

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



**LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA NORMA EN DONDE EL SEGURO DE
VIDA SEA UNA CONDICIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS JUGADORES
DE FÚTBOL DE LOS CLUBES DE LA LIGA NACIONAL DE GUATEMALA**

JUAN CHIQUIVAL GONZÁLEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2011

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

**LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA NORMA EN DONDE EL SEGURO DE
VIDA SEA UNA CONDICIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS JUGADORES
DE FÚTBOL DE LOS CLUBES DE LA LIGA NACIONAL DE 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

JUAN CHIQUIVAL GONZÁLEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2011

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Alberto De León Velasco
Vocal:	Lic.	Emilio Gutiérrez
Secretaria:	Licda.	Mirza Eugenia Irungaray López

Segunda fase:

Presidente:	Lic.	Homero López Pérez
Vocal:	Licda.	Eloisa Ermila Mazariegos Herrera
Secretaria:	Licda.	Valeska Ivonné Ruíz Echeverría

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



LICDA. AURA AMINTA ORTIZ RUANO DE CUYÚN

11 Calle 9-44 Zona 1

Tel. 22514619

Guatemala, 23 de octubre de 2007



Licenciado

MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad Universitaria.

Respetable Licenciado:

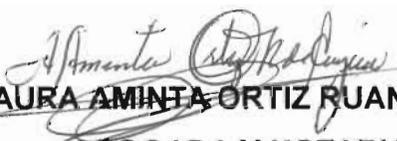
De acuerdo con el nombramiento emitido por su Despacho oportunamente con fecha veinte de septiembre de dos mil siete, en el que se dispone nombrarme Asesora de Tesis del Bachiller **JUAN CHIQUIVAL GONZÁLEZ**, procedí a asesorar el trabajo de investigación y para lo cual informo:

El postulante presentó el tema de investigación intitulado **“LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA NORMA EN DONDE EL SEGURO DE VIDA SEA UNA CONDICIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS JUGADORES DE FÚTBOL DE LOS CLUBES DE LA LIGA NACIONAL DE GUATEMALA”**

Del análisis practicado, he establecido que el trabajo presentado por el bachiller Juan Chiquival González cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación correspondiente y en especial con el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de esta Facultad, relativos al contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y la técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la



contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación y que adicionalmente el bachiller acató las sugerencias de la suscrita asesora, razones por las que **APRUEBO** el trabajo presentado por el bachiller Juan Chiquival González, para que pueda continuar su trámite, a efecto de que se le nombre revisor al presente trabajo de tesis.


LICDA. AURA AMINTA ORTIZ RUANO DE CUYÚN
ABOGADA Y NOTARIA
Col. 3,701

LICDA

ABOGADA Y NOTARIA

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, catorce de noviembre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) GUILLERMO EUGENIO CUYÚN MEDINA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JUAN CHIQUIVAL GONZÁLEZ, Intitulado: “LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA NORMA EN DONDE EL SEGURO DE VIDA SEA UNA CONDICIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS JUGADORES DE FÚTBOL DE LOS CLUBES DE LA LIGA NACIONAL DE GUATEMALA”.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público.

LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
MTCL/slh





LIC. GUILLERMO EUGENIO CUYÚN MEDINA

15 calle "A" 9-11 zona 1 Oficina 2

Tel. 22205680

Guatemala, 20 de noviembre de 2007



Licenciado

MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Ciudad Universitaria.

Respetable Licenciado:

De acuerdo con el nombramiento emitido por su Despacho con fecha catorce de noviembre de dos mil siete, en el que se dispone nombrarme Revisor de Tesis del Bachiller **JUAN CHIQUIVAL GONZÁLEZ**, procedí a revisar el trabajo de investigación y para lo cual informo:

El postulante presentó el tema de investigación intitulado **"LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA NORMA EN DONDE EL SEGURO DE VIDA SEA UNA CONDICIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS JUGADORES DE FÚTBOL DE LOS CLUBES DE LA LIGA NACIONAL DE GUATEMALA"**

De la revisión practicada, he establecido que el trabajo presentado por el bachiller Juan Chiquival González cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación correspondiente y en especial con el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de esta Facultad, relativos al contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y la técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la



contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación y que el bachiller acató las sugerencias del suscrito revisor, razones por las que **APRUEBO** el trabajo presentado por el bachiller Juan Chiquival González y por consiguiente pueda ser sometido a su discusión y finalmente a su aprobación en el Examen Público de Tesis de su Autor y se le confieran el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos de Abogado y Notario, respectivamente.


~~LIC. GUILLERMO EUGENIO CUYÚN MEDINA.~~
ABOGADO Y NOTARIO
Col. 3,430
LICENCIADO
Guillermo Eugenio Cuyún Medina
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintisiete de octubre del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JUAN CHIQUIVAL GONZÁLEZ, Titulado LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA NORMA EN DONDE EL SEGURO DE VIDA SEA UNA CONDICIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS JUGADORES DE FÚTBOL DE LOS CLUBES DE LA LIGA NACIONAL DE GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



DEDICATORIA

A DIOS: Ser supremo, fuente inagotable de sabiduría y conocimiento; a la Santísima Trinidad sea el honor y la gloria porque sin Ellos nada soy y la meta que hoy alcanzo es porque me han guiado en todo momento.

A MI MADRE: María González Cruz, que desde el cielo se goza de este éxito, sin su amor y comprensión no hubiera sido posible lograrlo: Gracias mamá por todo el tiempo que me dedicó a lo largo de mi vida, que Dios el todo poderoso la tenga en su gloria y en mi mente y corazón siempre vivirá.

A MI PADRE: Domingo Chiquival Simaj por todo su esfuerzo, apoyo, amor y comprensión, gracias papá porque siempre lo diste todo sin esperar nada a cambio, que Dios te bendiga.

A MIS HERMANOS: Concepción, Rosa, Juana Regina, Nicolás, María del Carmen, María Magdalena, José Domingo y Ana Cecilia, quienes en todo momento me han apoyado y me han brindado su amor y me han demostrado que en unidad todos podemos salir adelante, especialmente a Juana Regina que sin su apoyo no hubiese sido posible este momento tan especial para mi viva.

A MI ESPOSA: Wendy Ellanhela Pérez Domínguez por su apoyo incondicional y comprensión a lo largo de mi carrera profesional, siendo uno de los pilares fundamentales para el logro de este éxito.

A MIS HIJOS: Juan Eduardo, Jackeline Marleni y José Emmanuel, por su amor y comprensión en todos aquellos momentos en que no pude jugar con ellos, gracias; los amo.

- A MIS TIOS:** Juan González y Arnulfo González por haberme brindado su apoyo y ser ejemplo a seguir.
- A MI SUEGRA:** Blanca Nieves Domínguez Besestre porque me ha apoyado siempre.
- A MIS CUÑADOS:** Nicolás, Agustín, Santos, Ana Julieta, Williams Orlando, José Antonio, María Lourdes, Fridel Alfonso y Blanca Carolina por el cariño que me han brindado.
- A MIS AMIGOS:** Juan José, José Ramón, Emely Antonieta, Claudia Leonor, Pamela Zuellen, Luis Enrique, Esdras Samuel y Wilber Joel, gracias por brindarme su amistad y por compartir alegrías y tristezas.
- A LOS LICENCIADOS:** Cesar Landelino Franco López, Guillermo Eugenio Cuyún Medina y Aura Aminta Ortiz Ruano de Cuyún, agradecimiento muy especial por todo su apoyo y colaboración en mi preparación académica.
- EN ESPECIAL A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales centro de estudios en el cual materializo mi sueño, con quienes adquiero el compromiso de enaltecer su nombre en el ejercicio de la profesión.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Contratos de trabajo.....	1
1.1. Nociones generales.....	1
1.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	2
1.3. Contrato individual del trabajo.....	3
1.3.1. Concepto.....	3
1.3.2. Definición.....	5
1.4. Clases de contrato de trabajo.....	5
1.4.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido.....	5
1.4.2. Contrato de trabajo a tiempo fijo.....	7
1.4.3. Contrato de trabajo para obra determinada.....	7
1.4.4. Otra clasificación.....	8
1.5. Características.....	9
1.6. Principios sociales en que se fundamenta el derecho de trabajo.....	11
1.7. Elementos del contrato de trabajo.....	16
1.7.1. Elementos generales.....	16
1.7.2. Elementos especiales.....	21

CAPÍTULO II

2. El contrato de servicios profesionales constituye un medio del patrono para evadir el pago de prestaciones laborales.....	27
2.1. El contrato de servicios profesionales.....	27
2.2. Definición.....	28
2.3. Principios que rigen el contrato de servicios profesionales.....	29
2.3.1. Consensualita.....	29
2.3.2. Principio de la autonomía de la voluntad.....	30
2.3.3. Principio del formalismo.....	30
2.4. Elementos.....	30

	Pág.
2.4.1. Elementos personales.....	31
2.4.2. Elementos reales.....	32
2.5. Forma.....	34
2.6. Efectos.....	34
2.6.1. Obligaciones y derechos del profesional.....	35
2.6.2. Derechos y obligaciones del cliente.....	36
2.7. Características del contrato de servicios profesionales.....	36
2.8. Regulación legal.....	37
2.8.1. Regulación legal del contrato civil de servicios Profesionales.....	37
2.9. Clasificación.....	43
2.9.1. Es bilateral.....	43
2.9.2. Es consensual.....	43
2.9.3. Es oneroso.....	43
2.9.4. Es conmutativo.....	43
2.9.5. Es intuitu personae.....	44
2.9.6. Es de tracto sucesivo.....	44
2.9.7. Es principal.....	44
2.10. Principios del derecho del trabajo.....	44
2.10.1. Definición de principio de estabilidad.....	44
2.10.2. Definición de principio continuidad.....	46
2.11. Vulneración del principio de estabilidad y continuidad laboral.....	46
2.12. Características del contrato de servicios profesionales.....	47
2.13. Necesidad de legislar la modalidad del contrato de servicios profesionales dentro de la legislación laboral.....	48
2.14. Diferencia entre salario y honorario.....	49
2.14.1. Salario.....	49
2.14.2. Honorarios.....	49
2.15. Diferencia entre contrato laboral y contrato civil.....	49
2.16. Aspectos doctrinarios y legales de la simulación.....	50
2.16.1. La simulación del contrato en el ámbito laboral.....	50

	Pág.
2.16.2. La simulación en el ámbito laboral respecto del contrato de servicios profesionales.....	50
2.17. Medios legales para resolver los conflictos.....	52

CAPÍTULO III

3. El deporte, generalidades.....	53
3.1. Definición del deportista.....	56
3.2. Deporte y trabajo.....	57
3.3. Clasificación de los deportistas.....	58
3.3.1. Deportista aficionado o amateur.....	59
3.3.2. Deportista no aficionado.....	61
3.3.3. Deportista profesional.....	61
3.4. Deporte desde el punto de vista jurídico.....	64
3.5. Obligación del patrono (directivos) en el contrato de trabajo.....	65
3.6. Obligación del deportista (trabajador).....	68
3.7. Naturaleza jurídica del contrato del deportista profesional.....	71
3.8. Derechos laborales de los deportistas profesionales.....	80
3.9. Descansos.....	83
3.9.1. Descanso semanal.....	83
3.9.2. Fiestas laborales y permisos.....	84
3.10. Vacaciones.....	86

CAPÍTULO IV

4. El contrato de trabajo deportivo.....	89
4.1. Contrato especiales de trabajo.....	89
4.2. Definición del contrato de trabajo deportivo.....	91
4.3. Características del contrato deportivo.....	92
4.3.1. Prestación de servicios.....	92
4.3.2. Actividad de carácter personalística.....	92
4.3.3. Libertad.....	92
4.3.4. Ausencia de riesgo o amenidad.....	92

	Pág.
4.3.5. Profesionalidad.....	93
4.3.6. Subordinación.....	93
4.3.7. Exclusividad.....	93
4.3.8. Estabilidad.....	94
4.4. Elementos del contrato de trabajo y elementos del contrato del deportista profesional en la legislación guatemalteca.....	95
4.5. La suspensión del contrato de trabajo y el traspaso del deportista.....	104
4.6. Conflictos laborales surgidos del contrato de trabajo deportivo.....	107
4.6.1. Caracteres de la prestación de servicios profesionales en el deporte.....	107
4.7. El poder disciplinario en el deporte.....	113
4.8. Medios legales para resolver los conflictos laborales.....	117
4.9. Forma de solución de los conflictos de carácter laboral por la autoridad respectiva en Guatemala.....	122

CAPÍTULO V

5. Breve reseña histórica del seguro de vida.....	127
5.1. El Código de Hamurabi.....	127
5.2. Seguro de daños materiales.....	129
5.3. El seguro de vida.....	129
5.4. La primera agencia de seguros de vida.....	130
5.5. El seguro de vida y su desarrollo actual en Guatemala.....	131
5.6. El pensamiento de Domingo Faustino Sarmiento.....	131
5.7. Características generales.....	132
5.7.1. La póliza de seguro de vida.....	132
5.7.2. La prima.....	133
5.7.3. Una tabla de mortalidad.....	134
5.7.4. La prima neta.....	134
5.7.5. El recargo.....	134
5.7.6. La prima bruta.....	134
5.7.7. La cesación del pago de primas.....	135

	Pág.
5.7.8. Cualquier anexo o convención.....	135
5.7.9. Fraude, reticencia o declaración falsa o errónea.....	135
5.7.10. Obteniendo un préstamo.....	136
5.7.11. Rescatando.....	136
5.7.12. Continuando asegurado.....	136
5.7.13. Obteniendo una póliza saldada.....	136
5.8. Las aseguradoras en Guatemala.....	137
5.9. Importancia de los intermediarios de seguros.....	140

CAPÍTULO VI

6. El contrato de seguro de vida.....	143
6.1. Concepto del contrato de seguro en genera.....	143
6.2. Concepto del contrato de seguro de vida.....	147
6.3. Elementos del contrato de seguro de vida.....	150
6.3.1 Personales: Asegurador.....	150
6.3.2. Solicitante.....	150
6.3.3. Asegurado.....	151
6.3.4. Beneficiario.....	151
6.4. Objetivo.....	151
6.4.1. La prima.....	151
6.4.2. El riesgo.....	152
6.5. La función del seguro.....	154
6.6. Trámite para aprobación y modificación de una póliza ante la Superintendencia de Bancos.....	157
6.7. Requisitos para presentar un reclamo de seguro de vida.....	158
6.8. Documentos necesarios para el cobro de un seguro de vida, cobro seguro de vida general.....	165
6.9. Cobro seguro de vida específico por declaratoria judicial de muerte presunta.....	166
6.10. Documentos que acreditan el derecho.....	167
6.11. Tiempo para que la aseguradora pague el seguro de vida.....	167
6.12. Contenido de una póliza de seguro de vida.....	168

	Pág.
6.13. Datos que contienen los formularios de solicitud para contratar un seguro de vida.....	170
6.14. Contenido de un formulario de reclamación de un seguro de vida.....	171
CONCLUSIONES.....	175
RECOMENDACIONES.....	177
BIBLIOGRAFÍA.....	179

INTRODUCCIÓN

La justificación de esta investigación se funda en demostrar que las autoridades del Ministerio de Trabajo, no solicitan la creación de nuevas reglas para la correcta vigencia de los derechos del trabajador, sobre todo en cuanto a los contratos de trabajo, ya que los derechos laborales nacieron de la lucha de los trabajadores por una mejor vida y para que sus servicios fueran justamente remunerados por sus patronos, de manera que pudieran no sólo suplir las necesidades básicas de toda persona, sino también acceder a una vida decorosa y digna. En ese sentido, se han constituido, declarado y protegido activamente los derechos de las personas que prestan sus servicios en distintas ramas laborales, sean o no profesionales, o bien oficios artesanales.

Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, crea una normativa donde establezca el seguro de vida que necesitan los trabajadores deportivos (futbolistas), dado el riesgo que corren al realizar un encuentro deportivo (fútbolístico), lo cual no se encuentra legal ni contractualmente regulado, ya que la legislación guatemalteca no indica este procedimiento en particular, ni los contratos tipos de la federación nacional de fútbol no contienen cláusula alguna indicando la protección de dichos jugadores; por lo tanto, surge la interrogante que por ahora solo se toman como ventajas económicas.

Los riesgos que conlleva para el trabajador contratado bajo esta modalidad, la pérdida de sus derechos mínimos e irrenunciables, que si bien son aceptados por el trabajador a sabiendas que al hacerlo significa la pérdida de los mismos, por el simple hecho de que al no aceptar las condiciones impuestas por los patronos, en los respectivos contratos, no obtendrían el trabajo. En consecuencia se necesita de urgencia una norma donde establezca un seguro de vida para los trabajadores (futbolistas) ya que la falta de esta dejan desprotegidos a los jugadores profesionales de fútbol en la Liga Nacional de Guatemala.

El objetivo general de la investigación fue: Demostrar que en los contratos tipo de la liga nacional de fútbol guatemalteca carecen de una cláusula donde se regule el seguro

de vida dado el peligro que estos enfrentan al momento de un encuentro futbolístico; y los específicos fueron: Dar a conocer la necesidad de implantar una norma en donde el seguro de vida sea una condición del contrato de trabajo de los jugadores de futbol de la Liga Nacional del departamento de Guatemala; se estableció la necesidad de crear una normativa que vele por los derechos de los jugadores (trabajadores) de futbol de la Liga Nacional de Guatemala; se demostró que los contratos tipos carece de una norma donde establezca el seguro de vida; se comprobó la necesidad de implementar una norma en donde el seguro de vida sea una condición del contrato de trabajo de los jugadores de futbol de los clubes de la liba nación de Guatemala; se verificó que el Código de Trabajo no regula lo relativo a los seguros de vida en los contratos de trabajo deportivo.

Se comprobó la hipótesis, en la necesidad de implementar una norma en donde el seguro de vida sea una condición del contrato de trabajo de los jugadores de futbol de la Liga Nacional de Guatemala debido a que afecta los derechos laborales de los jugadores derivada de la falta de una normativa laboral que proteja la vida de los jugadores profesionales del futbol en la liba nacional del departamento de Guatemala. Para el desarrollo del trabajo se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, sintético, inductivo, deductivo y las técnicas de investigación utilizadas fueron la documental y la científica jurídica.

