículo 116 de la Ley de la Corte, que se amplía a reglamentos cuando la materia en la que se discuta la inconstitucionalidad sea del orden administrativo, de acuerdo con los términos del posterior Artículo 118.

Se infiere así que la Inconstitucionalidad Indirecta puede plantearse cuestionando la ilegitimidad constitucional –de aplicarse al caso concreto- de leyes o disposiciones de leyes sustantivas, reglamentarias y adjetivas o procesales, vigentes. Pero en cualquiera de los casos debe citarse e individualizarse las disposiciones de la ley –o de reglamento, si así fuere- que, a juicio del interponente, no deban ser aplicadas en el proceso de que se trate, o la procesal ya aplicada, por estimar que en su particular situación resultaría inconstitucional que el tribunal se apoye en ellas al resolver el fondo del litigio, en aquellos supuestos, o se vea precisado a dictar nueva resolución que no podrá estar sustentada en la declarada –eventualmente- inaplicable.

Que se trate de ley con cuya aplicación pueda resolverse el caso es de singular importancia, desde luego que no se trata de que se haya autorizado un modo de entorpecer la marcha del proceso. Ese propósito aparece expuesto en un fallo del Tribunal Constitucional Español que cita Saavedra Gallo asentando que “La extraordinaria trascendencia de las cuestiones de inconstitucionalidad como

³⁷ **Ibíd.** Pág. 81

principal mecanismo de conexión entre la jurisdicción ordinaria y la constitucional obliga (...) a extremar las garantías destinadas a impedir que esta vía procesal resulte desvirtuada por un uso no acomodado a su naturaleza, como sería, por ejemplo, el de utilizarla para obtener pronunciamientos innecesarios o indiferentes para la decisión del proceso en el que la cuestión se suscita.”

Por otra parte es necesario, claro está, que el examen de inconstitucionalidad se proponga respecto de disposiciones de leyes vigentes, esto es, de preceptos que los tribunales puedan aplicar para resolver el caso. Esta es la posición general de la doctrina, que al examinar este aspecto, desde la perspectiva del Derecho Español y el efecto derogatorio que su sistema permite, señala: “No se trata, pues, de un problema formal o de derogación, sino de validez de fondo; y, sobre todo, la cuestión ha de referirse a la Ley aplicable al caso, lo que presupone, precisamente, su vigencia y excluye la posibilidad de aplicar esta mecánica respecto de las normas derogadas ya de manera formal. El problema de la derogación debe, pues, ser resuelto de una manera previa por el juez ordinario”.

Es congruente esa posición, en cuanto a la cita individualizada de la ley o de disposición legal se refiere, el criterio de la Corte de Constitucionalidad, expresado así:

“El control de constitucionalidad se realiza confrontando la Constitución Política de la República con la norma impugnada, por lo que, cuando ésta carece de vigencia y positividad la cuestión ha dejado de tener materia y, por tanto, el tribunal competente no puede pronunciarse respecto del fondo de la pretensión de inconstitucionalidad”.

En ese entendido cabe cuestionar también el contenido material de las leyes pre-constitucionales, siempre que con su aplicación pueda decidirse el asunto por el tribunal que conozca del proceso; su eventual acogimiento constituiría caso de inconstitucionalidad sobrevenida. Con relación a esto último resulta útil citar, por

un lado, la postura del Tribunal Constitucional Español que señala: “La peculiaridad de las leyes preconstitucionales consiste, por lo que ahora interesa, en que la Constitución es una Ley superior –criterio jerárquico- y posterior –criterio temporal- y la coincidencia de este doble criterio, da lugar de una parte a la inconstitucionalidad sobrevenida, y consiguiente invalidez de las que se opongan a la Constitución, y de otra, a su pérdida de vigencia a partir de la misma para regular situaciones futuras, es decir, a su derogación”.

En otro criterio, la Corte señaló: “La doctrina reconoce que, una vez promulgada la Constitución, no hay más normas legítimas que las que nacen por las vías constitucionalmente previstas, pero siguen siendo formalmente válidas todas las que lo fueron conforme al sistema anterior. Ello por razones de continuidad y seguridad jurídicas, aparte de que, desde un punto de vista material entre ley anterior y Constitución, sí es, no sólo lógico sino necesario, no porque el legislador antiguo debiera sujetar su actividad a una Constitución futura, sino porque de no prevalecer la norma fundamental sobre la ley anterior, ésta seguiría surtiendo efectos contrarios a los nuevos principios jurídicos.”³⁸

De lo anotado, puede advertirse que se constituye en un requisito indispensable para el planteamiento de la inconstitucionalidad a caso concreto, el individualizar las normas que se utilizan como apoyo de la pretensión y que son las que se atacarán de inconstitucionalidad.

- d) Cita puntual de las normas constitucionales referentes: Al respecto de las normas con las que confronta la norma o normas que se atacan de inconstitucionalidad, Sáenz Juárez señala: “En relación a este requisito, Sáenz Juárez señala: “De la misma manera que resulta indispensable que la parte que acuda al planteamiento de inconstitucionalidad en caso concreto individualice la ley o disposiciones de ella cuya aplicación estima inconstitucional, es esencial que igualmente haga cita de la disposición o disposiciones constitucionales que, en su particular situación, aprecie

³⁸ **Ibíd.** Pág. 83

que resulten infringidas, porque el tribunal habrá de contrastar en abstracto los preceptos legales atacados con los constitucionales, orientado por la tesis que proponga la parte interesada en la inaplicación pretendida.

Nótese que tal es la orientación de la doctrina, que señala: “Parece innecesario explicar el mecanismo del recurso indirecto o cuestión de inconstitucionalidad. Aquí el problema de constitucionalidad de una ley surge como cuestión incidental previa (que ha de resolver el Tribunal Constitucional) a la aplicación de dicha ley para la resolución de un proceso de cualquier contenido abierto ante cualquier Tribunal. En el momento en que el problema se plantea ante el Tribunal Constitucional, por remisión del Tribunal a quo, la verificación de la constitucionalidad no es muy distinta de la que se opera en la técnica del recurso directo o control abstracto de normas. Pero aquí estamos ya ante un control “concreto” de normas, quiere decirse producido en el seno de un litigio o proceso real y verdadero, de modo que aunque el conocimiento y decisión de este proceso no se remita al Tribunal Constitucional en el juicio de constitucionalidad que a éste corresponde, pesará inevitablemente, la dialéctica del caso concreto, que entra y a dentro del característico cuadro mental de la justicia.”³⁹

La doctrina establecida por la Corte de Constitucionalidad a este respecto dice: “El planteamiento de inconstitucionalidad en caso concreto que permite el artículo 116 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, obliga a su pretensor a señalar, por una parte, la norma o normas de la ley ordinaria que impugna y la correspondiente de la Constitución que resulte infringida, y, por otra, el razonamiento jurídico pertinente que permita al tribunal advertir que deba inaplicarse aquella en su caso, por contrariar la norma constitucional que se invoque.”

Desde luego, no debe pasar por alto que lo indispensable es que se haga cita individualizada de la ley o disposición legal cuya constitucionalidad se ponga en

³⁹ **Ibíd.** Pág. 84

duda, habida cuenta que puede ser la que el tribunal del caso concreto en la jurisdicción ordinaria pueda aplicar para resolver el fondo; empero, el contraste de ella frente a la norma constitucional deviene abstracto, porque no es el tribunal constitucional el que deba fallar sobre el fondo del litigio.

- e) Razonamiento necesario: En relación al razonamiento que debe hacerse en el planteamiento de la inconstitucionalidad a caso concreto, Sáenz Juárez señala: “La solución de casos concretos es atribución propia y exclusiva de los tribunales de la jurisdicción ordinaria, de manera que a ellos corresponde el pronunciamiento que ponga fin a las disputas, fundado en el contenido de la ley material que aplique en cada caso. Naturalmente que esto importa que el juzgador se ha percatado previamente de la legitimidad constitucional de la ley a aplicar.