Esta tesis está contenida en seis capítulos de los cuales el primero tiene como propósito el estudio de los contratos de trabajo, clases de contrato de trabajo, sus principios; el segundo busca establecer si el contrato de servicios profesionales constituye un medio del patrono para evadir el pago de prestaciones laborales, diferencia entre un contrato laboral con un contrato civil; el tercero, está dirigido a la clasificación de los deportistas, los derechos laborales de los deportistas profesionales; el cuarto capítulo establece qué es el contrato de trabajo deportivo, los contratos de trabajo deportivo; el quinto, contiene la historia del seguro de vida, sus características y elementos de los autores; el sexto capítulo que se refiere al contrato de seguro de vida, concepto, elementos, requisitos y procedimientos.

CAPÍTULO I

1. Contratos de trabajo

1.1. Nociones generales

Antes de abordar el tema principal de la presente investigación, es necesario tomar en cuenta conceptos elementales, que serán utilizados en el desarrollo del mismo. El licenciado Fernández Molina, en su obra derecho laboral guatemalteco, señala: “El derecho laboral, como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.”¹

Para Cabanellas, el derecho de trabajo: “es una rama de las Ciencias Jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción.”²

Por su parte el tratadista mexicano, doctor de la Cueva, nos da la siguiente definición, de la disciplina a que nos referimos: “Es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”³ Finalmente el licenciado Najarro Ponce, citando al tratadista Trueba Urbina, nos dice en cuanto a la

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 86.

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 546.

³ De la Cueva, Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo**. Pág. 85.

ubicación del derecho laboral, como un derecho social y no como un derecho público, lo siguiente: “Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales.”⁴

El juspublicum o derecho público está constituido por normas laborales que entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio el derecho social es susceptible de interpretarse con el objeto de superar el sentido de las leyes de orden público.

1.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Para poder determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo debemos tomar en cuenta que el derecho del trabajo es de naturaleza pública, esto es importante, porque siendo derecho público debe aplicarse forzosamente, sin tomar en cuenta la voluntad de las partes, es decir que existe límite a la autonomía de la voluntad de los contratantes.

En el derecho laboral se habla entonces de que está limitada la autonomía de la voluntad. Tanto que se aplica aún contra la voluntad del propio beneficiado, que es el trabajador. El Artículo 12 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso

⁴ Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.** Pág. 21.

de la República estipula que son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la constitución de la República y las leyes ordinarias comunes y leyes especiales, sus reglamentos y demás disposiciones de trabajo y previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, en un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

Así el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala estipula que los derechos laborales contenidos en la Constitución Política, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Guatemala, son irrenunciables para los trabajadores y en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o **contractuales en materia laboral** se interpretará en el sentido más favorable para los trabajadores (in dubio pro operario). Por otro lado, se debe tener presente el capítulo dos sección octava de la Constitución Política de la República de Guatemala, denominada trabajo, porque en él están contenidos todos los principios fundamentales que informan el derecho del trabajo que son sumamente básicos para poder interpretar y aplicar sus normas desde el punto de vista constitucional. En consecuencia la naturaleza jurídica del contrato de trabajo se puede decir que es un acuerdo de voluntades con carácter normativo único en su género (sui generis)

1.3. Contrato individual del trabajo

1.3.1. Concepto

El tratadista guatemalteco López Larrave, en su particular punto de vista, nos da una importante definición de lo que esta institución, definiéndolo, así: “El contrato individual

de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral.”⁵

En nuestra legislación, encontramos la siguiente definición: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La lectura del Artículo anterior, permite señalar como elementos del contrato en mención los siguientes:

- Tiene carácter económico;
- El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente (intuito personae);
- Existe dependencia o dirección ante quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza;
- Existe una retribución;
- La retribución corresponde al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

⁵López Larrave, Mario. **Contrato por tiempo indefinido, a plazo y para obra determinada y de servicios profesionales.** Pág. 78.

1.3.2. Definición

Es difícil definir qué es el contrato de trabajo, para efectos prácticos, no obstante, hay una definición que a mi juicio satisface los presupuestos necesarios del mismo: “Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador.”⁶

1.4. Clases de contrato de trabajo

De conformidad con nuestra legislación los contratos de trabajo se clasifican de la siguiente manera: atendiendo a su forma: **verbal (oral) y escrito; por la retribución convenida entre las partes es:** por unidad de tiempo y salario, por unidad de obra, por participación en las utilidades, por comisión en las ventas o cobros que haga el patrono; atendiendo a los sujetos de la relación jurídica contractual pueden ser: Individual y Colectivo; por su duración: plazo fijo, por tiempo indefinido y para obra determinada. Por tener relación con el tema que se investiga, únicamente analizaré lo relativo a la clasificación en relación a la duración del contrato de trabajo ya que el elemento duración tiene relevancia en el presente trabajo.

1.4.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido

A esta clase de contrato no se fija plazo, este se encuentra más beneficiado por las normas legales de carácter laboral que protegen al trabajador, las cuales se basan en la

⁶ Revista del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista de trabajo.** Pág.39.

continuidad o permanencia de la relación laboral no se basa en la calificación contractual, sino en la realidad contractual, es decir en caso de que subsista la causa que da origen porque la fijación del plazo puede acarrear el problema de la simulación contractual.

Que en estos tiempos es muy frecuente ver en la administración estatal y en la iniciativa privada, para poder restringir los derechos laborales de sus trabajadores y con la difusión a nivel internacional de la corriente neoliberal cuya aplicación se empezó a sentir en Guatemala a partir de la presente década cuando se contrata personal de planta bajo el renglón presupuestario 029, que es denominado como flexibilización del derecho laboral que consiste en la destitularización del mismo.

El Código de Trabajo guatemalteco regula el contrato de trabajo por tiempo indefinido en el Artículo 25 que estipula específicamente en su literal a) “el contrato individual de trabajo puede ser: A) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación...” aunque nuestro mismo ordenamiento legal en su Artículo 23 establece que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contrato a plazo indefinido, aunque se haya ajustado a plazo fijo o por obra determinada, los que se celebren en empresas o instituciones que sus actividades sean de naturaleza permanente o continuada si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

1.4.2. Contrato de trabajo a tiempo fijo

Este tipo de contrato constituye la excepción de la regla general, se usa con más frecuencia con trabajadores o técnicos especializados que el patrono requiere por un determinado tiempo.

El contrato de trabajo es por tiempo determinado cuando la relación laboral que se desarrollará tiene un plazo fijo predeterminado y constituye la excepción a la regla, que en este caso es el contrato por tiempo indeterminado.

En el mencionado tipo de contrato es donde más frecuentemente se da la simulación y como lo veremos más adelante de aquí es donde se derivan contratos simulados, dentro de ellos el contrato que estudiamos que es el contrato de servicios técnicos o profesionales afectos al renglón presupuestario 029, del Estado, pues el contratante (Estado) inserta dentro de sus cláusulas contractuales que tal contratación no generará relación laboral y en consecuencia no estará sujeto el trabajador a normas de carácter laboral, pero la realidad es que en la práctica éste trabajador contratado tiene que marcar tarjeta de ingreso y egreso de su centro de trabajo o en su defecto un guardia que toma el tiempo; tiene un jefe del cual recibe instrucciones u órdenes y en múltiples casos, este trabajador tiene más de cinco años de trabajo continuo en la institución que labora, cuyo contrato es renovado año con año, pero este trabajador no ha recibido ninguna prestación laboral tal como vacaciones y otras.

1.4.3. Contrato de trabajo para obra determinada

“En primer lugar determinamos las diferencias que existen entre un contrato de obra laboral y un contrato de obra civil las diferencias principales estriban en que en el

contrato de obra laboral debe existir subordinación por parte del trabajador y su empleador y la ausencia del riesgo para el trabajador, pues el riesgo de la obra debe de correr por parte del patrono o empleador, en cambio en el contrato de obra de naturaleza civil no existe subordinación y el riesgo es por cuenta de la persona que realiza la obra.”⁷ El contrato para obra determinada es tratado por el autor Caldera y establece que “es un contrato a término incierto, que concluye con la terminación de la obra, entendiéndose por tal no la totalidad objetiva proyectada por el patrono, sino por la parte que subjetivamente corresponde al respectivo trabajador dentro de aquella.”⁸

El Código de Trabajo estipula en su Artículo 25 literal c) que el contrato individual de trabajo puede ser por obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios, del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo o sea la obra realizada.

1.4.4. Otra clasificación

- **Por el número de trabajadores a que afecta**
 - Individual y
 - Colectivo.

- **Verbal**
 - Trabajo agrícola y ganadera;

⁷ Fuente periódico **Prensa Libre**. Pág. 4 de fecha 12 de julio de 2006 y Decreto 108-96 del Congreso de la República.

⁸ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág.88.

- Trabajo doméstico;
 - Trabajo accidental o temporal que no exceda de sesenta días;
 - Trabajo de obra determinada que no exceda de un valor de 100 quetzales ni 60 días de su ejecución.
- **Escrito**
 - Plazo fijo;
 - Para obra determinada;
 - Por tiempo indefinido.

1.5. Características

Dentro de las características principales del Contrato de Trabajo, recogiendo distintos puntos de vista, de varios autores, diremos que son los siguientes:

a) Consensual

Porque se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa. La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino que se manifiesta como una pura aprobación, y se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de los servicios.

b) Bilateral o sinalagmático

Porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados, es decir derivan obligaciones para las dos partes, siendo éstas básicamente, la prestación del servicio y el pago del salario, respectivamente.

c) Oneroso

Se establecen contraprestaciones recíprocas, el trabajador está obligado a poner a la disposición de su patrono su fuerza de trabajo y queda obligado a pagarle un salario o remuneración. Implica una prestación mutua de contenido económico.

d) Personal

Porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas. Es lo que se le llama **intuitio personae**.

e) Principal

No depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.

f) De tracto sucesivo

Sus efectos no terminan en el acto de su celebración sino que se prolongan en el tiempo como regla general, pues los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción. El cumplimiento de las obligaciones se da

en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

g) Conmutativo

Porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.

h) Autónomo

Porque tiene sus propios elementos y características que lo configuran y determinan como contrato único y distinto a otra clase de contratos, como la subordinación, la estabilidad, la profesionalidad, el salario, etc.

1.6. Principios sociales en que se fundamenta el derecho de trabajo

Los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas. El derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas. Como estipula Cabanellas “En tal orden es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia.”⁹

⁹ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 546.

Los principios que inspiran nuestro derecho nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro López Larrave, quien citando a Podetti, dice: “Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.”¹⁰

Estos principios cumplen una triple función:

- **Informadora:** sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas;
- **Normativa:** sirven como fuente supletoria y son medio para la integración de derecho;
- **Interpretativa:** Orientan al Juzgador para una mejor aplicación de las normas.

Principios sociales en que se fundamenta el Derecho del trabajo

- **Todos los principios de justicia**
 - El trabajo es un derecho de la persona Artículo 101 de la Constitución.
 - El trabajo es una obligación social Artículo 101 de la Constitución.
 - Libertad de trabajo (Artículo 43 de la Constitución, y Artículo 6 Código de Trabajo).
 - Igual salario a igual trabajo en igualdad de condiciones Artículo 102, inciso “c”, de la Constitución.

¹⁰López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Pág. 19.

- Estabilidad laboral, trata de asegurar al trabajador una relación laboral mas o menos estable Artículo 102, inciso “O” de la Constitución y 26 y 78 del Código de Trabajo.

- **Principio protector**

La Constitución Política de la República en el Artículo 103, caracteriza las leyes laborales como “conciliadoras” y “tutelares para los trabajadores”. Esta función tuitiva tiene en mira el trabajo como objeto de bien común, y al trabajador como producto de valores sociales.

El principio de tutelaridad, lo encontramos en el preámbulo de la Constitución de la **Organización Internacional del Trabajo**, en la cual se indica: “**considerando:** Que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social...”.

- **Principio de la norma más favorable al trabajador**

Este principio invierte la jerarquía de las normas en el derecho del trabajo y se utiliza cuando dos o más normas son aplicables al caso concreto, debiendo el juez aplicar la norma más favorable al trabajador Artículo 16 del Código de Trabajo.

- **Principio de la condición más favorable al trabajador**

(Derechos adquiridos), cuando un trabajador tenga una situación concreta y permanente anterior, solo se le podrá variar por una nueva, si esta lo beneficia más. (Artículo 79 inciso “j” y, 80 del Código de Trabajo).

- **Principio de irrenunciabilidad de derechos**

Sólo para el trabajador- El trabajador no puede renunciar a los derechos y beneficios que le otorga la ley. (Artículo 106 de la Constitución y 12 del Código de Trabajo).

- **Principio de la continuidad de la relación laboral**

Todo contrato individual de trabajo, se tendrá como celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario Artículo 26 Código de Trabajo.

- **Principio de sustitución patronal**

(Novación subjetiva). La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador Artículo 23 del Código de Trabajo.

- **Principio de primacía de la realidad**

El hecho real de la existencia de la relación laboral subordinaria basta para dar por existente y perfecto el contrato de trabajo, aun cuando no se halla suscrito por escrito ninguno o se halla tratado de disfrazar bajo cualquier otra denominación al existente Artículo 19 del Código de Trabajo.

- **Principio de preeminencia**

Este principio trata de establecer si es el trabajador considerado individualmente o los grupos de trabajadores organizados el fin del derecho del trabajo. Sostiene que el Estado y el derecho son instituciones puestas al servicio de la persona humana. En el derecho del trabajo, este conflicto no existe, desde la división del derecho del trabajo en derecho colectivo del trabajo.

- **Principio de dignidad**

El derecho del trabajo respeta y hace valer la dignidad humana inherente a la persona del trabajador y no permite que el patrono, basado en su poder económico, la menoscabe. Considera que el trabajo es un vínculo comercio, estableciendo la obligación del patrono de garantizar la vida y la salud del trabajador mediante medida de previsión social y otras internas del centro de trabajo, así como garantizar un trato justo y digno entre ambos.

- **Principio de vitalidad**

Este principio se plasma en que el trabajo es un derecho y obligación social, todo ser humano tiene derecho al trabajo y la sociedad debe crear condiciones que le permitan acceder a las fuentes de trabajo a cambio de un salario que le permita al trabajador satisfacer sus necesidades vitales propias y las de su familia, tales como: salud, alimentación, vivienda, educación, vestuario, recreación, etc., que les permita un nivel de vida digno y decoroso sin ser sometido a sistemas agobiantes de producción y con medidas que le permitan recuperarse del esfuerzo gastado en el proceso de producción.

- **Principio de dotación**

Este principio establece la obligación del patrono de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor, tales como: herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc., y además, en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.

- **Principio de igualdad**

Sobre la base de este principio, el patrón tiene prohibido hacer discriminaciones entre sus trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, creencias políticas, religiosas, condiciones sociales.

- **Principio de desigualdad o de capacidad**

El objeto de este principio es que a determinados grupos de trabajadores, por razones de su sexo, edad y capacidad física, no se le asignan, por prohibición legal, jornadas de trabajo nocturnas o demasiado extensas, trabajos pesados o peligrosos o especializados no acordes con su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral, fundamentalmente a los menores de edad y las mujeres en especial a las estado de embarazo.

- **Principio de nivelación o de libre asociación**

Este principio consagra el derecho de los trabajadores a sindicalizarse o a coligarse en defensa de sus intereses para que la unión y acción conjunta de los trabajadores nivele y compense su desventaja frente al poderío económico de los patronos.

1.7. Elementos del contrato de trabajo

1.7.1. Elementos generales

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos aunque con algunas características especiales los elementos comunes a todos los contratos:

- La capacidad.

- El consentimiento.
- El objeto

a) Capacidad

Es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones; técnicamente se denomina capacidad jurídica. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad **de goce y de ejercicio**.

- **Capacidad de goce**

Es llamada también de derecho, es inherente a todo ser humano y es necesaria para ser titular de derechos y para contraer obligaciones, de ella no se puede privar a ninguna persona en virtud de que el hacerlo significaría desconocer la personalidad jurídica. En resumen menciona el jurista Fernández Molina “Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.”¹¹

- **Capacidad de ejercicio**

Llamada también de obrar. Es la facultad que tiene toda persona de ejercitar los derechos que cree tener, pero puede negarse a determinadas personas; se basa en el pleno disfrute de la conciencia y la voluntad, estas facultades hermanas no se encuentran en la totalidad de las personas. Privar o limitar la capacidad de ejercicio no significa que se afecte el goce de los derechos de la persona, en virtud de que la ley le proporciona al incapaz un representante para que pueda ejercitar sus derechos.

¹¹ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 90.

El tratadista, de la Cueva, establece que capacidad “Es la posibilidad legal de las personas de ejercitar los actos referentes al trabajo; así que una persona es capaz o incapaz para ejecutar legalmente determinada labor, etc.”¹²

La capacidad es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica de la persona humana y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones. La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. Cabanellas, menciona que: “es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos.”¹³

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, está definida así la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido 18 años. Los menores que han cumplido 14 años son capaces para algunos actos determinados por la ley.

En el derecho del trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan 14 años o más y los insolventes y fallidos y en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de 14 años pueden trabajar en jornada ordinaria diurna, exigiendo nuestra legislación que el contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales. Se discute en doctrina sobre las razones por las cuales se ha establecido en materia laboral una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes:

¹² De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 450.

¹³ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 468.

- Porque en el contrato de trabajo existen las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existen las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato;
- Por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén;
- Por constituir el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y por los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc. El menor de edad se ve obligado trabajar.

b) Consentimiento

Este elemento común de los contratos se deriva de la **autonomía de la voluntad de las partes** y es la potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres.

En el derecho del trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar. El consentimiento manifestado, en el contrato de trabajo, por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad esta restringida por

las leyes laborales y es nula ipso jure, cualquier estipulación en contrario. Al contrario, toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes.

Congruente con lo expuesto, el Artículo 49 del Código de Trabajo somete los contratos de trabajo (individuales o colectivos) existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes. En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono. También como cualquier contrato, en el contrato de trabajo, existen vicios, los cuales son:

- **Error en la persona:** Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.
- **Dolo:** Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contratar.
- **Violencia o intimidación:** En el derecho laboral, se puede presentar en casos en que el patrono para garantizar la permanencia y la subordinación del trabajador recurre a actos o hechos que lleven aparejada una intimidación. El ejemplo clásico se da cuando se intimida al trabajador a aseverar que recibe

prestaciones mayores a las que en efecto percibe, tal como sucede en las maquilas con mayor frecuencia en nuestro medio.

c) Objeto

El doctor Franco López menciona “El objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.”¹⁴

Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que está obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador. Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato.

1.7.2. Elementos especiales

Llamados también elementos **proprios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo**. Dentro de estos elementos están:

¹⁴ Franco López, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Pág. 92.

- Prestación personal del servicio.
- Subordinación.
- Salario.
- Ausencia de riesgo.
- Estabilidad

a) Prestación personal del servicio

- **Elementos personales o subjetivos (las partes)**

- **El trabajador:** Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una remuneración.
- **El patrono o empleador:** Es la persona individual o jurídica a cuyo favor y bajo su dependencia continuada y dirección inmediata delegada desarrolla su actividad laboral el trabajador, y la cual tiene la obligación de remunerar económicamente.

- **Elementos materiales u objetivos**

- ✓ **La relación de trabajo o laboral**

Entendemos a la relación de trabajo o laboral, como la actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación.

Conforme nuestra ley estipula el doctor Franco López que “Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”¹⁵

b) Subordinación

Es el elemento esencial y más destacado del contrato laboral y determina la naturaleza jurídica de la prestación del servicio, es el eje central del contrato de trabajo.

El autor Fernández Molina estipula que la subordinación consiste en: “la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le imparta. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.”¹⁶

López Larrave indica: “que es la relación personal que, en virtud del contrato de trabajo, coloca al trabajador bajo la autoridad o mando y dirección inmediata del patrono o delegada en sus representantes para la realización del trabajo.”¹⁷ Continúa manifestando el autor que. “La existencia de una relación de subordinación en la ejecución del trabajo, es suficiente para determinar la existencia de la relación laboral y

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 94.

¹⁶ Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 89.

¹⁷ López Larrave. **Contrato por tiempo indefinido, a plazo y para obra determinada y de servicios profesionales.** Pág. 22.

esta la del Contrato de trabajo.”¹⁸ La doctrina moderna, reconoce y acepta tres clases de subordinación:

- **Subordinación Técnica**

Es supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo, presupone como elemento los conocimientos superiores por parte del empleador.

- **Subordinación económica**

Conlleva intrínsecamente el compromiso del trabajador de dar sus servicios en beneficios del empleador.

- **Subordinación económica**

Hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que obra mayor relieve en la medida que la mayor parte de la población depende de un salario para subsistir.

c) Salario

El salario, junto con la subordinación, constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo y son básicos para determinar la existencia de la relación laboral, pues si existe subordinación y salario, no importa cómo se trate de disfrazar la relación jurídica-económica entre dos personas, se estará ante una relación laboral y por ende se tendrá como perfeccionado el contrato de trabajo y dicha relación quedará sometida a lo regulado en la legislación y derecho del trabajo.

¹⁸Ibíd. Pág. 23.

Al entrar a analizar la figura laboral del salario, es indispensable que nos enfoquemos, desde el punto de vista del Artículo uno del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, que puede ser llamado también como Convenio sobre la Protección del Salario, al referirse al salario, lo define de la siguiente manera:

“A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”¹⁹

El Artículo 88 del Código de Trabajo, establece salario o sueldo, es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud de cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. La Constitución Política de la República, en el Artículo 102 hace referencia al salario, así: “... b). Todo trabajo será equitativamente remunerado...; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal...”. El problema salarial, constituye un tema importante tanto económica como socialmente, siendo una de las reivindicaciones más peleadas por los trabajadores.

d) Ausencia de riesgo

Muchos doctrinarios del derecho laboral, no incluyen en este elemento, el cual reviste características importantes. Debemos entender por riesgo: “Contingencia o

¹⁹ Este convenio entró en vigencia para Guatemala, el 13 de febrero de 1953.

probabilidad de un daño. Peligro.”²⁰ El riesgo como probabilidad de sufrir un daño en el campo jurídico, está vinculado con las responsabilidades provocadas con su acaecimiento.

El Artículo 88 del Código de Trabajo, menciona en el literal “c” primer párrafo lo siguiente: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste... c) Por participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

e) Estabilidad

La estabilidad es considerada como elemento del contrato de trabajo que sirve para fijar la naturaleza de este por el hecho de que por los servicios exigibles tengan cierta permanencia. La estabilidad se entiende que es para el trabajador la seguridad, la confianza de una ocupación duradera, lo cual viene a ser una garantía, dada la naturaleza y carácter alimenticio del salario para el sostenimiento de la familia.

De la Cueva, establece que: “Estabilidad no en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a las relaciones de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono y del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador ajenas a la voluntad de la relación que haba imposible su continuación.”²¹

²⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 680.

²¹ De la Cueva. **El nuevo derecho del trabajo.** Pág. 239.

CAPÍTULO II

2. El contrato de servicios profesionales constituye un medio del patrono para evadir el pago de prestaciones laborales

Son las líneas, directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas. Estos principios, cumplen una triple función:

- **Función informadora**

Sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas.

- **Función normativa**

Sirven como fuente supletoria y son medio para la integración del derecho.

- **Función interpretativa**

Orientan al juzgador para una mejor aplicación de las normas.

2.1. El contrato de servicios profesionales

Es pertinente resaltar que atendiendo a la naturaleza civil del contrato en mención se le analizará desde ese punto de vista. En ese sentido cabe señalar que el negocio Jurídico como tal, se origina en el derecho romano, como una forma de obligarse, sin embargo no se le denominaba así se le llamaba simplemente como pacto o convenio, entendiéndose como pacto o convenio una estipulación hecha por una persona a favor

de otra, mediante un simple acuerdo o bien a favor de ciudad, sociedad o varias personas. De Litala, Luigi, expresan que: “La convención es el acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico y el contrato es una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones.”²²

Cabanellas menciona que contrato es: “El acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico; y el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones.”²³ Por su parte el tratadista español Puig Peña, lo define así: “Aquel acuerdo de voluntades anteriormente divergentes por virtud de la cual las partes dan vida, modifican o extinguen una relación jurídica de carácter patrimonial.”²⁴

2.2. Definición

Muchos autores lo denominan también como **contrato de prestación de servicios**, como Cabanellas que expresa al respecto que: “Es aquel contrato mediante el cual una persona se compromete a trabajar durante un lapso, mediante una remuneración proporcional al tiempo, llamado salario.”²⁵

Espín Cánovas menciona que: “El contrato de servicios profesionales es aquel en virtud del cual una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario.”²⁶

²² De Litala, Luigi. **Los contratos especiales de trabajo**. Pág. 44.

²³ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 98.

²⁴ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil**. Pág. 875.

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 93.

²⁶ Espín Cánovas. **Ob. Cit.** Pág. 876.

El profesor Espín Canovas expresa que: “Los servicios profesionales se caracterizan por la confianza del cliente en la pericia del profesional y la libertad de éste en cuanto a la forma de conseguir el resultado perseguido (aunque no contratado); el profesional, en principio, trabaja bajo su propia dirección y sin someterse al criterio del que encarga los servicios, siquiera éstos se prestan en provecho del cliente.”²⁷

La doctrina y tratadistas, se inclinan por denominarlo como un **contrato de locación de servicios**. Ossorio, lo define así: “contrato consensual que tiene lugar cuando una de las partes se obliga a prestar un servicio y la otra a pagarle por el mismo un precio en dinero.”²⁸

Por su parte Cabanellas, citando a Puig Peña, preceptúa: “Locación de servicios es un contrato por el cual una persona pone su actividad y sus talentos profesionales al servicio de otra persona por un tiempo determinado o indeterminado.”²⁹

2.3. Principios que rigen el contrato de servicios profesionales

2.3.1. Consensualita

Este se refiere al fundamento filosófico de las obligaciones como género y aún más de los contratos como especie y básicamente se fundamenta en el acuerdo de voluntades para lograr su perfección. Como consecuencia de este principio, el contrato de servicios profesionales se perfecciona por el mero acuerdo entre las voluntades de las partes y desde el instante en que el mismo se presta. Para darse este principio, también es conveniente que se de otro elemento, como es la aceptación, siendo una etapa fundamental en el desarrollo del principio consensual, pues es la manifestación

²⁷ **Ibíd.** Pág. 878.

²⁸ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 438.

²⁹ Puig Peña. **Ob. Cit.** Pág. 885.

del consentimiento acorde como productor de efectos jurídicos, en resumen, consiste en admitir la proposición hecha o el encargo conferido, y estos elementos son requisitos indispensables para que se pueda dar un contrato civil.

2.3.2. Principio de la autonomía de la voluntad

Este principio también es conocido en la doctrina como dogma de la soberanía contractual, estriba entonces, en la libertad y autonomía en la determinación de las estipulaciones de los intereses de las partes en el vasto campo de las obligaciones, ya que dentro de un contrato civil, los contratantes tienen una amplitud para crear y regular sus propios intereses que se van a manifestar en un negocio jurídico contractual.

2.3.3. Principio del formalismo

Este principio tiene íntima relación con los dos anteriores, pero fundamentalmente con el principio del consensualismo y, para ello conviene decir que la forma significa la expresión palpable de voluntad de las partes y constituye la constancia de un negocio jurídico.

Vale agregar que el formalismo es régimen legal que impone, en determinados actos jurídicos cierta forma inexcusable o formal, de tal suerte que concretamente se refiere al cumplimiento de ciertos requisitos establecidos por la ley para que pueda producir efectos jurídicos un contrato civil o bien un negocio contractual.

2.4. Elementos

Dentro de los elementos característicos del Contrato de Servicios Profesionales, tenemos los siguientes:

2.4.1. Elementos personales

- **Profesional**

Es quien por profesión o por hábito desempeña una actividad que constituye su principal fuente de ingresos.

Cabanellas, al respecto preceptúa: “Es el empleo, facultad, u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. Ese concepto omite dos fundamentos: la de permanencia casi coincidente con la vida útil de la persona; y la de retribución o los ingresos, como la compensación del esfuerzo y por la necesidad, en los más, de hacer frente a los gastos personales y familiares con el ejercicio profesional.”³⁰ Este elemento es quien se obliga a prestar el servicio. Tampoco hay en la legislación una definición de lo que se debe entender por profesional.

Las sanciones de tipo penal, que configura nuestro ordenamiento penal, tipifican como **usurpación de calidad**: Quien se arrogare título académico o ejerciere actos que competen a profesionales, sin tener título o habilitación especial, será sancionado con multa de quinientos a tres mil quetzales. Si de las resultas del ilegal ejercicio, se derivare perjuicio a tercero, la sanción señalada en el párrafo que antecede, se elevará en una tercera parte.

Es pertinente puntualizar que el contrato de servicios profesionales, únicamente puede ser celebrado por personas capacitadas en determinada rama y que posean el título facultativo o en su defecto la incorporación necesaria, consecuentemente al hacerse con personas que no posean dichas cualidades, dicho contrato deviene nulo y le hace

³⁰ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 420.

además responsable del pago de daños y perjuicios. La persona que se obliga a prestar el servicio profesional lo debe realizar en forma personal, pues lo que se busca son sus conocimientos pericia en determinado trabajo.

- **Ciente**

El doctor Ossorio preceptúa: “Quien requiere con constancia los servicios profesionales de otro.”³¹ Como se dijo anteriormente el Código Civil, al referirse a esta modalidad o sea al contrato de servicios profesionales, no hace mención a esta palabra, solo dice a quienes lo soliciten, si varias personas encomendaren.

A diferencia del profesional, que es requerido por sus cualidades específicas, el cliente puede contratar la prestación del servicio profesional por medio de su representante, como en la mayoría de veces que es una sociedad, o una institución que delega estas funciones en el representante legal.

2.4.2. Elementos reales

Siendo un contrato bilateral, en donde hay prestaciones a cargo de las dos partes, debemos analizar (I) el servicio profesional y (II) los honorarios.

- **El servicio profesional**

Se debe entender por este elemento el hecho o la justificación por la cual se busca a determinado profesional, pues tiene relación con la preparación académica e intelectual que ostenta la persona que es contratada.

³¹ Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 128.

- **Honorarios**

Cabanellas menciona que es: “Remuneración, estipendio o sueldo que se concede por ciertos trabajos. Generalmente se aplica a las profesiones liberales, en que no hay relación de dependencia económica entre las parte, y donde fija libremente su retribución el que desempeña la actividad o presta los servicios.”³²

Ossorio estipula: “Se llama honorarios a la retribución que recibe por su trabajo quien ejerce o practica una profesión o arte liberal. Lleva implícito el concepto de una retribución que se da y recibe como honor, dada la jerarquía de quien realiza la tarea específica que debe ser remunerada.”³³ Los honorarios constituyen la remuneración a que el profesional tiene derecho, por la prestación del servicio al cliente. Los honorarios normalmente se pactan en dinero, pero nada hay que impida que lo sean en especie, en tanto sean determinados o determinables.

De conformidad al Artículo 2027 del Código Civil, los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago. Regularmente siempre se pactan los honorarios y en el supuesto caso que no se estipulen, se aplica supletoriamente el cobro de honorarios conforme a arancel.

La doctrina y nuestra legislación reconocen la validez jurídica del **pacto cuota litis**, en cuanto al cobro de honorarios, así el Artículo 2032 del Código Civil, lo estipula: Salvo pacto en contrario, los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido. Este modo de pactar y aceptado por nuestra legislación permite a

³² Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 190.

³³ Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 355.

los profesionales convenir en que su retribución dependa del éxito o resultado del negocio o asunto en el que hubieren intervenido.

El tratadista Cabanellas, lo define así: “Es el convenio que celebra un abogado con su cliente para patrocinarlo o cambio de percibir una cuota parte del objeto del litigio, para el supuesto de ganar el pleito. Comprende asimismo la análoga convención realizada por un procurador.”³⁴

2.5. Forma

La forma de los contratos de servicios profesionales es primordial y fundamentalmente consensual, se opone a los contratos solemnes o formales y se rige, en consecuencia, por las reglas generales de la contratación.

En ese sentido es aplicable lo dispuesto en el capítulo III del libro V del Código Civil, que se refiere a la **forma de los contratos**, especialmente lo previsto por el Artículo 1574, el cual prevé que: “toda persona puede contratar y obligarse: 1º. Por escritura pública; 2º. Por documento privado o por acta levantada ante el alcalde del lugar; 3º. Por correspondencia; y 4º. Verbalmente.

2.6. Efectos

En cuanto a los efectos del contrato de servicios profesionales, es necesario tomarse en cuenta desde los derechos y obligaciones derivados del mismo.

³⁴ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 288.

2.6.1. Obligaciones y derechos del profesional

- Prestar el servicio en la forma, en el tiempo y en el lugar convenido, o en la forma, tiempo y lugar que se requieran técnicamente conforme a la naturaleza del negocio.

El Artículo 2033 del Código Civil, estipula: El profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate y siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable, o por la divulgación de los secretos de su cliente.

- El profesional no puede separarse de la prestación del servicio contratado, sino dar aviso con la debida anticipación a su cliente... Artículo 2034 del Código Civil.
- Debe guardar con toda reserva, los secretos que el cliente le confíe, con motivo de la prestación de los servicios. La inobservancia de la anterior obligación es de tal magnitud que el Código Penal, lo tipifica como delito, así el Artículo 223 dispone: **revelación de secreto profesional**. Quien, sin justa causa revelare o empleare en provecho propio o ajeno un secreto del que se ha enterado por razón de su estado, oficio, empleo, profesión o arte, si con ello ocasionare o pudiere ocasionar perjuicio será sancionado con prisión de seis meses a dos años y multa de cien a unos mil quetzales.
- Guardar lealtad con su cliente.
- El servicio del profesional debe ser prestado con toda diligencia y dedicación, con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate.

2.6.2. Derechos y obligaciones del cliente

Generalmente entre los derechos y obligaciones del cliente, están los siguientes:

- Pagar los honorarios convenidos. La obligación en mención, se regula en los Artículos 2027, 2028 y, 2029 del Código Civil, específicamente esta última disposición, al establecer el derecho del profesional a la retribución lo que correlativamente impone a la persona que lo contrato la obligación de pagarles sus honorarios.
- Reembolsar el cliente al profesional los gastos en que éste haya incurrido en la prestación del servicio, previa justificación y comprobación por parte de este último.
- Derecho de rescindir el contrato en caso de inconformidad en los términos señalados por el Artículo 2035 del Código Civil, el cual contempla que: “Si la persona que contrato los servicios no está conforme con su desarrollo o con los actos o conducta del profesional, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados...”.

2.7. Características del contrato de servicios profesionales

Tomando en cuenta la legislación nacional en el ramo civil, y lo que la doctrina de la materia nos ha enseñado, se puede afirmar con propiedad que el contrato de servicios profesionales posee las siguientes características:

- Es un contrato fundamentalmente consensual;

- Una de las partes pone las condiciones lo términos de referencia y el profesional establece el valor del servicio;
- Es esencialmente remuneratorio;
- El profesional competente el resultado de su trabajo especializado;
- Los profesionales al ejecutar su profesión liberal gozan de una independencia absoluta, aunque los clientes los busquen constantemente;
- A pesar de trabajar por contrato en una empresa o con el estado, no se ligan permanentemente a ellos y no es necesario que estén sujetos a un horario es decir, no hay relación de subordinación;
- Los horarios se pactan libremente o conforme el arancel y se fijan atendiendo a la calidad profesional de la persona que contratan.

2.8. Regulación legal

2.8.1. Regulación legal del contrato civil de servicios profesionales

Nuestro ordenamiento jurídico civil trata, lo relativo al contrato de servicios profesionales, en el título XII de la segunda parte del libro V, específicamente en los Artículos 2027 al 2036. El contenido de alguno de esos Artículos ya fue mencionado en párrafos precedentes, sin embargo, para una mayor claridad a continuación se transcribe dicho Artículo, resaltando como una nota peculiar el hecho de que no se define el contrato objeto de estudio, con lo cual el Código Civil se aparta de la técnica contemplada de otros contratos que si son definidos.

Artículo 2027. Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre horarios y condiciones de pago.

Artículo 2028. A falta de convenio, la retribución del profesional se regulará de conformidad con el arancel respectivo y, si no hubiere, será fijada por el juez, tomando en consideración la importancia y duración de los servicios y las circunstancias económicas del que debe pagarlos.

Artículo 2029. El profesional tiene derecho, además de la retribución a que se le paguen los gastos que haya hecho con motivo de los servicios prestados, justificándolos y comprobándolos debidamente.

Artículo 2030. Si varias personas encomendaren un negocio o solicitaren servicios profesionales en un mismo asunto, serán solidariamente responsables por el pago de los honorarios y gastos causados con tal motivo.

Artículo 2032. Salvo pacto en contrario, los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido.

Artículo 2033. “El profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate, siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable, o por la divulgación de los secretos de su cliente.

Artículo 2034. Cuando un profesional no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar con la debida anticipación, según la naturaleza del trabajo, a la persona,

que lo contrató, quedando responsable de daños y perjuicios si se separare sin dar aviso y sin dejar persona competente que lo sustituya.