Ocurre, sin embargo, que en la demanda o acto procesal similar que tenga por objeto abrir un proceso se cite, como apoyo fundamental de la pretensión, una ley o partes de la misma que sean pertinentes al caso; lo mismo sucede cuando comparece al juicio señalado como la parte –o partes- contraria, ejercitando su defensa: e igualmente al concurrir terceros –sujetos públicos o privados a quienes se les reconozca condición de partes en el proceso-, bien apoyando a una u otra o deduciendo en el planteamiento un derecho propio frente a los contendientes. Ante esas posibilidades puede suceder que cada parte haga cita de disposiciones legales distintas como las aplicables para resolver el fondo del caso concreto.

Como el tribunal habrá de decidir el caso con la aplicación de la ley que estime aplicable (pudiera ser distinta de las invocadas), operación que reserva hasta el momento de resolver, cualquiera de las partes puede dudar de la legitimidad constitucional de la ley que presume se aplicará al fallar, estando autorizado en tal caso para plantear, al tribunal que esté conociendo, la inconstitucionalidad de la ley citada por otra de las partes en ese caso concreto. Ello requiere que el tribunal se aboque a este tema particular antes de decidir la contienda. A ese propósito ha de expresarle la duda y señalar puntualmente tanto la ley o partes de la misma que

ataque y la correspondiente norma de la Constitución, para que pueda producirse su contraste. Pero, además, también debe dar la argumentación pertinente sobre su posible aplicación y efecto ilegítimo que pueda resultar, conforme a la Constitución, para que el juzgador pueda acogerla y declarar su no aplicabilidad en la solución de fondo del caso concreto.

Debe advertirse entonces que ese razonamiento opera como condición sine qua non, porque si se omite el tribunal carece de facultad para suplirlo. Ese razonamiento debe mostrar, por una parte, que el cuestionamiento tiene interrelación con la pretensión, esto es, con el objeto del proceso y con el fallo que sobre el fondo se espera; por otra, evidenciar que como de la norma cuestionada puede depender la validez de la decisión, se infringiría la Constitución al aplicarla a la particular situación de su proponente.

Existe el requisito que ofrece la mayor dificultad a quien acude al plantear la inconstitucionalidad indirecta, especialmente porque no se puede esperar de su eventual declaración positiva la solución de fondo del caso, ni tampoco que opere como instrumento reparador de supuestas resoluciones ilegales, pues, aunque dentro de los límites y alcances propios del proceso en el que se deduce la operación de contraste entre disposiciones legales y constitucionales, que sigue las líneas de la inconstitucionalidad directa, como quedó ya referido, la tesis debe satisfacer ese doble objetivo, o sea, argumentar que la atacada puede, por un lado, recibir aplicación para resolver el fondo que ponga fin a la disputa, y, por otro, que esa aplicación pueda resultar ilegítima constitucionalmente, por el particular efecto violatorio que produciría a quien ha planteado la inconstitucionalidad.

La Corte de Constitucionalidad muestra congruencia con el marco doctrinal a este respecto, exigiendo de los interponentes de inconstitucionalidad en casos concretos el análisis jurídico confrontativo necesario con el que se advierta en primer lugar, que el órgano judicial puede aplicar determinada norma para resolver el litigio, y, en segundo, que de hacerlo en la situación particular del proponente resultaría

inconstitucional. Así puede apreciarse en los criterios que siguen:

“Para establecer si el planteamiento de inconstitucionalidad resulta procedente no basta la sola expresión que el solicitante haga de las razones por las que estima que la norma o las normas impugnadas deben dejar de aplicarse en el caso concreto, basado en la pretensión que la contraparte haya expuesto. Por ello es presupuesto necesario que señale precisa y concretamente el fundamento jurídico en el que basa aquel planteamiento y, además, que revele analíticamente la colisión que percibe entre los preceptos atacados y los de la Constitución que considere violados. Para decidir acerca del planteamiento de inconstitucionalidad es presupuesto necesario que el solicitante exponga precisa y concretamente el fundamento jurídico en el que lo basa; la colisión que percibe entre aquella norma o normas que impugna y las de la Constitución que considera violadas, y ello es así ya que la sola exposición de los hechos sucedidos en el proceso en el que se promueve la inconstitucionalidad resulta inapropiada para que el tribunal que lo conoce concluya si los argumentos son válidos para llegar a determinar si el o los preceptos atacados son inconstitucionales y por ello no deber ser aplicados al caso concreto.

De igual manera se aprecia esa dirección, en lo que a reglamentos se refiere, como se muestra en este fallo dictado al resolver una acción de inconstitucionalidad directa: “...es necesario recordar que nuestro sistema constitucional reconoce la potestad reglamentaria, la que tiene las limitaciones de no alterar el espíritu de las leyes (...) Esta potestad se le tiene como una forma de interrelación necesaria entre el órgano legislativo y la Administración, que correspondiendo ambos al concepto unitario del Estado y teniendo como fin la ordenación de la vida del país en sus múltiples aspectos económicos, políticos y sociales, cumple con la función de desarrollar, explicitar y pormenorizar la ley, con miras a su aplicación y cumplimiento, teniendo el reglamento, como norma de jerarquía inferior, el freno que le impone el sentido o espíritu como le llama la Constitución, que el legislador haya determinado, y, en este caso, como se explicó, no puede el reglamento

desnaturalizar la norma fundante.”⁴⁰

El razonamiento analizado, se establece que la ley impone a quien promueve la inconstitucionalidad a caso concreto, la obligación de exponer no sólo el aspecto que presenta la colisión entre la norma que se ataca de inconstitucional y la de orden constitucional; sino también la descripción de la vulneración en que se incurriría si ésta se aplica en el pronunciamiento que el juez de la jurisdicción ordinaria debe emitir.

4.2.5. Efectos que produce la omisión de requisitos

En cuanto a la omisión de requisitos Sáenz Juárez señala: “La Ley de la Corte se expresa en términos positivos en cuanto a la promoción de la inconstitucionalidad indirecta, esto es, presumiendo que el planteamiento satisface las condiciones y requisitos obligados para el inicio de este tipo de proceso constitucional. Empero, de producirse omisión entiendo que los tribunales pueden negar su trámite in limine litis, desde luego que, por un lado, para la viabilidad del proceso aludido es preciso que estén dados los presupuestos procesales del caso, de manera que el planteamiento no se constituya en simple medio de retardar la solución del caso, y, por otra, que su rechazo no inhabilita su replanteamiento en términos que permitan su tramitación, en tanto haya discusión en la instancia.

La posibilidad de inadmisión deriva entonces de la insatisfacción de los presupuestos indispensables, que pueden ubicarse en:

- a) Existencia de un proceso jurisdiccional pendiente de solución;
- b) Planteamiento por sujeto que tenga reconocida la condición de “parte” en el litigio;
- c) Cita puntual de la norma de ley vigente –no de resoluciones-, sobre la que se exprese duda de legitimidad constitucional de aplicarse a la solución del caso concreto;
- d) Que el órgano judicial (en primera instancia) o constitucional (en segundo grado)

⁴⁰ Sáenz. Ob. Cit. Pág. 85

advierta que el litigio puede ser razonablemente resuelto con apoyo en la disposición de ley cuya inaplicación se persigue;

- e) Cita de la norma constitucional que resultaría infringida de ser aplicada la que se cuestione;
- f) El razonamiento o análisis jurídico que pueda llevar al tribunal a apreciar que, confrontada la disposición legal atacada con la constitucional citada, aquella deba ser excluida para resolver el fondo del caso.

Se trata, pues, de procurar que pueda llevarse adelante un debate constitucional adecuado a su finalidad, que es, de ser el caso, impedir que el tribunal que debe resolver el fondo del litigio se aboque a la solución del conflicto aplicando disposiciones legales que resulten afectadas de ilegitimidad constitucional, de ser aplicadas al caso concreto, labor de criba que podría resultar ociosa y perjudicial en la solución más pronta de cada caso, si la inadmisión por falta u omisión de requisitos para el examen de la inconstitucionalidad se reserva hasta la conclusión de un trámite que viene a resultar carente de objeto.”⁴¹

De lo anotado por Sáenz Juárez se establece con total claridad que el carácter de la inconstitucionalidad a caso concreto es eminentemente formalista y derivado de ello ante la ausencia de los presupuestos procesales requeridos por la ley, el juez de primer grado se encuentra facultado para rechazar su admisión in-limine. Otro aspecto importante, es que aunque no se determine plazo para su interposición debe advertirse que el derecho a promover ésta, solo se encuentra habilitado durante la instancia, es decir hasta antes de que se dicte sentencia en el trámite del proceso.