Artículo 2035. Si la persona que contrató los servicios no está conforme con su desarrollo o con los actos o conducta del profesional, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados, cantidad que fijará el juez, si hubiere desacuerdo entre las partes.

Artículo 2036. Las personas que, sin tener título facultativo o autorización legal. Prestaren servicios profesionales para los cuales la ley exige ese requisito, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho a retribución y serán responsables de los daños y perjuicios que hubieren ocasionado.

El Contrato de Servicios Profesionales, es de los llamados típicos y nominados. Así mismo, dicho contrato, tiene por objeto la prestación de servicios profesionales. La doctrina, lo clasifica como un contrato especial, y sobre todo se le atribuye una modalidad del **contrato de mandato, del contrato de obra.**

Dada las diferentes teorías y enfoques que se le dan a este tipo de contrato, a continuación en forma breve se desarrollará, la naturaleza jurídica del mismo, para poder entender en forma clara esta institución.

Como una modalidad de mandato: Esta teoría compara la actividad profesional a la locación de servicios y, por ende, al ubicar la prestación de servicios profesionales dentro del mandato, pretendía asegurar esa distinción. Se dice sobre todo en esta corriente que mediante el contrato de servicios profesionales, el cliente “encarga” al

profesional un asunto o negocio que requiere de los conocimientos y experiencia especializados del contratado. Dentro de las críticas a esta teoría están las siguientes:

- Por medio del contrato de mandato se habilita al mandatario para que entable relaciones futuras con terceros, el resultado regularmente se manifestará en el patrimonio del mandante.
- A través del mandato, el mandatario se encarga de la ejecución de determinados actos jurídicos; en cambio por el contrato de servicios profesionales, regularmente no se requiere del profesional la realización de actos jurídicos propiamente dichos.
- Se señala que esta teoría resulta insatisfactoria, ya que el mandato, se hace énfasis o relevancia en la representación, en cambio en los servicios profesionales lo relevante es el trabajo y la calidad del profesional que ejecuta cierto trabajo.
- El contrato de servicios profesionales nunca es gratuito, en cambio el mandato si lo puede ser.
- **Como locación de servicios.** Se dice que el contrato de servicios profesionales no es más que un contrato de locación de servicios o de trabajo. Por medio de este contrato el profesional se obliga a prestar sus servicios en forma personal a otra persona llamada cliente a cambio de una retribución o remuneración llamada comúnmente salario.

Este enfoque podría ser válido cuando entre el profesional y el cliente existe dependencia continuada y dirección inmediata (Artículo 18 Código de Trabajo) y

salario, en vez de honorario. Por ejemplo, el caso del asesor jurídico de una empresa cuyos servicios se sujetan a un horario y a un sueldo, el médico que trabaja como “interno” en un hospital o el ingeniero que presta permanentemente sus servicios a una empresa constructora.

Espín Canovas, señala que: “Aunque el profesional preste sus servicios como trabajador, la labor de los profesionales es siempre la misma, sea que trabajen a sueldo o por cuenta propia; también son iguales sus responsabilidades morales, profesionales, civiles y penales...”³⁵

- La crítica que recibe esta teoría es que el profesional realiza sus labores con absoluta independencia de criterio, ello no les obliga a seguir las instrucciones de la persona que los contrata sobre la forma de realizar su trabajo.
- Otra contradicción al respecto es que el contrato de servicios profesionales está en oposición con el contrato de trabajo, precisamente en la independencia que en todo sentido, caracteriza la prestación del profesional. En el contrato de servicios profesionales no se da una relación de dependencia, ni de sujeción a la dirección del cliente, sino precisamente una relación contractual civil en donde no se establecen garantías mínimas ni mucho menos irrenunciables para el contratado.
- Como contrato autónomo. El contrato de servicios profesionales al tener todos los elementos y características propios de un contrato lo hacen un contrato típico y principalmente nominado, diferenciándolo de los contratos de mandato y el de locación de obra.

³⁵ Espín Canovas. **Ob. Cit.** Pág. 880.

Independizado el contrato de trabajo y el de empresa del arrendamiento o locación, como lo consideraba el Código de Trabajo del año de mil novecientos setenta y siete, necesario resulta establecer este contrato con disposiciones que lo caracterizan como autónomo de servicios profesionales, separándonos de la antigua denominación de arrendamiento y aun de las opiniones que lo enmarcan entre el mandato, empresa o contrato innominado pues la naturaleza de tales servicios requieren adecuada legislación.

De acuerdo con los aspectos doctrinarios mencionados y lo normado en nuestra legislación, se puede afirmar que el contrato de servicios profesionales es un contrato típico, regulado con sustantividad en la legislación positiva, y el cual no incluye cláusulas que lo deformen o combinen con otros también susceptibles de independencia en concepto y régimen. De lo anterior y agregado a ello lo expuesto por el licenciado Viteri, afirma que las características del Contrato de Servicios Profesionales, son las siguientes:

- Requiere que una de las partes sea un profesional.
- Esa parte se obliga a prestar sus servicios técnicos a la otra, con independencia y libertad.
- Esa parte asume una obligación de medios y no de resultados, pues no se compromete a entregar una obra concluida a satisfacción de la otra.
- La relación puede ser terminada en cualquier tiempo por el cliente, sin necesidad de expresión o prueba de causa justa; y.
- La contraprestación no es un precio, sino un honorario.

2.9. Clasificación

Para un mayor entendimiento trataremos de explicar brevemente la clasificación que se le da a este contrato:

2.9.1. Es bilateral

Ambas partes se obligan recíprocamente.

“... Son bilaterales si ambos se obligan recíprocamente “Art. 1587 del código Civil.

2.9.2. Es consensual

Es suficiente y basta con el simple consentimiento de las partes para que el contrato se perfeccione. “Son consensuales cuando basta el consentimiento de las partes para que sean perfectos...” Artículo 1588 del Código Civil.

2.9.3. Es oneroso

Se entiende que es oneroso cuando las partes estipulan provechos y gravámenes recíprocos.

2.9.4. Es conmutativo

Las prestaciones de las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de modo que ellas pueden apreciar el beneficio o la pérdida derivada del mismo. El contrato oneroso es conmutativo cuando las prestaciones que se deben las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o la pérdida que les cause éste. Artículo 1591 del Código Civil.

2.9.5. Es intuito personae

El tratadista Cabanellas estipula que: “Por razón de la persona o en consideración a ella. Se refiere a las disposiciones o actitudes que se adoptan sin atenerse estrictamente a derecho o razón, sino al respeto que alguien merece.”³⁶ El profesional es elegido por el cliente por sus cualidades personales, por lo cual no puede delegar su cargo.

2.9.6. Es de tracto sucesivo

El profesor Cabanellas lo define como: “El contrato de prestación de servicios profesionales, no agota la finalidad que persiguen las partes con su simple celebración, sino que es un medio para obtener los resultados que en definitiva pretenden las partes y las obligaciones que genera para el profesor deben cumplirse con posterioridad a la celebración del contrato.”³⁷

2.9.7. Es principal

Para su existencia y validez del contrato no depende de la existencia o validez de otro contrato. “Son principales cuando subsisten por sí solos” Artículo 1589 del Código Civil.

2.10. Principios del derecho del trabajo

2.10.1. Definición de principio de estabilidad

Con este principio se trata de asegurar al trabajador una relación laboral más o menos estable. Entendiéndose por estable, lo que conlleva una tranquilidad desde el punto de

³⁶ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 212.

³⁷ **Ibid.** Pág. 214.

vista emocional, económico y psicológico, sin tener que estar el trabajador pendiente de la fecha en que concluirá su contrato, y sobre todo la incertidumbre si lo recontrataran o no, y sobre todo en qué condiciones se dará la misma. Es el derecho que todo trabajador tiene de pretender una relación laboral que le garantice la satisfacción de necesidades propias y de su familia por medio de un salario seguro y continuado, derecho derivado de la consideración constitucional de que el trabajo es un derecho y una obligación social:

- El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. Artículo 101 de la constitución política.
- Artículo 102, inciso “O” de la Constitución Política: Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores condiciones.
- Código de Trabajo, en el Artículo 26: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrato. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada , si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

2.10.2. Definición de principio continuidad

El principio de continuidad, también se le llama de permanencia. Este principio está contenido en el Artículo 23 del Código de Trabajo, en lo referente a la **sustitución patronal**: La sustitución del patrono no afecta los contrato de trabajos existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido el plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.

2.11. Vulneración del principio de estabilidad y continuidad laboral

Tal como se dejó indicado en nuestro medio es común y práctica constante que muchas empresas o instituciones del estado, utilicen el servicio de contratos profesionales como una modalidad de contratación una típica relación de trabajo con dicha práctica se menoscaban y vulneran los derechos de los trabajadores, pudiendo señalar entre otros, el de la estabilidad y continuidad por varias empresas o instituciones del estado, se use esta modalidad de contratación con el objeto de no adquirirlo se le llama **pasivo laboral**, en el que va incluido el derecho a la indemnización, así como una eventual jubilación por estar excluidos del seguro social y del régimen de clases pasivas del Estado. Es usual en dichos contratos incorporar la cláusula, en que el contrato podrá rescindirse por mutuo consentimiento o darse por terminado por la **empresa** sin responsabilidad alguna de su parte, en la fecha que decida el **presidente ejecutivo del consejo de administración**, si a su juicio el **profesional** no cumpliera con sus

obligaciones en forma satisfactoria, sin perjuicio de hacer efectiva la fianza, o a conveniencia e interés de la **empresa**.

2.12. Características del contrato de servicios profesionales

Tomando en cuenta la legislación nacional en el ramo civil, y lo que la doctrina de la materia nos ha enseñado, se puede afirmar con propiedad que el contrato de servicios profesionales posee las siguientes características:

- Es un contrato fundamentalmente consensual;
- Una de las partes pone las condiciones o términos de referencia y el profesional establece el valor del servicio;
- Es esencialmente remuneratorio;
- El profesional compromete el resultado de su trabajo especializado;
- Los profesionales al ejecutar su profesión liberal gozan de una independencia absoluta, aunque los clientes los busquen constantemente;
- A pesar de trabajar por contrato en una empresa o con el estado, no se ligan permanentemente a ellos y no es necesario que estén sujetos a un horario es decir, no hay relación de subordinación;
- Los honorarios se pactan libremente o conforme al arancel y se fijan atendiendo a la calidad profesional de la persona que contratan.

2.13. Necesidad de legislar la modalidad del contrato de servicios profesionales dentro de la legislación laboral

La práctica ha demostrado que existe mucha oferta y poca demanda, en sentido de trabajo, situación que aparece lógicamente que los dueños de los medios de producción tergiversen o se aprovechen de esta situación. Al contratar a una persona, prácticamente éstas lo hacen, desconociendo el sentido o espíritu del mismo, porque como repito al no existir fuentes de trabajo, la persona que es contratada bajo la denominación de servicios profesionales, acepta. Otros aspectos, que son importantes especificar en cuanto a la necesidad de que se legisle el contrato de servicios dentro de la legislación laboral, es el hecho que para muchos tratadistas, la diferencia entre uno y otro contrato es la denominación **salario y honorario**, lo cual desde mi particular punto de vista no es determinante, puesto que de conformidad con el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, se entiende:

“...el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo...”. Hecho por el cual en ningún momento o aspecto se debe diferenciar o ubicar un contrato como de servicios profesionales por el simple hecho de mencionarse como honorarios. Asimismo, otra diferenciación que se hace, es por el hecho que en el contrato de servicios profesionales, no existe subordinación, hecho que nuevamente es falso, toda vez que el profesional que se contrata, está ligado bajo la dependencia directa de otra persona, la cual vela por el desempeño de sus funciones, y al cual está obligado a rendir informes sobre su desempeño.

2.14. Diferencia entre salario y honorario

2.14.1. Salario

El Código de Trabajo, da una breve definición de lo que reentiende por salario, denominándolo indistintamente como sueldo: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar el trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o la relación de trabajo vigente...”. Para concluir debemos de indicar lo dicho por Cabanellas: “La palabra salario, etimológicamente viene de la palabra *salarium*, de sal. El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado.

2.14.2. Honorarios

Los honorarios constituyen la remuneración a que el profesional tiene derecho, por la prestación del servicio al cliente. De las definiciones descritas, se puede concluir en que la única diferencia, estriba en que el salario es una retribución y la otra una remuneración.

2.15. Diferencia entre contrato laboral y contrato civil

Existen varios criterios en cuanto a las diferencias que existen entre los contratos en materia civil y en materia laboral, tomado un criterio intermedio o ecléctico se llega a la conclusión que básicamente las diferencias son: por el elemento personal del contrato de trabajo. El trabajador se encuentra subordinado y bajo la dirección inmediata del patrono para la prestación de sus servicios personales o la ejecución de una obra en forma personal.

Mientras que en el contrato de naturaleza civil no existe subordinación entre las partes contratantes y en cuanto a la naturaleza jurídica de la materia del derecho civil y el derecho laboral, la primera pertenece al derecho privado y la segunda al derecho público, por lo cual según el Código de Trabajo, el Estado restringe la libertad de contratación para evitar la comisión de exagerados abusos y aprovechamiento en contra de los trabajadores que son el bien jurídico tutelado del estado por ser la parte contractual más débil debido a la deferencia económica existente por parte de los empleadores que son los contratantes; al referirnos a empleadores nos referimos a los de la iniciativa privada y pública y la primera es la que más nos interesa por ser el centro medular del presente trabajo. El Estado también es el garante o encargado de velar por el fiel cumplimiento de la Constitución Política y las leyes en todas sus categorías.

2.16. Aspectos doctrinarios y legales de la simulación

2.16.1. La simulación del contrato en el ámbito laboral

El problema central radica en la importancia que tiene la simulación aplicada al ámbito laboral, en cuanto a lo que concierne a un contrato civil de servicios profesionales o bien el contrato civil de obra o empresa.

2.16.2. La simulación en el ámbito laboral respecto del contrato de servicios profesionales

El Contrato de Servicios Profesionales, tal como lo regula el Código Civil en el Artículo 2027 al 2036 que regula que los contratos de prestación de servicios profesionales, los cuales constituyen su funcionamiento legal básico y cuyo contenido esta fincado en

determinar que los profesionales que prestan sus servicios y los particulares son libres de fijar los honorarios y condiciones de pago; asimismo, los honorarios también pueden fijarse de acuerdo al arancel respectivo, tomando en consideración la importación y duración de los servicios, las circunstancias económicas del que debe de pagarlos.

Por otro lado la ley menciona que concede el derecho al profesional que presta sus servicios, además de los honorarios, a que se cancelen los pagos que haya efectuado con motivo de los servicios prestados, justificándolos debidamente y probándolos. En el caso de las dificultades en que se encuentra el profesional que es contratado por un patrono o empleador en cuanto sí existe simulación en el caso de que lo que percibe no ser un salario sino lo que recibe es el pago de honorarios es importante indicar lo siguiente:

- Existe mucha semejanza en el contrato de servicios profesionales y en el contrato de trabajo, sin embargo, la semejanza se refiere con exclusividad en el caso de los profesionales, no así de los que no lo son y que tienen únicamente la calidad de trabajadores en la relación laboral existente cuando subsisten efectivamente por el vínculo que se plasma en el contrato de trabajo;
- Que se diferencia uno de otro, en cuanto a que en el contrato laboral, existe relación de dependencia y subordinación jerárquica, en el contrato de servicios profesionales o técnicos, no existe subordinación en la clientela;
- En el contrato de trabajo se recibe un salario o sueldo y se adquiere el derecho al pago de prestaciones laborales establecidas por la ley, en el caso de los contratos de servicios profesionales o técnicos, se recibe a cambio de los servicios prestados, honorarios, no se crea una relación laboral entre las partes.

2.17. Medios legales para resolver los conflictos

Las diferencias básicas en este contrato de servicios profesionales con el de trabajo estriban en que:

- En el contrato civil de servicios profesionales los honorarios son previamente discutidos por las partes hasta llegar a un acuerdo;
- En el contrato civil si existe relación de dependencia ni subordinación, ya que se prestan en forma liberal;
- En el contrato civil si existe el riesgo que corre a cuenta del profesional contratado;
- En el contrato civil, los servicios son pagados como honorarios, por cada servicio que se preste en forma independiente;
- Los honorarios no se pagan por el tiempo trabajado (jornada de trabajo), sino por el servicio prestado;

Las similitudes básicas en este contrato de servicios profesionales con el de trabajo estriban en que:

- Existe una retribución económica por el servicio que se presta, llámesele trabajador o no al prestador del mismo.
- El objeto principal de ambos, es la prestación de un servicio a cambio de una retribución.

CAPÍTULO III

3. El deporte, generalidades

Al remontar a los albores de la humanidad encontramos el concepto del deporte, ligado con la mitología e inclusive con el culto a los dioses. Al hablar de la Grecia antigua nos trasladamos al lugar sagrado de peloponeso para contemplar los diversos deportes que en este lugar se practicaban; de toda una gama de juegos que desarrollaban los griegos siempre se conjugaban con los mitos religiosos y en especial con la adoración a Zeus. Platón afirmaba que el deporte tiene como finalidad el aumentar la fuerza moral más que el vigor físico estrictu sensu. En la edad media el deporte se encerró más en los torneos y cacerías.

En el renacimiento comienza a reglamentarse la actividad deportiva y surgen deportes más especializados. La palabra deporte tiene su significado etimológico y viene de la provenzal deport que se traduce “Como pasatiempo o diversión.” Naturalmente este vocablo no expresa en toda su extensión las finalidades que pueden desarrollarse con las actividades deportivas.

Se entiende por deporte: “la actividad física sistematizada llevada a cabo por los individuos con el objeto de lograr un mejor desarrollo de su cuerpo y obtener metas de perfeccionamiento y salud, y alcanzar fines educativos que conllevan necesariamente a forjar mejores ciudadanos al servicio de su nación.” Dicha actividad dentro del campo jurídico lleva como finalidad última que la misma, desarrollada por una o más personas encuadren dentro de los cánones de la legalidad. De acuerdo al diccionario de la real academia española el deporte es sinónimo de recreación, diversión o pasatiempo al aire libre.

Según el diccionario enciclopédico Uteha: “deporte se deriva de deportar que significa divertirse y se define así: juego o recreo en el que predomina el ejercicio físico ejecutado generalmente al aire libre con arreglo a normas y para lo cual es necesario el adiestramiento del sistema muscular mediante métodos o procedimientos adecuados o por la propia práctica de la actividad deportiva.” (sic).