4.2.6. Modalidades de trámite

El Artículo 266 constitucional autoriza a plantear como acción, excepción o incidente, la inconstitucionalidad total o parcial de una ley. Se alude así a los modos de promover la inconstitucionalidad indirecta, que tienen idéntico objeto: la declaración de inaplicación de ley determinada a la solución de caso concreto.

⁴¹ **Ibíd.** Pág. 87

De las tres modalidades, únicamente se analizará la que sufre en el trámite incidental, por se esta la aplicable al caso objeto de la presente monografía.

Al respecto de esta forma de planteamiento Sáenz Juárez señala: “En el trámite de todo proceso pueden surgir obstáculos que tienden a crear situaciones de crisis procesal, incidiendo en la prosecución y, obviamente, en la finalización de los casos sometidos a los órganos jurisdiccionales. En la doctrina y en las leyes se les denomina “incidentes” cuyos presupuestos son dos: tener relación inmediata con el pleito principal y que ocurran durante su tramitación.

El hecho, infortunadamente numeroso, de que se acuda innecesaria o maliciosamente a provocar esas crisis procesales justifica la crítica constante de los autores, haciéndose recuerdo Como botón de muestra lo que escribiera hace más de un siglo Alcubilla: Si se quiere que una cuestión judicial no tenga fin, no hay más que multiplicar los artículos. No conducirá a nada útil, pero servirán para ganar tiempo, para quebrantar las fuerzas y aniquilar los recursos del contrario, para desautorizar a los tribunales, para desacreditar la institución más sana, que es la Administración de justicia, y la noble y elevada de la abogacía.

Se reconoce dos clases de incidentes: los incidentes comunes no suspensivos y los incidentes especiales suspensivos. A ellos se refieren las normas del Capítulo III del Título IV de la Ley del Organismo Judicial, estableciendo que “Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado en la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente”, autorizando su rechazo cuando son ajenas al negocio principal (artículo 135). Y distingue entre los que ponen obstáculos al recurso del asunto, que se suspende en tanto que el incidente se sustancia en la misma pieza (artículo 136) y los que no lo ponen, que deben tramitarse en pieza separada (artículo 137). Las disposiciones siguientes fijan las reglas de la tramitación.

Ahora bien, podemos decir que el incidente al que se refiere la Ley de la Corte es también especial y diferenciado de los citados, dado que las reglas de sustanciación varían. Lo que sí

tiene en común con aquellos es su naturaleza de cuestión que debe tener relación con la decisión que habrá de finalizar la litis y que su planteamiento debe hacerse antes del pronunciamiento que sobre el fondo del caso deba hacer el tribunal ordinario.

La vía incidental es la más utilizada en el planteamiento de inconstitucionalidad de leyes en casos concretos, dado que la Ley de la Corte (Artículo 123) la autoriza para impugnarlas en cualquier tiempo, antes de dictarse sentencia, bien porque se trate de "...ley que hubiere sido citada como apoyo de derecho en la demanda, en la contestación o que de cualquier otro modo resulte del trámite de un juicio", de manera que a su planteamiento puede acudir por cualquiera de las "partes", en tanto no hay pronunciamiento sobre el fondo del caso.

Nos hallamos ante un incidente sui generis, tramitado en cuerda separada, cuya sola interposición no obstaculiza la prosecución del trámite del proceso de jurisdicción ordinaria, pero el pronunciamiento del juez o tribunal, en uno u otro sentido, obliga a suspender aquel diligenciamiento hasta que la decisión sobre la Inconstitucionalidad quede firme."⁴²

Esta es precisamente la modalidad que como ya se dijo, debe aplicarse al caso que se analiza en esta monografía, que es precisamente el de los contratos de jugador de fútbol profesional, suscrito entre los clubes de fútbol y sus jugadores

4.3. ¿Por qué es inconstitucional el Artículo 7 de los Estatutos de la Liga de Fútbol de Guatemala?

De el análisis realizado en este capítulos, se establece con total claridad que la confrontación de la norma estatutaria a que se ha hecho referencia se da con la norma 106 de la Constitución Política de la República cuando se pretende hacer renunciables para los integrantes de los clubes, que en este caso son los jugadores de fútbol, su derecho a demandar ante los tribunales de trabajo, los conflictos que surjan con motivo de las relaciones que éstos tienen con los clubes, porque eso tiene implícito para aquellos la renuncia a demandar el incumplimiento de las condiciones contractuales que en todo caso, como ya se analizó, son de

⁴² **Ibíd.** Pág. 91

orden laboral y por lo mismo de naturaleza irrenunciable, lo que implica que aquella renuncia expresada en la norma atacada de inconstitucionalidad es nula ipso jure, porque es una estipulación que implica renuncia y por consiguiente una disminución de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores por la Constitución Política de la República.

Esta misma confrontación origina la vulneración de otra norma constitucional como lo es la contenida en el Artículo 103 de la Carta Magna, que con absoluta claridad establece que todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa y por consiguiente deben discutirse ante los tribunales de trabajo y previsión social para garantizar la acción de la tutela judicial y obtener un pronunciamiento con arreglo a las garantías constitucionales del debido proceso y el derecho de defensa, más aún si se toma en cuenta que en los conflictos entre los jugadores Profesionales de fútbol y los clubes para los que trabajan lo que se busca dilucidar en la vía ordinaria laboral ante el juez de conocimiento es una simulación con la que se encubre un verdadero contrato de trabajo, lo que hace inadmisibile que se pueda discutir ante órganos puramente administrativos cuya función en todo caso no es la de impartir justicia.

Así también y por virtud de lo anteriormente analizado no constituye elemento relevante alguno el que los jugadores de fútbol profesional suscriban con los clubes un contrato en el que aceptan regirse entre otras disposiciones, por los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, pues al presentar implícita la suscripción de ese documento una renuncia a derechos cuya naturaleza es irrenunciable, aunque encubiertos, aquella renuncia es nula de pleno derecho.

En base a todo lo anteriormente relacionado se establece con toda claridad que la norma contenida en el Artículo 7 de los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala es inconstitucional totalmente, y por consiguiente es inaplicable por los tribunales de trabajo y previsión social, para resolver los conflictos que se promueven ante ellos, por los jugadores de fútbol profesional.

CONCLUSIONES

1. Los deportistas profesionales pueden desarrollar su actividad profesional mediante una relación subordinada y vinculada por medio de un contrato de trabajo.
2. Los jugadores de fútbol profesional en Guatemala, se encuentran ligados a los clubes para los que prestan sus servicios, por medio de un contrato que simula ser un contrato de prestación de servicios profesionales autónomos.
3. La simulación que los clubes de fútbol hace mediante la suscripción de sus jugadores de contratos por servicios profesionales autónomos es nula de pleno derecho y obliga a que se deban tener por incluidos los derechos y garantías que con carácter mínimo e irrenunciable regula la legislación laboral a favor de los jugadores de fútbol profesional en Guatemala, como trabajadores que son.
4. La suscripción de los contratos denominados de prestación de servicios deportivos de jugador de fútbol, no implica para los jugadores de fútbol, la renuncia a su derecho de comparecer ante los tribunales de trabajo, para dilucidar los conflictos que surjan con motivo del incumplimiento de la relación laboral que entre ellos y los clubes de fútbol existe.
5. El Artículo 7 de los Estatutos de la Liga de Fútbol de Guatemala, es inconstitucional, porque violenta la garantía constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales, al pretender que los jugadores de fútbol renuncien a sus derechos laborales y a demandar estos ante los tribunales competentes.
6. El contrato de prestación de servicios deportivos de jugador de fútbol, que se suscribe entre los clubes de fútbol y los jugadores, violenta la irrenunciabilidad de los derechos laborales, reconocida a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República, y derivado de ello, no puede producir efecto legal alguno.