Aún cuando etimológicamente el deporte se refiere a un a diversión o placer, el sentido deportivo no se manifiesta solamente por el desarrollo de las actividades físicas si no también por los valores morales que acompañan al verdadero deportista, tales como lealtad, disciplina, decisión, voluntad y constancia. El valor del deporte por lo tanto no debe medirse por el rendimiento obtenido por el atleta, únicamente, porque se escaria reduciendo a otro valor muy inferior al que en verdad el deporte pretende realizar.

Un fenómeno que tiene estrechas relaciones con la vida cotidiana es el deporte, a tal grado que se dice que las preferencias por ciertas actividades deportivas revelan los gustos, tendencias y el grado de cultura de los pueblos.

Para muchos tratadistas es válida la afirmación de que la historia del deporte comienza con la historia misma de la humanidad. De modo que en los comienzos del mundo el juego fue tan solo una forma del instinto de conservación de la especie pues si detenidamente analizamos como deambulaba el hombre primitivo persiguiendo su presa nadie dudará que el era un atleta y además de serio necesitaba de medios para la caza, indiscutiblemente era un atleta, de otra manera no hubiera podido sobrevivir. El hombre pues, desde el inicio del deporte ejerció su fuerza física.

No es posible determinar la fecha exacta en la que el deporte apareció como actividad organizada; al parecer la civilización china fue la primera en hacer uso amplio y

razonado de los ejercicios físicos. El método del kung fu, con propósito religioso fue creado allá por el año 2700 antes de Jesucristo. El deportista en la época antigua tuvo su manifestación en los pueblos de Grecia, India, China Egipto, Persia y Atenas, principalmente.

Conforme transcurrió el tiempo el ideal olímpico de belleza y perfección física unida a la virtud ética quedó oscurecido por la corrupción y la intriga hasta convertirse en exhibiciones de atletas profesionales movidos únicamente por el deseo de lucrar. Fue el cristianismo el que se pronunció en nombre de sus más altos valores religiosos y morales condenando la manifestación del mundo pagano en el deporte de exhibición y de muerte que en Roma se daba, y que borró la libre actividad deportiva que tuvo su más alta manifestación en los juegos olímpicos de Grecia.

Con la época contemporánea nacen las reglas normativas que rigen la mayoría de los deportes y su mismo incremento obliga a la creación de una organización a nivel nacional e internacional para poder atender adecuadamente el desarrollo y coordinación del mundo deportivo. Los elementos básicos de tal organización son las sociedades federadas que surgen en cada país e internacionalmente a las que se agregan las instituciones deportivas estatales.

De la breve relación que se han hecho del deporte desde el atleta primitivo hasta el flamante campeón olímpico del deporte organizado de nuestros días podemos resumir que el hombre ha estado a lo largo de toda su historia estrechamente unido al deporte y que esto continuará sin duda alguna. El deporte es por lo tanto, parte misma de la naturaleza del hombre, constituyendo un medio para lograr la superación física y moral del individuo como miembro de un grupo social.

Frega Navia: “El deporte es el culto voluntario y habitual del esfuerzo muscular intensivo apoyado en el deseo de progreso que puede llegar hasta el riesgo.”³⁸

Deporte significa: “Recreación, pasatiempo placer, diversión o ejercicio físico por lo común al aire libre. Practicado individualmente o por equipos con el fin de superar una marca establecida o de vencer a un adversario en competición pública, siempre con sujeción a ciertas reglas.”³⁹ Estas definiciones tienden a excluir el concepto de deporte profesional que se practica con finalidad lucrativa de modo individual e independiente o en relación de dependencia.

3.1. Definición del deportista

Deportista es aquel que practica un deporte, cualquiera que sea su denominación, sin embargo es difícil poder dar una definición exacta de dicha actividad pues sería como definir al hombre que practica una actividad deportiva o deporte en especial. Se puede decir pues que el deportista es toda persona que practica determinada actividad de deporte generalmente en condiciones de competición o por equipo ya sea con fines de obtener una superación física o psíquica o bien la de obtener una retribución honorífica o remuneración de índole económica. Con base a lo mencionado por el profesor Ossorio concluyó que deportista es: “toda persona aficionada al deporte o que entiende de ellos.” (sic).

El deporte como una actividad individual practicado sin ningún fin lucrativo, sino por el simple deseo de mantener una buena salud, de adquirir agilidad, fuerza muscular, es decir, realizado como medio de diversión, a veces para distraer la mente del trabajo

³⁸ Frega Navia, Ricardo. **Contrato de trabajo deportivo**. Pág. 38.

³⁹ Primeras jornadas de derecho deportivo (afrontar el desafío). **Revistas del tribunal electoral del deporte federado**. Pág. 3.

habitual o para relacionarse con otros deportistas de iguales propósitos y con frecuencia competir con ellos representa una actividad de escasa trascendencia jurídica; pues incluso las lesiones que se produzcan por la acción de su competición no constituirán delito salvo que el causante hubiere procedido con culpa o dolo al infringir las reglas del juego o deporte. Esta clase de deportistas no se encuentran vinculados a nadie en el ejercicio de su deporte favorito y por ello quedan excluidos de toda relación de trabajo como deportista.

3.2. Deporte y trabajo

Cabanellas expresa que: “El deporte puede ser entretenimiento y puede ser trabajo; y, todas las actividades del hombre tienen este carácter. Así, la agricultura es el duro empeño del labriego en el campo de un terrateniente; y constituye pasatiempo de este cultivar un trozo predilecto de su jardín.”⁴⁰ Lo que sintetiza al conjunto de actividades humanas: pueden ser entretenimiento y pueden ser trabajo, depende del móvil que impulse a la persona a efectuar determinada actividad.

Por su parte, el tratadista Frega Navia, se refiere que: “Si bien durante algún tiempo se ha dudado si las actividades artísticas, culturales o deportivas, debían incluirse, o no en la noción de trabajo...se llegó a la conclusión de que, en el momento de que se trata de actividades prestadas, no con entera autonomía ni por iniciativa, sino por estar remuneradas y por ser en cumplimiento de un convenio, habrán de encuadrarse dentro del concepto de trabajo.”⁴¹

⁴⁰ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 654.

⁴¹ Frega Navia. **Ob. Cit.** Pág. 45.

Esto es cierto pues si en una parte del deporte, el “amateur”, los jugadores se desenvuelven por “amor al deporte”, no ocurre lo mismo cuando de por medio hay remuneración y existe un convenio que cumplir, ya que en este caso, se sale de los límites autónomos del deporte, para incluirse en la noción de trabajo: la persona cumple una obligación contractual por la que obtiene una retribución económica, lo que aleja de nuestro pensamiento la idea de que lo deportivo es un fin en sí mismo.

3.3. Clasificación de los deportistas

Naturalmente se puede clasificar al deportista atendiendo a diferentes puntos de vista; sin embargo, por la naturaleza de la presente investigación clasificaremos a los deportistas en primer lugar de conformidad con la legislación deportiva y luego doctrinariamente de acuerdo a la finalidad que persiguen en la práctica de dicha actividad.

La ley del deporte, la educación física y la recreación, Decreto Número 75-89. Del Congreso de la República; en su capítulo XI deportistas federados, establece en sus Artículos del 44 al 50, sobre el deportista federado definiéndolo así: Deportistas federados para los efectos de esta ley, es la persona que practica alguna de las modalidades deportivas, en cualquiera de las ramas de aficionados o profesional y que esté incorporado a la organización que esta ley establece.

En el Artículo 46, se refiere a la rama de deportistas aficionados, indicando que éstos tendrán libertad de escoger el equipo o club que deseen integrar y su permanencia en estos será obligatoria durante toda una temporada oficial de competiciones.

En el Artículo 47, del mismo cuerpo legal, establece que en la rama del deportista profesional, las relaciones entre los deportistas y clubes se regirán de acuerdo con las normas que dicten las ligas o federaciones, en su caso la confederación.

3.3.1. Deportista aficionado o amateur

La concepción del deportista aficionado viene del amateur que es un giro francés que en idioma castellano significa: Aficionado a un deporte o arte que se practica para satisfacción personal o por su gusto, sin obtener beneficios personales ni estímulo económico.

El Comité Olímpico Internacional quien es responsable de la organización, coordinación y celebración de los juegos olímpicos, agrupa en su seno a los atletas aficionados, término que ha sido sustituido por el de elegibles.

Este comité en sus estatutos y específicamente en el Artículo 26, establece los requisitos que deben llenar los deportistas para adquirir la calidad de aficionados: “A fin de ser elegible para los juegos olímpicos el competidor debe haber participado siempre en el deporte por diversión, sin obtener ganancias materiales de ninguna naturaleza. Puede ser considerado en esa naturaleza:

- El que tiene ocupación básica que asegure su sustento actual y futuro.
- El que no ha recibido remuneración alguna por su participación en el deporte.
- El que cumple con las reglas de la federación nacional respectiva y con las interpretaciones oficiales de este Artículo 26. La persona que llene estos

requisitos se considera aficionado para los efectos y desde el punto de vista olímpico.

No obstante que lo expuesto en el Artículo anterior es muy claro, en la práctica dicha calificación se hace de manera confusa por lo que dicha regla por muchas circunstancias de la vida real de todo país carece de eficacia en su aplicación objetiva y práctica. Pues el Comité Olímpico Internacional pretende señalar que el deportista no obtenga ingresos económicos por su actividad. Como ejemplo tenemos a los países que por medio de becas deportivas o atléticas el estado le da al deportista todo lo necesario para vivir e inclusive le da grados académicos y otro ejemplo son los países socialistas en los cuales el estado tutela al deportista y siguen siendo a pesar de ello, al tenor de dichos países deportistas aficionados.

En realidad considero que la línea que separa al deporte aficionado del profesional es tener, pues se puede deducir que el deportista aficionado según la asociación de fútbol de Argentina, es el que practica el fútbol, sin remuneración alguna, no considerándose como tal el gasto en que se incurre por trasladados vestimenta, etc. Por lo tanto el deportista aficionado es el que practica el deporte para su superación integral sin miras de lucrar.

Existe la clase del deportista del Estado y subsidiado, al cual se le ha llamado "Amateurismo, marrón"; y se trata de personas que por sus cualidades atléticas o competitivas llegan a obtener un medio de vida que es el deporte encubriéndose dicha actividad de distintas formas, ejemplo típico de becados en universidades. También se deben considerar como pseudo-aficionados aquellos deportistas que por el prestigio deportivo en su país, obtienen empleos que los gobiernos les proporcionan.

La Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), establece por su parte que son jugadores aficionados los que juegan sin recibir indemnización alguna, con excepción de los importes gastados realmente ocurridos en su viaje, alimentación y alojamiento.

3.3.2. Deportista no aficionado

Se les llama así a los deportistas semi-profesionales, los que por el calificativo anterior parecen pertenecer a una categoría intermedia entre los aficionados y profesionales.

Entre las reglas que rigen al deportista no aficionado están: las que permiten recibir ingresos económicos como estímulo a su participación deportiva, muchas entidades deportivas utilizan este término para que sus deportistas participen en las competiciones como aficionados, encubriéndolos bajo esta calidad. En nuestro medio en el fútbol se dice que un deportista es semi-profesional o no aficionado porque lo que perciben al jugar en un club o asociación deportiva no les es suficiente para subsistir y por ello trabaja en otras labores. Por ello la Federación Internacional de Fútbol Asociados (FIFA) ha considerado actualmente sólo dos categorías la de no aficionados y la de profesionales.

3.3.3. Deportista profesional

El deporte con el transcurso del tiempo pasó a convertirse en competitivo y en espectáculo y de allí que el deportista profesional recibe grandes cantidades de dinero en retribución por la prestación de sus servicios a un determinado club o asociación, específicamente en el fútbol, creándose así una nueva industria la de espectáculos deportivos públicos.

En el primer Congreso Internacional del derecho del deporte, que tuvo lugar en la ciudad de México del 26 al 30 de junio de 1998, los deportistas y los filósofos, sociólogos, médicos y juristas hablaron de los problemas médicos, éticos, sociológicos y jurídicos de los deportistas profesionales y de los aficionados.

En el curso del debate se afirmó que por su origen en la Antigua Grecia por el sentido estético que le imprimieron los helenos y por el espíritu que anima a los deportistas en los ejercicios y competiciones el deporte debe incluirse entre las bellas artes. Se sostuvo que el deportista no es la persona que se dedica a fortalecer su cuerpo sino aquella que al hacerlo siente la necesidad de aportar gracia, alegría y belleza a sus movimientos. Se explicó que el valor estético del deporte no variaba según fuera practicado por aficionados o por profesionales como tampoco cambia el ballet al convertirse en espectáculo público pagado.

El deportista profesional es la persona que si bien ama el deporte, se da cuenta que sus aptitudes físicas y mentales le inducen a esa actividad pero no puede dedicarse a ella porque tiene que laborar en una empresa para su sostenimiento, teniendo la alternativa de renunciar o entregar su vida al deporte sacrificando su vocación e ingresar a un club o asociación. Deportista profesional es aquel que dedica su capacidad física y mental a la práctica de una especialidad deportiva para el logro de un salario o de compensaciones económicas para su subsistencia y que para subsistir depende exclusivamente del ejercicio de dicha actividad.

Una de las distinciones del deportista profesional es que sólo él puede ser considerado como sujeto de derecho en materia laboral, pues en nuestro medio el Decreto Número 75-89 ley del deporte, indica en el Artículo 49, que debe inscribirse, debemos tener en

cuenta y mencionar que el espíritu altamente deportivo que existía en épocas pasadas se ha transformado en un material de carácter económico que generalmente existe entre el atleta y el club o asociación que brinda el espectáculo. La profesionalidad es entonces la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios a cambio de una determinada remuneración.

De todo lo relacionado anteriormente puedo concluir y definir al deportista profesional como: “aquel que realiza la práctica de ejercicios o actividades de destreza o habilidad, haciéndolo a título de desempeño de su oficio por cuenta de un club o asociación mediante una retribución de carácter económica, por medio de un contrato generalmente por temporada y sometido a las directrices y normas de las ligas, federaciones o confederación que fija dicha actividad deportiva”.

El deportista profesional hace del deporte un medio de vida, percibiendo una retribución por sus actuaciones lo que puede revestir dos aspectos actuación libre como la de cualquier otro profesional, en cuyo supuesto los únicos problemas jurídicos que se podrían plantear serían los derivados de los derechos y obligaciones estipulados en el contrato celebrado con el club o asociación que los contrata y actuación dependiente como sucede cuando el deportista contrata con un club o Asociación por un tiempo determinado percibiendo la retribución convenida y comprometiéndose a seguir las directrices de la entidad deportiva que le ha contratado.

Esta última modalidad envuelve otros problemas de derecho que son muy debatidos, iniciando con la determinación de la naturaleza jurídica del contrato, ya que mientras algunos sostienen que se trata de trabajadores independientes otros afirman que son trabajadores en relación de dependencia del club o asociación que los ha contratado;

sin que falten tratadistas que mantengan el criterio de que se trata de un contrato sui generis que debe regularse mediante normas especiales. La doctrina y la jurisprudencia prevalecientes parecen inclinarse a la tesis de relación de dependencia. La importancia que ofrece esta solución es muy clara, porque, establecida la naturaleza de trabajo subordinado, las leyes laborales que protegen a los trabajadores asalariados, resultan de aplicación a esta clase de deportistas profesionales.

3.4. Deporte desde el punto de vista jurídico

Se dice que el derecho deportivo está constituido por el conjunto de normas civiles consuetudinarias y laborales que regulan la organización y práctica del deporte y en general toda cuestión jurídica que plantee la existencia del deporte como fenómeno de la vida social. Se considera así el derecho del deporte como una novísima rama del derecho hasta llegar a constituirse en una rama autónoma. Durante la formación de las sociedades humanas aparecen una serie de disposiciones que norman las relaciones entre sus miembros.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en sus Artículos 91 y 92, en su sección sexta de las garantías sociales, de los derechos humanos, lo relacionado al deporte y lo más importante la asignación a la promoción de la educación física, el deporte y su fomento en todo el país, compartiendo dicha asignación tanto al deporte federado, como a la educación física, recreación y deportes escolares y al deporte no federado.

Además reconoce y garantiza la autonomía del deporte federado a través de sus organismos rectores que son la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (C.D.A.G.) y Comité Olímpico Guatemalteco (C.O.G.) que tienen personalidad jurídica y

patrimonio propio, quedando exonerados de toda clase de impuesto y arbitrios. De lo anterior se deduce que en nuestro país como en la mayoría de los países el Estado garantiza y promueve el deporte regula legalmente el mismo para su fomento hasta en el más lejano lugar de la nación.

Con el derecho común el deporte tiene vinculación pues en la celebración de negocios jurídicos o contratos de trabajo de deportistas se toman figuras jurídicas como las obligaciones y derechos, los daños y perjuicios y el consentimiento de las partes al contratarse. Cuando la existencia del deporte profesional es un hecho en un país nace la contratación del deportista de determinada actividad deportiva desde el punto de vista legal, lo que crea nuevas normas jurídicas tanto a nivel internacional como nacional y a nivel de asociación o club y el deportista.

En la actualidad en nuestro medio el deportista no está protegido por esas normas especiales que urgen para proteger la relación contractual y laboral de éste y por lo tanto al tomar en cuenta que al existir una prestación de servicios y relación de dependencia a cambio de una remuneración económica se dan todas las condiciones para que exista un contrato de trabajo deportivo, y necesaria y consecuentemente dentro de esta rama del derecho (laboral) debe de encuadrarse el contrato del deportista para que se le dé la protección jurídica a sus derechos mínimos laborales y necesarios para que no se le desproteja legalmente.

3.5. Obligación del patrono (directivos) en el contrato de trabajo

Al igual que en cualquier contrato de trabajo ordinario la obligación del patrono, es la de abonar el salario o retribución pactada, como contraprestación por actuar o jugar. En lo que respecta al fútbol (que es el deporte más conocido en nuestro medio, por ser más

popular) el club-patrono tiene la obligación de abonar al jugador el salario convenido por jugar. En este momento nos hallamos ante el principio de onerosidad elemento esencial del contrato de trabajo. Dentro de las retribuciones o conjunto de prestaciones que el deportista profesional recibe como consecuencia del contrato de trabajo sin duda alguna es salario.