7. El contrato de prestación de servicios deportivos de jugador de fútbol, que se suscribe entre los clubes de fútbol y los jugadores, constituye una forma de legalizar la renuncia expresa de aquellos deportistas para hacer valer sus derechos ante los tribunales de trabajo y previsión social;
8. Los clubes de fútbol profesional en Guatemala, son empresas lucrativas, dedicadas al espectáculo público de masa con boleto pagado;
9. La relación que une a los clubes de fútbol profesional con los jugadores de fútbol en Guatemala, es una típica relación de trabajo, porque concurren en ella, todos los elementos propios o característicos del contrato de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Los clubes de fútbol en Guatemala, deben reconocer el carácter laboral de las relaciones que sostienen con sus jugadores, pues la simulación que hasta la fecha han intentado, para negar el carácter laboral de esas relaciones, es burda y no genera más que la actividad jurisdiccional para que se declare la simulación y se restituya la situación afectada.
2. Debe reformarse el Código de Trabajo, para buscar contener dentro de él, un capítulo que regule el trabajo deportivo, a fin de coadyuvar en la eliminación de la simulación que hoy en día se hace, para desvirtuar el carácter de la relación que une a los clubes de fútbol con los jugadores.

ANEXOS



UNO EXCLUSIVO LIGA No. 5-1054-05 LIGA NACIONAL DE FUTBOL DE GUATEMALA

2a. Calle 15-57, Boulevard Vista Hermosa, Zona 15 Teléfono: 2369-1126 Guatemala, C.A. E-mail: liguatematica@hotmail.com

CUARTA: DE LA RESCISIÓN: Este contrato podrá ser rescindido por parte del Club sin responsabilidad de su parte, cuando el jugador incurra en violaciones serias comprobadas a la disciplina, de acuerdo con el Reglamento Interno del Club; para tal efecto se utilizará el procedimiento en dicho reglamento, con la única obligación de constar el jugador hasta el último día en que presto sus servicios.

QUINTA: OTRAS CONDICIONES: 1) Los derechos laborales del jugador son propiedad del club Municipal 2) CLÁUSULAS DE RESCISIÓN POR EL CLUB ANTIGUA G.F.C. 2.1) El club podrá rescindir el presente contrato cuando existan violaciones serias comprobadas al reglamento - disciplinario interno del club, por parte del jugador. 2.2) cuando el jugador presente problemas de incompatibilidad física; que no sea resultado de una lesión, sino que provenga de enfermedades contagiosas o cualquier accidente fuera de las instalaciones del club. 3) POR EL JUGADOR 3.1) cuando el club acumule tres meses consecutivos de deuda total al jugador, en concepto de sus honorarios. Queda a criterio del jugador recibir o no el pago de honorarios cuando este no se le han cancelado los anteriores. 4) Cuando el jugador haya pagado en meses el diez por ciento (10%) de los honorarios oficiales disputados por su club durante el transcurso de una temporada. 5) el presente contrato podrá ser rescindido de mutuo acuerdo

ULTIMA LINEA

SEXTA: Ambas partes reconocen y aceptan que el presente Contrato deberá ser inscrito ante la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, en los términos establecidos en el Reglamento de Competencia de esta, dependiendo de fecha formalidad la vigencia y exigibilidad de la totalidad de las obligaciones estipuladas en el presente Contrato, por lo que en caso de suscitarse alguna controversia derivada de la relación contractual entre ambas, no podrán invocarse la validez de otro contrato distinto al presente. El presente contrato se firma de conformidad por las partes por cuadruplicado, en la ciudad de Guatemala, el día 22 del mes de JULIO del año 2005, quedando un ejemplar para el Club, un ejemplar para el jugador, un ejemplar para el Archivo de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala y un ejemplar para el archivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala.

Presentado a la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala para su registro con fecha de de del año



Presidente del Comité Ejecutivo

Federación Nacional de Fútbol de Guatemala Presidente del Comité Ejecutivo



UNO EXCLUSIVO LIGA No. 5-965-4-95 LIGA NACIONAL DE FUTBOL DE GUATEMALA

2a. Calle 15-57, Boulevard Vista Hermosa, Zona 15 Teléfono: 2369-1126 Guatemala, C.A. E-mail: liguatematica@hotmail.com

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEPTATIVOS DE JUGADOR DE FUTBOL

En la ciudad de LA ANTIGUA G. el 22 del mes de JULIO del año dos mil 2005 los suscritos; por una parte el señor OTTO DENNY MZARIEGOS PINZON de 12 años de edad, SOLTERO (estado civil) MEDICO Y CIRUJANO (profesión u oficio) con residencia en PALANCO DEL AYUTAMIENTO con cédula de vecindad con número orden B-2 y de registro 0366 extendida por el Alcalde Municipal de OCCOTENANGO del Departamento de SACATEPEQUEZ, quien actúa en su calidad de PRESIDENTE del Club ANTIGUA G.F.C., facultado para el efecto por medio de Acta Notarial de fecha 30 JULIO 2004 a quien en lo sucesivo de este contrato se le denominará El Club; y por la otra parte el Señor HUGO ROLANDO ARITA MORAN de 31 años de edad, CASADO (estado civil), FUTBOLISTA (profesión u oficio) GUATEMALTECO con residencia en 16 AV. A. 5-90 INT 2 ZONA 1 GUATEMALA extendida en y de registro 39462 extendida por el Alcalde Municipal de GUAYAN del Departamento de ZACAPA o Pasaporte No. extendida en actuando en representación propia, a quien en lo sucesivo de este contrato se le denominará El Jugador; los obligamos manifiestamente a ir de los datos de identificación personal antes indicados y de hallarse en el libre ejercicio de nuestros derechos civiles para el otorgamiento del presente contrato y que por el presente acto venimos a celebrar CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEPTATIVOS DE JUGADOR DE FUTBOL, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA: DE LA RELACION CONTRACTUAL: La vigencia del presente contrato es por tiempo determinado, el cual se inicia el día 15 del mes de JULIO del año 2005 y termina el día 14 del mes de JULIO del año 2009 (todo contrato se debe celebrar con un mínimo de duración de una temporada futbolística íntegra hasta un máximo de cinco años).

SEGUNDA: DE LAS HONORARIOS PROFESIONALES Y FORMA DE PAGO:

Table with 2 columns: Honorario (First, Second, Third, Fourth, Fifth) and Form of Payment (Monthly, Quarterly, etc.).

TERCERA: CONDICIONES CONTRACTUALES: A) El jugador reconoce que en relación contractual con el Club, se registró exclusivamente por lo dispuesto en el presente documento y sus modificaciones, por las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno del Club, el cual viene a constituir un anexo de este contrato, cuyo ejemplar se encuentra debidamente registrado en la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala y del mismo se entrega en este acto una copia al jugador, y por el Estatuto y Reglamento de la FEDEFUTBOL de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) y de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala. B) El jugador queda obligado a extender la factura correspondiente por cada pago efectuado y es responsable del pago de impuestos establecidos por las leyes de la República de Guatemala. C) El jugador cede su derecho de imagen al Club, durante la vigencia del presente contrato o sus prórrogas.

BIBLIOGRAFÍA

- ALMANSA PASTOR, Juan Manuel. La jurisdicción y la administración pública. Madrid España, Editorial Tecnos, 1990
- ALONSO OLEA, Manuel. El contrato de trabajo deportivo. Madrid España, Editorial IEP, 1981.
- ÁLVAREZ DE LA ROSA, Jorge. Pagos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo deportivo. Madrid España, Editorial Civitas, 1990.
- APLILUELLO MARTÍN, Mario. Relación de trabajo en la actividad deportiva. Madrid, España, Editorial Civitas, 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 1988
- CASAS BACAMONTE, Maria Eugenia. La Jurisdicción ordinaria laboral, Madrid, España, Editorial RL, 1999.
- GARCÍA, Alonso. Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales. Barcelona, España, Editorial Ariel, 1990
- OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, 1984
- PARAMO, Montero. El contrato individual de trabajo. Barcelona, España, Editorial Ceura. 1991.
- QUESADA, Segura. El derecho procesal del trabajo. Montevideo, Uruguay, Editorial Siglo XXI, 1994.
- RODRIGUEZ, Jouvencel. El libre acceso a los tribunales. Santiago de Chile, Editorial Bosch, 1993.
- SÁENZ JUÁREZ, Luis Felipe. Inconstitucionalidad de leyes en casos concretos en Guatemala. Guatemala, Guatemala, Editorial Serviprensa Centroamericana. 2004

Legislación:

- Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986
- Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República, 1961.