La principal obligación del patrono del deportista, consiste en cancelar al deportista (trabajador) su salario, correspondiente de la forma convenida en el contrato. Además el patrono tiene como consecuencia del contrato de trabajo ciertas obligaciones en relación del trabajador deportista, entre las que puedo mencionar:

- Celebrar contrato de trabajo, por escrito con el deportista profesional y registrarlo en la entidad correspondiente.
- Satisfacer puntualmente la retribución convenida con el deportista; dicha retribución comprende todo lo que encierra el concepto salario, definido en el convenio Internacional de Trabajo número 95, ratificado por el Gobierno de Guatemala.
- Reintegrar al trabajador los gastos que supla; circunstancia que es muy importante resaltar pues en determinados casos el deportista debe hacer gastos que son ocasionales y que luego el patrono le reintegrará.
- La prohibición a los patronos de exigir al deportista un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud y vida.

Entre otras obligaciones por parte del club-patrono también se pueden mencionar el deber de protección por parte de éste para con el trabajador, cuyo objeto es la tutela o

salvaguarda de la persona de éste, dicha protección puede ser personal o a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.).

En el proyecto de Código de Trabajo presentado en Agosto de 1979, en el Congreso de la República por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establecen las siguientes obligaciones especiales del patrono:

- Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos;
- Conceder a los deportistas un día de descanso a la semana que puede no coincidir con un día domingo. Por la naturaleza del trabajo de un deportista profesional, el día de descanso semanal, tal como lo estipula el Código de Trabajo no podría ser un día domingo o festivo, como se da con la generalidad de trabajadores, por ser en estos días cuando deben ellos, jugar o actuar, empero se debe compensar en la forma señalada en la ley;
- Otorgar el salario del tiempo de suspensión no cubierto por el régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o por otro seguro privado.

Cabe mencionar que el proyecto del Código presentado no fue aprobado en su totalidad, y dentro de los capítulos que fueron suprimidos por el Congreso de ese entonces por intereses encontrados que en esa época se daba, está el de: **trabajo en el deporte profesional**, o sea aplicado a todo deportista que preste sus servicios a través de un contrato de trabajo.

3.6. Obligación del deportista (trabajador)

Del contrato de trabajo deportivo emanan obligaciones y derechos para las dos partes contratantes, esto se debe a que el contrato constituye un convenio bilateral y sinalagmático por lo cual las obligaciones son recíprocas entre ambas partes contratantes. Dentro de los efectos del contrato de trabajo están por una parte, la prestación de los servicios por el trabajador deportista, y de la otra la cancelación de la remuneración convenida.

Como está reconocido por varios doctos en derecho laboral, el deber de la diligencia aplicado a las relaciones laborales no es más que la consecuencia de la aplicación a las mismas de la doctrina de la buena fe, que desde hace tiempo viene inspirando la teoría de los contratos y obligaciones.

Al afirmarse que dicha diligencia y fidelidad debe evaluarse en relación con la naturaleza de la actividad ejercida, y lo que se trata con estos que los deportistas profesionales se abstengan de toda actividad fraudulenta como lo sería los casos de soborno. También nos podemos referir a todo lo que concierne a los cuidados que está obligado el deportista profesional, en observar un adecuado régimen de vida.

Existen ciertos aspectos de la vida del deportista que se deben tomar en cuenta, ya que muchas veces se exige de él, una actividad o comportamiento precisamente por la naturaleza de la actividad que desarrolla, en determinados días, de ello se deduce que el deportista está obligado a guardar cierta conducta de abstención o recato días antes de una importante contienda, obligación que incluso conlleva a que el deportista respete un patrón de dieta alimenticia impuesto por su patrono para un mejor rendimiento en su actividad.

El deportista en su calidad de un trabajador sujeto a un contrato de trabajo debe observar las obligaciones que la ley señala para todo trabajador, las que nuestro Código de Trabajo vigente detalla en su Artículo 63, entre las que se encuentran: Que debe desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono; ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero; observar buenas costumbres durante el trabajo; guardar los secretos técnicos; etc.

Por tratarse como he reconocido anteriormente en esta investigación de un contrato de trabajo con características típicas y propias, el deportista deberá sujetarse a otras obligaciones especiales que en los contratos se estipulan por el club-patrono, dentro de las condiciones especiales que convienen las partes contratantes, algunas de ellas se aplican fuera de lo que son los derechos del trabajador y del patrono y por ende fuera de toda norma legal y de la justicia, y además de los principios laborales que imperan en todo contrato o relación de trabajo, por ello es indispensable que se regule dentro del Código de Trabajo el contrato de trabajo del deportista, como un contrato de trabajo Sujeto a régimen especial, con sus notas típicas, empero como un contrato laboral, así no habrá manipulación ni desventaja entre el patrono y el deportista a la hora de celebrar contrato laboral.

Cabe mencionar que la actividad laboral del deportista conlleva cierta libertad en la misma, claro con atención a la dirección del representante del club-patrono, pues no es un trabajo sistematizado o mecanizado que debe hacerse lo mismo todos los días, sino que requiere de un esfuerzo constante, de destreza y creatividad propia de cada uno de los deportistas. Entre otras obligaciones el proyecto del Código de Trabajo presentado al Congreso de la República en 1979, están:

- La de someterse a la disciplina del club-patrono; esta obligación obedece especialmente a la indisciplina que algunas veces presentan los deportistas por su fama y el favor del público que los ensalza, aplicándose esta obligación siempre a favor del patrono.
- Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento, en el lugar u hora señalada por el club y concentrarse y guardar sus facultades físicas, mentales y ciertas condiciones de habilidad para los eventos torneos.
- Efectuar los viajes con disponibilidad completa, de conformidad con las disposiciones del club-patrono.
- Respetar los reglamentos locales e internacionales que rijan la práctica de los deportes y;
- Les queda prohibido el consumo de bebidas alcohólicas o el uso de estupefacientes, siendo la infracción de esta norma causa de despido.

En el contrato de trabajo de prestación de servicios como lo denomina la liga nacional de fútbol, se encuentran las obligaciones para el jugador en la cláusula primera:

El jugador se obliga a prestar sus servicios de jugador de fútbol al club, de un modo eficaz, y en la mejor forma que pueda exigirse a su habilidad y condiciones físicas. Para el efecto debe cumplir con lo siguiente: asistir al cuerpo de juego del club o a cualquier otro lugar que este le indique, con el objeto de actuar en partidos o entrenamientos, efectuar todo cuanto sea necesario para encontrarse en las mejores condiciones físicas para jugar fútbol en cualquier momento, atender todo lo que personalmente le corresponda realizar con referencia a su preparación: y cumplir cuentas instrucciones

se le comuniquen por el club, sus directores, el entrenador u otra persona autorizada. El jugador se compromete a observar en el campo las reglas internacionales del juego y a cumplir en todo lo que le afecten las disposiciones de la Liga Nacional de fútbol de Guatemala, a cuya disciplina se sujeta como afiliado, aceptando sus reglamentos, normas y disposiciones.

3.7. Naturaleza jurídica del contrato del deportista profesional

En el devenir histórico de la humanidad, han aparecido una serie de actividades que el hombre ha tenido que realizar, y que el derecho como disciplina normativa ha tenido que regular, para darles validez jurídica y existencia formal; una de estas actividades es el deporte, el hombre ha practicado el deporte desde tiempos remotos, lo que ha variado es la finalidad de la actividad deportiva que hasta hace poco tiempo se realizaba como un juego, como un pasatiempo, o como un medio de embellecer el cuerpo y ahora ha llegado a convertirse para quienes lo practican en un medio de vida y, para quienes lo explotan, en un negocio que les produce grandes ganancias.

Es así como han surgido las relaciones entre los deportistas profesionales y las instituciones que los contratan como tales a cambio de una retribución económica; pero aún no ha surgido una legislación que regule debidamente, con base en la equidad y justicia social, estas relaciones.

La actividad deportiva ha dado lugar al surgimiento de una polémica sobre la naturaleza jurídica del contrato del deportista profesional con el club, que se ha mantenido y se mantiene viva entre los estudiosos del derecho. En este aspecto encontramos tres campos perfectamente delimitados:

- Los que sostienen que se trata de contratos puramente civiles, que nada tienen que ver con el trabajo, dando lugar así a la teoría del mandato, de la prestación de servicios profesionales y del contrato de sociedad.
- Los que sostienen que se trata de un contrato diferencial, dotado de regulación autónoma e institucional apropiada, dando origen a la teoría del contrato deportivo.
- Los que sostienen que existe una relación de trabajo entre los deportistas y las organizaciones en que actúan, y que por consiguiente deben de estar amparados por la legislación laboral, tipificándolo como un contrato de trabajo.

La determinación de la naturaleza jurídica de este contrato se presenta como un problema actual, aun que ha existido siempre; la regulación de leyes en esta materia ha ido a la zaga de la actividad deportiva, que cada día va abarcando nuevas actividades del hombre y va conquistando mayor número de personas, ya sea que practiquen una actividad deportiva, que la admiren o la dirijan. “Establece Pérez Paya, las considerables dificultades en que se encuentra la jurisprudencia nacional, argentina, para resolver los problemas que suscitan los nuevos planteamientos que ofrece la vida moderna y es lamentable la omisión en que ha incurrido el legislador al no sancionar un estatuto específico que provea las necesidades y soluciones que exigen las relaciones jurídico-deportivas.”⁴²

Creo que este problema podrá resolverse fácilmente si se llega a determinar con precisión el concepto de trabajador deportivo; situación que analizaremos cuando

⁴² Pérez Paya. **El contrato del futbolista y el derecho de trabajo**. Pág. 85.

veamos la teoría del contrato de trabajo. El autor mencionado anteriormente sostiene las siguientes teorías a saber:

- Teoría del mandato.
- Teoría de la prestación de servicios profesionales.
- Teoría del contrato de sociedad.
- Teoría del contrato deportivo propiamente tal.
- Teoría del contrato de trabajo.

Refiriéndose a la actividad deportiva el doctor Cabanellas expone: “No puede desconocerse que el deporte como espectáculo público constituye una de las más extraordinarias fuentes de recursos que se han originado en los últimos tiempos y, a la par, un medio de vida para numerosísimas personas y entidades que encuentran precisamente en ese género de actividad la fuente principal de sus ingresos.”⁴³

En los tiempos actuales, los clubes que tienen a las grandes estrellas del deporte, principalmente del fútbol, el basketball, etc., cobran grandes cantidades de dinero por su actuación ante el público; el deporte es una de las más extraordinarias fuentes de trabajo, tanto para las personas que organizan estos espectáculos (organizaciones deportivas, empresas o clubes) como para las personas que colaboran a fin de que estos espectáculos se realicen (como son la prensa y radio, la televisión, el cine, etc.);sin embargo, el deportista, que es el centro principal de atracción del espectáculo, que con su actividad deportiva es el espectáculo mismo, es el que menos participa del

⁴³ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 307.

logro económico con relación a los demás sujetos que participan en la realización de estos eventos.

“El deporte es un espectáculo, menciona Cabanellas, que ha sido comparado con el espectáculo de un circo, no tiene de competición deportiva más que el nombre; ya que como establece el profesor Cabanellas: “el deporte remunerado no es deporte es negocio” para el síntoma de enriquecimiento por el deporte hay una explicación, pero no una disculpa.”⁴⁴

Aunque él lo explicado anteriormente se refiere únicamente al deporte remunerado, creemos que el deporte como espectáculo público, es un negocio, tanto en la rama aficionado, no-aficionados, como profesional, con la circunstancia agravante de que en el deporte aficionado, el deportista no gana ningún dinero por su actuación: tal es el caso de las Olimpiadas que dejan grandes utilidades para las entidades deportivas al igual que para los países sedes de tales eventos.

La especulación de la actividad deportiva ha variado la finalidad del deporte, convirtiendo al hombre en mercancía; no queremos decir con esto que estemos en contra de la consideración que se hace del espectáculo deportivo como un negocio y la valoración en dinero que se hace de la actividad deportiva; lo que no concebimos es que el hombre sea considerado como “cosa” y vendido como tal. Los principios que informan el derecho del trabajo tienen por objeto dar a las relaciones entre trabajadores y patronos un sentido personal y humano; hacer de la relación entre patronos y trabajadores una relación ético-social, por lo que el deportista como un trabajador más, debe ser tratado como hombre.

⁴⁴ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 308.

La finalidad que en principio tuvo la actividad deportiva se mantiene aún por algunas personas que practican el deporte por el deporte mismo, pero al mismo tiempo podemos observar como un fenómeno de nuestro tiempo la existencia de la clase de deportistas que hacen de la actividad deportiva su “*modus vivendi*”. A esta última categoría de deportistas es a la que se refieren algunos tratadistas de derecho del trabajo, y que consideran deben ser catalogados como trabajadores y por ende protegidos por la legislación laboral. Para que una prestación de servicios pueda considerarse como laboral, debe reunir ciertos requisitos que establecen la doctrina y la legislación, ente otros que se encuentren presentes los elementos que tipifican el contrato de trabajo.

Si los elementos propios del contrato de trabajo citados por Cabanellas, como son: la subordinación, son comunes a la relación deportiva es lo que analizaremos a continuación:

Subordinación: “...por subordinación se puede considerar un Estado -el del trabajador- en relación con el empresario o patrono-en tanto que la consecuencia de dicho estado sea la dependencia”. Es criterio unificado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia que la naturaleza de la subordinación que existe en el contrato de trabajo es jurídica; y que se manifiesta en el poder de mando del patrono y el deber de obediencia por parte del trabajador.

No es discutible que el elemento subordinación se da en el contrato deportivo, y aún en forma más rigurosa que en otros contratos. La relación de subordinación entre el deportista profesional y el club que lo contrata se produce desde el momento que este impone las condiciones no sólo en cuanto al espectáculo que la competición deportiva

constituye sino también en lo relativo al entrenamiento y aún en la conducta privada del jugador; es decir que el deportista debe someterse a los lineamientos del club, antes, durante y después de la presentación del espectáculo deportivo; esta subordinación debe entenderse como el deber que tiene el deportista de prestar sus servicios de acuerdo a las indicaciones del patrono, en este caso representado por el director técnico o entrenador.

- **La exclusividad:** De ésta, establece el doctor Bazán Cabrera: “Es nota inseparable del contrato deportivo porque el deportista debe prestar para un solo club o asociación, toda su actividad deportiva.”⁴⁵ Dicho en otras palabras, no puede existir al mismo tiempo más que una relación deportiva por la razón de que el deportista actúa en representación del club contratante usando la divisa de éste, por lo que no puede hacerlo en representación de otro, dado el carácter competitivo que tiene el deporte. Tanto la doctrina como la legislación están de acuerdo en que la exclusividad no es nota esencial del contrato de trabajo; sin embargo, admiten la excepción en el caso de prestaciones de trabajo simultaneas, es decir que haya incompatibilidad entre las mismas o cuando así se haya pactado expresamente en la celebración del contrato, criterio que es recogido por nuestra legislación del trabajo; esta nota de excepción es aplicable al contrato deportivo por la característica especial de la prestación y porque así se pacta expresamente.
- **La estabilidad:** Refiriéndose a este elemento del contrato de trabajo, el tratadista de la Cueva expresa: “La estabilidad de los trabajadores en los empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración

⁴⁵ Bazán Cabrera. **Ob. Cit.** Pág. 95.

indefinida de las relaciones de trabajo y exigencia de una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía.”⁴⁶ Es decir que la estabilidad es el derecho que tiene el trabajador de permanecer al servicio del mismo patrono, mientras no exista motivo que justifique su despido; refiriéndose al contrato del futbolista profesional nos dice Cabanellas: “Pero si como hemos visto el futbolista profesional está sometido a un estado de subordinación en la prestación de su actividad y se le exige además exclusividad en tal prestación, concurre otro elemento fundamental; la permanencia del nexo jurídico, ya que el contrato que liga al futbolista con el club tiene una estabilidad en el tiempo que lo prorroga en tanto que las condiciones físicas de este profesional le permitan cumplir satisfactoriamente con la actividad profesional que le exige.

En el trabajo deportivo, el atleta se encuentra expuesto a mayores riesgos que en otros trabajos por la naturaleza especial de la actividad deportiva, razón por la cual no se debe dejar al arbitrio del patrono las causas de terminación de los contratos, sino que deben de estar contempladas específicamente por la ley; es por esta razón que tanto la legislación del trabajo como la doctrina tienden a fortalecer el elemento de estabilidad en el contrato de trabajo como principio fundamental en el que descansa la seguridad social.

El profesor Bazán Cabrera, nos menciona que: “El deportista profesional por regla general es contratado durante su juventud, durante la época de plenitud física y mental, pero es despedido al amparo de la insuficiente legislación civil, al

⁴⁶ De la Cueva. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 755.

declinar sus facultades por vejez o por prematuro agotamiento, este último, resultado del esfuerzo inmoderado que se le obliga a desempeñar por los entrenadores y empresa club muy frecuente. Si se pretende interpretar fielmente el espíritu de justicia que anima nuestras normas jurídico-laborales no se podrá marginar al gremio deportivo de la protección que ellas otorgan y por lo mismo se precisa extender los beneficios preventivos y reparadores de la mas moderna y justa seguridad social.”⁴⁷ si bien es cierto que no se puede obligar a las empresas deportivas a contratar a los deportistas cuando no reúnan los requisitos que la actividad deportiva requiere por la índole del espectáculo, coincidimos con el autor citado en que debe otorgarse les una efectiva protección basada en los principios de seguridad social.

- **La profesionalidad:** La práctica del deporte requiere determinados conocimientos, preparación física, agilidad y destreza que se adquieren a través de una práctica metódica y de constante entrenamiento, debiendo someterse el deportista a un régimen disciplinario que le permita adquirir y conservar las condiciones físicas para adquirir la categoría profesional haciendo del deporte su actividad habitual y percibiendo a través de la misma, una retribución que le permita los medios suficientes para su subsistencia.

Al referirse al contrato deportivo, Cabanellas expresa: “Podrán predominar razones de carácter práctico para considerar que el jugador de fútbol no está amparado por la legislación laboral; pero, en el terreno doctrinario y en el de los fundamentos de orden jurídico, no es posible rechazar la idea de que el futbolista profesional se encuentra unido al club que lo contrata por una relación de

⁴⁷ Bazán Cabrera. **Ob. Cit.** Pág. 105.

carácter laboral”.⁴⁸ Porque el deportista realiza una actividad por medio de la cual obtiene los medios económicos que le permiten vivir. Además hemos visto, que se dan en él los requisitos doctrinarios y legales que tipifican el contrato de trabajo: subordinación, dependencia, profesionalidad y exclusividad (éste último elemento no es la regla general según el Código de Trabajo de Guatemala, sino en casos de excepción, pero en el plano deportivo si se requiere).

En igual sentido se pronunció la Cámara, de Apelaciones del Trabajo de Buenos Aires, Argentina, publicada por diario El Gráfico de Guatemala, con fecha 6 de octubre de 1969, la nota periodística dice: “El jugador profesional de fútbol, y el club que utiliza sus servicios, se encuentran vinculados por un contrato de trabajo, señala un acuerdo de la Cámara de Apelaciones del Trabajo.

Este fallo está llamado a tener gran repercusión mundial en la futura relación de los futbolistas y las entidades, opinaron aquí los observadores. El fallo recayó en un juicio que el juzgador Silvio Ruiz siguió contra el club Platense sobre cobro de peso. Según la resolución de la cámara, los futbolistas son trabajadores con todos los derechos y las obligaciones de los trabajadores comunes. Modifica, así, una anterior doctrina según la cual la relación existente entre las referidas partes no configuraba un contrato laboral por lo cual los jugadores profesionales no podían invocar la legislación laboral ni demandar a los clubes en razón de los contratos celebrados con esas entidades.

Destaca el nuevo fallo que la situación de subordinación o dependencia del futbolista con la entidad que presta sus servicios es innegable. De ahí que dicha

⁴⁸ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 312.

relación debe regirse por las normas generales para el contrato laboral. Dice finalmente que el jugador profesional trabaja, no juega, y trabaja para otros.

Señaló el doctor Porto, abogado defensor del jugador Ruiz, con este fallo terminará la esclavitud, que subsiste a través de los contratos entre jugadores y clubes de fútbol. “Ocurría, dice, que un joven de 18 años que se iniciaba y firmaba uno de estos contratos que daba ligado de por vida a la institución; Platense no es una entidad de las más fuertes. En ese caso su capital podía ser de unos cuatro o cinco millones de pesos. Hay otros clubes poderosos cuyo capital sobre contratos gira entre los 200 y 500 millones de pesos. De ahora en adelante los jugadores argentinos serán dueños de su libertad al terminar su contrato y podrán contratarse por el tiempo que quieran y en las condiciones que lo deseen con cualquier institución. Harán suyo este derecho, del que goza todo trabajador y por ello mismo tendrán derecho a vacaciones, aguinaldos y a jubilarse. Esto es, concluyó diciendo, que ahora los clubes podrán obligarlos a cumplir un horario, si quieren, y a que cumplan sus tareas como cualquier trabajador.” (sic)

3.8. Derechos laborales de los deportistas profesionales

Los derechos y la relación laboral especial del **deportista profesional** se regula en los estatutos de la federación nacional de fútbol de Guatemala, que, a su vez sustituye a la ordenación contenida en los números conflictos de gran notoriedad pública de los deportistas profesionales, singularmente, de los dedicados a la práctica del fútbol, han hecho necesaria la nueva regulación, que recoge la experiencia de aplicación de la normativa anterior contenida en el Decreto 36/81, que se reveló insuficiente.

Se considera **deportista profesional** a aquél que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dedique voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización de un club o entidad deportiva, a cambio de una retribución.

Se excluyen en cambio, del ámbito de este régimen especial aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club, percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de la práctica deportiva; y se incluyen de modo expreso, las relaciones de carácter regular entre deportistas profesionales y empresas o firmas comerciales que organicen espectáculos deportivos.

Se pretende, con carácter general, con este nuevo régimen especial trasladar el mayor número posible de criterios procedentes de la normativa laboral común al ámbito de esta relación especial, sin olvidar las peculiaridades que se derivan de la práctica deportiva; y así la forma, clase y naturaleza de las competiciones, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable se rigen por el respectivo régimen jurídico deportivo.

El régimen jurídico contenido en el Decreto 16/1985 de 26 de junio presenta como características más importantes y distintas del régimen laboral común:

- El contrato, que se deberá formalizar por escrito, será **siempre** de duración determinada, bien por tiempo cierto, bien para un número de actuaciones deportivas, que, en conjunto, constituyen una unidad claramente determinable o identificable. Caben prórrogas del contrato, igualmente de duración determinada.

- El deportista tiene derecho, como todos los trabajadores a una ocupación efectiva, y así no puede ser excluido de los entrenamientos y de más actividades instrumentales o preparatorias de la actividad deportiva.
- La jornada del deportista profesional comprende, tanto la prestación efectiva de sus servicios ante el público, como los períodos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.
- En la duración de la jornada, que está sujeta a los límites legales vigentes, no se computan los tiempos de concentración previa a la actuación deportiva, ni los empleados en desplazamientos.
- El club o entidad deportiva, puede ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste, pero si la cesión tuviera lugar mediante contraprestación económica, el deportista tendrá derecho a percibir la cantidad que se acuerde en pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15 por ciento bruto de la cantidad estipulada.
- La entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club, cuando sus servicios no hayan sido utilizados a lo largo de una temporada en competiciones oficiales ante el público.
- El deportista está sometido al poder disciplinario del club o entidad deportiva, que es su empresario. Las posibles sanciones, son revisables por los órganos de la jurisdicción social, salvo las infracciones reglamentarias a las reglas de juego, o infracciones a las, normas generales deportivas, que competen a las autoridades del deporte, revisable, en todo caso por la jurisdicción contencioso administrativa.

- El despido sin readmisión del deportista profesional, da derecho a una indemnización de al menos dos mensualidades por año de servicio, a diferencia de la regla general estatutaria del Artículo 56, que la cifra en cuarenta y cinco días de salario por año de servicio.
- La contratación colectiva, entre deportistas y club, es sin duda hoy, el instrumento jurídico ordinario, que regula el contenido de este contrato especial de trabajo. El real Decreto, se limita a establecer el margen legal mínimo, que hay que observar, en todo caso. A falta de acuerdo individual o colectivo, se aplicaran supletoriamente, las normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación del deportista profesional.

3.9. Descansos

3.9.1. Descanso semanal

La regulación del descanso semanal la encontramos en el Artículo 126 del Código de Trabajo guatemalteco. Allí se garantiza un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo entre las partes. Analizando la realidad de los ciclistas profesionales por la cual en las grandes competiciones (Tour, Giro, Vuelta) gozan de, en algún caso, un solo día de descanso en las tres semanas que durante estos eventos, piensa que quizá el reglamento deportivo. Debió haber regulado de forma más abierta esta materia, añadiendo a su redacción actual la posibilidad de acordar a través de convenio colectivo, en forma excepcional y según las circunstancias de la competición, un tratamiento especial de descanso semanal (mediante acumulaciones, compensaciones, etc.).

Otra diferencia entre la normativa especial para estos trabajadores y la general, es que en el estatuto trabajo, se fija como regla general que este descanso comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, mientras que el reglamento deportivo, deja su fijación al mutuo acuerdo de las partes. Es normal que el tratamiento dado a los deportistas profesionales sea distinto debido a que las competencias se disputan usualmente en fines de semana, atendiendo que el concepto de deporte profesional va asociado al tiempo de ocio del resto de la población.

En este sentido, parece innecesaria la aclaración del Artículo 10 del reglamento deportivo 1006/85 cuando establece que el descanso semanal no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional. Asimismo, y en relación con ello, recordamos que por el Artículo. 9.1 de este reglamento deportivo, un aspecto esencial de la jornada de estos trabajadores es la prestación efectiva de sus servicios ante el público. Siendo el estatuto de trabajo un derecho supletorio para esta relación especial, tenemos que por el citado Artículo se permite que ese derecho a un descanso mínimo semanal sea acumulable por períodos de hasta catorce días. Respecto de los trabajadores menores de dieciocho años dicho descanso será de dos días.

3.9.2. Fiestas laborales y permisos

El Artículo 10 numeral dos del reglamento deportivo. Estatutos de la Liga Nacional de fútbol de Guatemala, acuerdo número CE-25-90, del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, regula el tema de las fiestas laborales estableciendo que cuando por exigencias deportivas del empresario no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, dicho descanso se trasladará a otro día de la semana.

Estas fiestas tienen carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán de ámbito local, todo ello siguiendo a lo fijado por el Artículo. 37.2 del estatuto de trabajo, que actúa en ese caso como derecho supletorio.

No obstante ello, los distintos convenios colectivos pertenecientes a los deportistas profesionales, expresan taxativamente algunas de las fechas en que se deben considerar como fijas respecto de las fiestas laborales.

El reglamento deportivo, estatutos de la liga nacional de fútbol de Guatemala, acuerdo número CE25-25-90, del comité ejecutivo de la federación nacional de fútbol de Guatemala, nada preceptúa sobre los permisos laborales. Si lo hace el Artículo. 10 del convenio colectivo de ciclistas de 1998, el Artículo, 13 de los balonmanistas de 1998 y el Artículo, 11 del de futbolistas de 1998. En ellos, sólo se efectúa el traslado de la regulación de esta materia a lo dicho en el Artículo, 37.3 del estatuto de trabajo, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de esta relación. Este razonamiento es extensible al resto de los deportistas profesionales en atención al Artículo. 21 del reglamento, deportivo. 1006/85.

Por tanto, el deportista profesional, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante quince días naturales en caso de matrimonio, durante dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, durante un día por traslado del domicilio habitual, y por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Estos permisos se extienden a la realización de funciones

sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

3.10. Vacaciones

El contenido de este instituto jurídico es definido por Alonso García como: “la interrupción de la prestación de su trabajo, durante un número determinado de jornadas consecutivas de trabajo, sin dejar por ello, de percibir la remuneración correspondiente a tales jornadas.”⁴⁹

Respecto a la finalidad de las vacaciones, Cabanellas la considera como: “un descanso continuo lo suficientemente prolongado para que el trabajador pueda cambiar de ambiente, realizar una actividad reparadora de sus energías físicas y mentales y romper la monotonía de la diaria labor.”⁵⁰

El Artículo, 10.3 del reglamento deportivo 1006/85 establece que los deportistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento, se acordarán por convenio colectivo o en contrato individual.

Se puede observar que prácticamente no existen diferencias con lo dispuesto para el resto de los trabajadores. La época de disfrute de las vacaciones suele coincidir con la paralización de las competiciones deportivas oficiales, y su duración va entre el término de una temporada y el inicio de la siguiente, o para mayor precisión, hasta el inicio de la pretemporada de la campaña próxima. Naturalmente que serán los convenios

⁴⁹ Alonso García, Manuel. **Curso de derecho de trabajo**. Pág. 65.

⁵⁰ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 468.

colectivos o el contrato individual los que desarrollen y especifiquen el contenido de este derecho.

Respecto de su duración, el Artículo, 10 del Convenio colectivo de futbolistas profesionales de 1998 indica que serán de treinta días naturales o la parte proporcional según si la antigüedad del trabajador es inferior a un año, de los cuales veintiún días al menos se disfrutarán de forma continuada.

El Artículo. 9.2 del convenio colectivo de ciclistas profesionales de 1998 también establece una duración de treinta días naturales, coincidentes con la época del año en que no haya competición oficial. El convenio colectivo de baloncestistas profesionales de 1994 es más generoso para con el trabajador en este aspecto.

En su Artículo. 31.1 fija su duración en cuarenta y cinco días, fragmentables hasta en tres períodos, de los cuales uno, al menos, será de treinta días naturales consecutivos. El mismo criterio se sigue en el Artículo, 12 del convenio colectivo de balonmanistas de 1998.

La retribución en el período de vacaciones: criterios jurisprudenciales”, AL n 26, 1991, p. 333 y 334.), recuerda que la vacación anual retribuida es un derecho necesario, reconocido por una disposición legal (Artículo 38 estatuto de trabajo.) y por lo tanto, indisponible, tal como lo tiene establecido el Artículo. 3.5 del estatuto trabajo. También recoge esta indisponibilidad el Artículo, 12 del Convenio de la O.I.T.

Como garantía de esta indisponibilidad, el estatuto de trabajo establece la prohibición de compensar las vacaciones con ventajas económicas. Otra garantía de interés que tiene este derecho, es la comprendida en el Artículo. 58.3 del estatuto de trabajo, que

prohíbe imponer sanciones a los trabajadores que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones. Este concepto lo define Márquez, de la siguiente manera “que las vacaciones poseen el carácter de derecho inatacable frente a la represalia por las posibles conductas ilícitas del propio trabajador.”⁵¹

⁵¹ Márquez, Hernain. **Tratado elemental de derecho del trabajo.** Pág. 85.

CAPÍTULO IV

4. El contrato de trabajo deportivo

4.1. Contrato especiales de trabajo

El objeto del contrato de trabajo deportivo lo constituye el conjunto de prestaciones a que se obligan ambas partes. Al tratarse de un contrato bilateral y sinalagmático e *intuitu personae*, los derechos y obligaciones de cada parte son correlativos y recíprocos, lo que hace que las obligaciones de una de ellas vayan implícitas en los derechos de la otra. El trabajo subordinado suele dar lugar a distintas clases de contratos. Existe la posibilidad de establecer diferencias entre las diversas relaciones jurídicas laborales, fijándose de este modo tanto contratos de trabajo como caracteres distintos existan en las variadas actividades laborales.

No todas las prestaciones en cuanto a la realización de un trabajo constituyen un contrato especializado pues entonces se fragmentaría el derecho laboral de tal forma que hasta podría desaparecer el elemento de subordinación como un elemento que distingue y hace un contrato *sui generis* al contrato de trabajo. Contrato especial de trabajo es: Aquel que es objeto de particular disciplina dirigida a tutelar de un modo más adecuado a los sujetos que intervienen en la contratación y por ende son especiales todos los contratos que no coinciden con el esquema común.

Este contrato laboral especial, es especial según el orden de las condiciones *sui generis* del trabajador que interviene en el mismo y el propio contenido de la relación de trabajo, que obliga a dictar normas específicas y concretas para cada relación laboral por no serle aplicable las que son de carácter general. De lo anterior se trata de partir de una

regulación general del contrato de trabajo a uno de carácter particular. Cuando se utiliza la terminología de contrato laboral o contrato de trabajo, nos referimos a una actividad determinada. Obviamente que el contrato laboral se excluye del contrato común debido al carácter particular de los sujetos o la naturaleza específica de la prestación. Al existir un contrato de trabajo subordinado, se da un contrato de trabajo, al tomarse en cuenta la expansión del trabajo y la especialidad del mismo en todas sus ramas, ha traído como consecuencia determinados estatutos especializados jurídicos que no significa que no constituya un contrato de trabajo.

El contrato especial de trabajo se conoce como el que presenta una peculiaridad en lo relativo a la disciplina jurídica más que una especialidad en la naturaleza de la prestación del trabajador, ya que de otro modo el tratamiento terminaría por comprender tantas relaciones cuantas son las disciplinas por los innumerables convenios colectivos de trabajo.

Los contratos especiales han surgido como una duda y con el objeto de establecer si su actividad corresponde o no al área del derecho de trabajo. Si bien es cierto que existe un contrato de trabajo que es lo más frecuente, sin embargo existen actividades que pueden quedar excluidas del contrato tipo laboral, pero por medio del contrato especial ha surgido la posibilidad de un ingreso en la esfera laboral por medio de estatutos particulares que aglutinan a ciertas clase de trabajadores basados en los servicios que se prestan.

En los contratos especiales lo que interesa es que el trabajo realizado pueda calificarse de profesional. Debe fijarse como condición que en la actividad profesional se determine la naturaleza del vínculo y sus características. Por lo tanto, los contratos

especiales o sujetos a regímenes especiales como le llama el Código de Trabajo nuestro, son una necesidad derivada del comercio jurídico que tiene por objeto el trabajo.

Las especies de los trabajos que constituyen algo más que una variante del contrato de trabajo tipo, lo constituyen en verdaderos contratos especiales ya sea por el objeto que se persigue con ellos como el de aprendizaje; por la situación de subordinación más interna en el que el trabajador se encuentra como el marítimo; por el lugar donde se ejecuta el trabajo como el de viajantes de comercio, el de trabajo a domicilio; y por el carácter de las prestaciones como el contrato deportivo.

4.2. Definición del contrato de trabajo deportivo

El contrato deportivo de trabajo es un contrato *intuitu personae*, bilateral, sinalagmático y subordinado entre el deportista (trabajador) y el club o asociación (patrono), en el que aquél se obliga a la prestación de sus servicios en la actividad deportiva respectiva a cambio de una remuneración por parte de éste.

El contenido o esencia de la prestación básica del trabajador deportista es la de realizar su actividad válidamente para su club o asociación y el objeto del contrato laboral deportivo va a consistir en el conjunto de prestaciones a que se obligan las partes contratantes.

Nos vamos a referir en nuestro medio en forma particular al deporte del fútbol, que es el más popular y que se encuentra más organizado y cuenta con jugadores profesionales en algunos clubes.

4.3. Características del contrato deportivo

4.3.1. Prestación de servicios

En primer término debemos afirmar que el contrato deportivo de trabajo es un contrato principal, porque subsiste por sí sólo y es además un contrato intuitu personae, pues se debe celebrar personalmente. El contrato deportivo se celebra teniendo en cuenta la calidad personal del trabajador y su calificación profesional, y condiciones morales. La actividad laboral que estudiamos adopta la forma de prestación de servicios y como en las de este tipo no se promete el resultado y es de tracto sucesivo, sino en este caso el trabajador deportista como deudor del trabajo se obliga a hacer cuanto esté en el para realizarlo y satisfacer a su patrono.

4.3.2. Actividad de carácter personalística

Es decir, que se obliga a ejecutar las sea la misma persona individual o jurídica celebrante del contrato, no cabe la sustitución. Se trata por lo tanto de un contrato de trabajo particular y personalísimo aunque la prestación adquiera forma grupal.

4.3.3. Libertad

Es referida a la libertad para contratar, la que se ve en muchos casos limitada por la idiosincrasia que prevalece en nuestro medio por parte de los empresarios o patronos. La prestación una vez nacida deja de ser libre y aún en contra de su voluntad la tendrá que continuar (por parte del trabajador por supuesto).

4.3.4. Ausencia de riesgo o amenidad

Esta característica se refleja en el hecho de que los riesgos económicos son asumidos por el club o asociación, pues el deportista se limita exclusivamente a percibir su

remuneración por la prestación de sus servicios, por lo que es ajeno a todo resultado económico.

4.3.5. Profesionalidad

El deporte cada día requiere más de deportistas profesionales para que se dediquen directamente a la actividad deportiva en forma habitual y la tomen como un medio de ganarse la vida, en otras palabras, como un trabajo.

4.3.6. Subordinación

La actividad deportiva realizada como consecuencia de un contrato de trabajo, es una relación laboral subordinada, puesto que la prestación de servicios se realiza bajo la dirección y autoridad del club o asociación o sus representantes. Por ello el deportista se obliga a observar y obedecer cuanta instrucción de carácter técnico o laboral emanen de los encargados de la dirección.

4.3.7. Exclusividad

Esta característica del contrato deportivo admite relatividad, pues mientras el que no se encuentra subordinado no es trabajador, en la acepción jurídica laboral, el que presta sus servicios sin la nota de exclusividad si puede citarse como sujeto del contrato de trabajo. Este elemento se debe más que todo al origen histórico del trabajo del deportista, sin embargo por el desarrollo de las jornadas de trabajo y formas de laborar ha originado que muchos asalariados presten varias relaciones de trabajo con diferentes patronos.

Esta circunstancia es muy especial, y merece ser considerada en el ámbito del contrato deportivo de trabajo. En capítulos anteriores nos hemos referido a que una de las causas que han esgrimido quienes pretenden negar el vínculo laboral en los contratos de deportistas, y como señale anteriormente en nuestro medio referido al fútbol; es que los deportistas debido a que en esta prestación no devengan una cantidad suficientemente aceptable, que les permita vivir decorosamente de dicha actividad, realizando otros trabajos remunerables, argumento que no es válido desde ningún punto de vista, ya que se ha llegado a admitir que en cualquier relación de trabajo puede existir una pluralidad de compromisos siempre que las tareas a que se obligan no coexistan en la ocasión, momento u oportunidad.

Vale decir que las obligaciones no sean simultáneas pues de serlo desaparecería automáticamente la característica de subordinación, existe, pues en resumidas cuentas en el caso que nos atañe existe sucesividad en las relaciones de trabajo y no simultaneidad. Obviamente tengo que referirme a que si un deportista está ligado por un contrato de trabajo deportivo con un club o asociación en especial, si va existir exclusividad en cuanto a dicha actividad deportiva se refiere. Pero esto no obsta a que pueda contratar con otro patrono laboralmente en actividad distinta a la deportiva.

4.3.8. Estabilidad

En el campo del deportista profesional y en nuestro medio la estabilidad como característica del contrato de trabajo deportivo, podría pensarse que no existe puesto que generalmente la mayoría de contratos suscritos por ambas partes (deportista y equipo) se efectúa a plazo fijo o por temporada, careciendo de esta manera del principio general que establece que los contratos laborales salvo excepción legal se acuerdan

por tiempo indefinido. Cabe mencionar que también los servicios prestados con carácter de eventualidad deben ser también prestados con base en el principio de estabilidad; consiste este elemento en que las prestaciones sean sucesivas y prolongadas durante el tiempo que dure el contrato.

4.4. Elementos del contrato de trabajo y elementos del contrato del deportista profesional en la legislación guatemalteca

Previamente a determinar si el vínculo que une al deportista profesional con el club que contrata sus servicios como tal es de naturaleza laboral, trataremos de analizar si el deportista y el club son sujetos del contrato de trabajo y en consecuencia sujetos del derecho de trabajo, a este respecto nos explica el profesor de la universidad de Salamanca, Magnate: “por qué en la doctrina existe confusión al respecto, es conveniente y aun necesario distinguir entre los sujetos del derecho laboral y los del contrato de trabajo. En tanto los sujetos del contrato de trabajo lo son también del derecho del trabajo no ocurre lo mismo con estos últimos en relación con aquel. Son sujetos del contrato quienes como trabajadores o patronos, con una calidad o con otra, contratan la prestación de sus servicios o los servicios ajenos; esto es contratan trabajo. Los sujetos del derecho laboral son aquellos a quienes se les aplica el derecho mismo, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligaciones por él.”⁵² (sic)

De esta situación surgen los sujetos del contrato de trabajo: el patrono, acreedor del trabajo y el trabajador, deudor del mismo. Doctrinariamente se designa como patrono: a la parte que en la relación laboral recibe la prestación ajena, la que contrata a un

⁵² Magnate, Georges. **Sociología del deporte**. Pág.145.

trabajador para que le preste servicios. El Código de Trabajo en el Artículo dos expresa: “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” De la definición anterior podemos deducir los siguientes elementos:

- La existencia de una persona individual o jurídica, es decir que para la parte patronal no existe ninguna limitación como lo existe para los trabajadores, en cuyo caso para celebrar un contrato de trabajo debe ser una persona física; la parte patronal puede contratar en forma individual o en forma colectiva, ya sea como empresa, como sociedad etc.;
- Utilizar los servicios de uno o más trabajadores: es decir que la razón del contrato de trabajo es la utilización de la prestación de los servicios del trabajador, ya sea con fines de lucro sin él, siempre que sean lícitos;
- En virtud de un contrato o relación de trabajo: es decir que para darle categoría de patrono a una persona que contrata los servicios de otra, el vínculo tiene que ser de naturaleza laboral para diferenciarlo de otro de carácter civil o de otra índole.

El otro sujeto del contrato de trabajo es el trabajador; nuestro Código de Trabajo en el Artículo 3 Expresa: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Al analizar la presente definición encontramos los siguientes elementos:

- **Que trabajador es toda persona individual:** nuestro Código de Trabajo determina expresamente que trabajador tiene que ser una persona física, excluyendo toda posibilidad de que pueda serlo una persona jurídica, con el objeto de que el Derecho del trabajo pueda cumplir sus fines; “El derecho del trabajo es una disciplina jurídica que se ha creado para proteger al trabajador considerándolo como ser humano, para protegerlo en cuanto gasta en la prestación del servicio **energía humana**. Y las personas jurídicas o morales, por su misma naturaleza, porque son entes ficticios, seres no-humanos, no podrían ejercitar un trabajo, trabajo en el sentido que nuestra disciplina lo toma como un hacer que demanda consumo de energía humana.”⁵³
- **La prestación de un servicio personal.** Es el trabajador mismo, el que debe realizar el trabajo, ya que es nota característica que los contratos de trabajo se celebren “intuito personae”, razón por la cual el trabajador asume personalmente la responsabilidad de dicha prestación, y no puede delegar dicha obligación en otra persona; salvo casos muy especiales y con la aceptación expresa de las partes contratantes.
- **Por cuenta ajena:** desde el momento en que el patrono aprovecha el trabajo de otro (trabajador) por el que necesariamente paga; estamos en presencia de un trabajo por cuenta de otro.
- **Prestación de trabajo:** nuestro Código de Trabajo acorde con los principios que informan el derecho del trabajo, no hace distinción respecto a la naturaleza del trabajo, es así como la prestación a que el trabajador se obliga puede ser de

⁵³ Morgan Sanabria, Rolando. **Estudio comparativo del derecho individual del trabajo de Chile y Guatemala.** Pág. 32.

naturaleza material o intelectual o de ambos géneros, en el entendido de que en una clase de trabajo puede predominar el elemento físico o el elemento intelectual, pero tanto uno como otro, en nuestra legislación del trabajo quedan comprendidos en el concepto trabajo.

- **En virtud de un contrato o relación de trabajo:** Es decir que según nuestro Código de Trabajo, la condición de trabajador no se adquiere únicamente en virtud de la celebración de un contrato de trabajo, sino que basta con que se inicie la relación de trabajo para que el contrato de trabajo se perfeccione; relación de trabajo que consiste en ponerse el trabajador a la disposición del patrono; siendo en esta forma como se da la categoría de trabajador a una persona.

Analizados en forma sucinta los elementos y sujetos del contrato individual de trabajo, analizaremos la definición que del mismo contiene nuestro Código de Trabajo; en efecto nuestro Código en el Artículo 18 establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de éste último, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.” De la definición anteriormente citada, podemos deducir los siguientes elementos:

- **Existencia de un vínculo económico jurídico:** el contenido económico del vínculo se manifiesta en la contraprestación que debe pagar el patrono por la utilización de la energía productiva del trabajador; es decir que el trabajo prestado en forma gratuita ya sea de carácter familiar, de mutuo auxilio o de otra

índole no queda comprendido por el derecho del trabajo. Al efectuarse la prestación de trabajo a cambio de una remuneración se crean derechos y obligaciones para las partes contratantes por imperativo de la ley, que es lo que le da su dignificación jurídica.

- **Prestación de trabajo:** la existencia de un contrato de trabajo previo, es irrelevante para darle naturaleza laboral, es suficiente el hecho de que se inicie la prestación de trabajo en las condiciones que prescribe el presente Artículo, para que el contrato de trabajo se perfeccione; según lo establece el Artículo 19 del mismo texto legal que textualmente establece: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios de la ejecución de la obra en las condiciones que determinan el Artículo precedente.”
- **Carácter personal de la prestación:** Este elemento quedó analizado al enunciar el concepto de trabajador.
- **En condiciones de dirección y dependencia:** establece Cabanellas: “...dirección y dependencia constituyen términos diferentes pero no antagónicos. Dirigir es conducir a determinado fin, aconsejar, enseñanza con que se encamina uno a lo mejor; depender es sinónimo de subordinación, reconocimiento de mayor poder o autoridad, sujeción a la orden, mando o dominio de otro. De esta forma, el legislador mexicano, a nuestro juicio con acierto, distingue el estado de subordinación de la potestad de dirigir. La

dirección, en ese sentido, presenta carácter técnico; en tanto que la dependencia o subordinación ofrece índole jurídica.”⁵⁴

- Para el tratadista Krotoschin, la retribución es: “La atribución patrimonial, fijada legal o convencionalmente, o por vía mixta, que como contraprestación nacida de la relación laboral el empresario debe al trabajador en reciprocidad del trabajo realizado por este.”⁵⁵ Elemento esencial del contrato de trabajo es la remuneración, abolida la esclavitud, toda prestación de servicios debe ser remunerada en condiciones que le permitan al trabajador realizar su vida con dignidad y decoro de acuerdo a las necesidades de éste y a la naturaleza del trabajo realizado. La remuneración puede ser de cualquier clase o forma siempre que esté comprendida dentro del concepto salario y en las condiciones que establece la legislación laboral.

Consideramos que cada uno de los elementos expuestos, merecen por si solos ser objeto de un tema de investigación; pero por la importancia que tiene para nuestro estudio, la definición que de contrato individual de trabajo contiene nuestro Código, hemos realizado un ligero análisis de sus elementos. En el contrato que celebra el deportista profesional con el club podemos encontrar los siguientes elementos:

- La prestación de un servicio personal: el deportista profesional en la celebración del contrato se compromete a efectuar en forma personal y por cuenta del club un trabajo contractualmente definido según la naturaleza de la actividad deportiva.

⁵⁴ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 556.

⁵⁵ Krotoschin. **Ob. Cit.** Pág. 707.

- A cambio de una remuneración: el deportista profesional percibe por la realización de su actividad deportiva una remuneración que puede adoptar las más variadas formas, sin que por esta razón pueda salirse del concepto de salario que ha sido aceptado universalmente.
- En condiciones de subordinación: el deportista debe estar sometido tanto para su preparación y adiestramiento como en su presentación en el espectáculo deportivo a la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono (club).
- Por tiempo determinado: Es característica esencial del contrato deportivo que la contratación de los deportistas sea por tiempo determinado, pudiendo renovarse siempre y cuando así convenga a los intereses del club.
- No existe libertad de contratación: Uno de los elementos esenciales del contrato deportivo es el derecho **de pase o de transferencia**; basado en una ficción llamada "ficha deportiva" que no es más que el derecho que se auto atribuye el club que registra por primera vez a un jugador reservándose el derecho de utilizar, transferir, arrendar, o ceder al deportista a otro club mediante condiciones establecidas por los clubes contratantes, sin previa manifestación de voluntad del deportista y a veces en contra de la misma.

Al referirse al derecho de pase o de transferencia, el autor Krottoschin, expresa: "El trabajador es reducido a la condición de responsabilidad y como tal sometido al poder arbitrario y despótico de deliberación del patrono, en ese sentido no conocemos institución laboral moderna que guarde con nitidez más grande las características

medievales de la servidumbre.”⁵⁶ La transferencia puede ser temporal o definitiva, en el primer caso se trata de un préstamo que hace el club propietario del deportista a otro club, mediante condiciones establecidas por las instituciones contratantes; el segundo caso puede producirse por el canje de jugadores ya sea un deportista por otro o dos por uno, según la calidad del atleta, o puede producirse por la venta del deportista a otro club; en caso de oposición del deportista ya sea por no simpatizar con el club a donde ha sido transferido o por no estar de acuerdo con las condiciones de la nueva contratación, se le declara en rebeldía, en este caso el deportista tiene que decidirse por dejar de jugar o comprarse a sí mismo, para poder ser dueño de su ficha y disponer así de libertad de contratación,

Nuestra Constitución en el Artículo 43 establece: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El Estado garantiza como derechos inherentes a la persona humana: la vida, la integridad corporal, la dignidad, la seguridad personal y la de sus bienes. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad y decoro.” De la lectura del Artículo citado podemos deducir que el derecho de propiedad que se atribuyen los clubes sobre los deportistas es a todas luces inconstitucional.

El Código de Trabajo en el Artículo 60 Párrafo 3 establece: “Los patrones no pueden ceder los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patrones trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicios de estos.”

⁵⁶ **Ibíd.** Pág. 707.

- Podemos afirmar que la generalidad de las cláusulas que contienen los contratos deportivos son inconstitucionales; además de las anteriormente enumeradas tenemos como otro elemento esencial del contrato deportivo, el sometimiento incondicional del deportista a las normas de las federaciones deportivas, negando en esta forma autoridad a los organismos competentes para conocer en la diversidad de conflictos que se originan con motivo de la práctica del deporte; como consecuencia de lo anterior tanto el deportista como el club debe hacer una renuncia expresa de someter sus divergencias a los tribunales ordinarios; consideramos que tan flagrante violación a los derechos constitucionalmente establecidos debe ser suprimida de los contratos deportivos.

La Constitución Política de la Republica de Guatemala en el Artículo 77 párrafo 2º. Expresa: Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que regulen el ejercicio de los derechos que la constitución garantiza, si los disminuyen, restringen o tergiversan.

El Código de Trabajo en el Artículo 12 establece: Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aun que se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

El Artículo 14 del mismo texto legal expresa: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean existentes o que en lo futuro se

establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del Artículo 2.

Igualmente debe aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero...”. Como podemos observar las normas del derecho del trabajo de suyo imperativo, constituyen un mínimo de garantías para el trabajador, por lo tanto tiene el carácter de irrenunciables.

4.5. La suspensión del contrato de trabajo y el traspaso del deportista

Los antecedentes de la legislación sobre el instituto de la suspensión, se remontan a la promulgación del Decreto Número 330 del Congreso de la República, (Primer Código de Trabajo), el cual en su Artículo 65 definía la suspensión de los contratos de trabajos como el fenómeno jurídico mediante cuyo acaecimiento una o las dos partes que forman la relación de trabajo deja o dejan de cumplir durante un tiempo parcial o totalmente alguna de sus respectivas resoluciones sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y deberes que emanen de los mismo.

El actual Código de Trabajo reformado es más extenso en cuanto a lo que cubre la suspensión del contrato de trabajo. Es entonces la suspensión de un contrato de trabajo, la detención parcial o temporal de los efectos del contrato, durante cierto tiempo sin que por ello se termine el vínculo laboral. Es pues la suspensión el cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio (en el caso del deportista) ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas en el contrato.

La esencia de la relación laboral es que supone la continuidad de las obligaciones esenciales del deportista trabajador y del club-empleador, no obstante ello, la norma laboral prevé la paralización de ciertas obligaciones previstas en la ley o en el contrato suscrito, el hecho de la detención temporal de las anteriores obligaciones consecuencia directa de la suspensión respecto del trabajador lo podemos considerar como una norma objetiva y fundamental de éste, al encuadrarse los supuestos legales este tiene el derecho de cesar en su actividad aún en contra de la voluntad del patrono, manteniéndose con ello la relación laboral.

En el cese temporal de la prestación de servicios o de la actividad del deportista, tiene como característica que acontece en todos y cada uno de los supuestos de cese temporal. Al darse los requisitos de tipo formal establecidos en la ley o en las contrataciones individuales necesariamente el cese temporario de la prestación de servicios; cada suspensión tiene una duración atendiendo a los motivos justificativos de su validez, y por eso cada uno de ellos en lo relativo a su duración analizaremos individualmente. En síntesis la suspensión de labores amparada o como sanción impuesta por la autoridad respectiva, constituye la eximente para la inasistencia a prestar los servicios, y no puede producir en ningún momento falta de inasistencia al trabajo como tampoco terminación del contrato laboral.

En el trabajo deportivo también se da la suspensión del contrato de trabajo, al igual que en todo contrato laboral; pues está sujeto a distintas vicisitudes, entre las que mencionaré más adelante, sin que por ello se termine la relación de trabajo pues la única característica es que se interrumpen sus obligaciones al desaparecer las causas que la motivaron y entre ellas están:

- La suspensión del jugador en el caso del deporte de fútbol, por sanción impuesta por la autoridad respectiva a causa de faltas cometidas contra el reglamento disciplinario de la Liga Nacional de fútbol que se impone tanto al club como al jugador o personal técnico. Dichas disposiciones reglamentarias, se encuentran en el estatuto de la Liga Nacional de fútbol y en el reglamento disciplinario de la Liga Nacional, el cual en su Artículo 40, estipula las sanciones específicas a jugadores, dentro de ellas se encuentran la suspensión.
 - Además también otra disposición aplicable al deportista es la legal que reza que cuando se encuentra imposibilitado para actuar por causa de enfermedad contraída por negligencia o imprevisión al mismo imputable, o por lesión producida.
 - Cuando el jugador se ausente de la localidad donde se haya domiciliado su club sin autorización de éste, trasladándose a otro lugar por voluntad propia.
- ❖ **Dentro de las causas de suspensión que pueden recaer sobre el club directa indirectamente se pueden mencionar las siguientes:**
- Cuando por decisión de la autoridad competente deportiva las declare suspendida la temporada de juego.
 - Cuando por la autoridad respectiva se tome una medida con carácter general o no, para suspender determinados partidos o equipos en su actuación.

Además de estas causas de suspensión se pueden detallar muchas más que en el contrato deportivo las partes contratantes pueden estipular en la cláusula décima, donde el club y jugador convienen en las condiciones especiales del contrato de trabajo

o prestación de servicios de carácter laboral, apartado del contrato donde se aprovecha de regular dichas causas a nivel de relación laboral. Es indiscutible que sobrevenida la imposibilidad por cualquier causa, de ejecución transitoria el contrato quedará suspendido y cuando cesen dichas circunstancias que lo interrumpieron saldrá a vivir legalmente de nuevo. Prorrogándose también si eso se pactó o si se le dio en el contrato la facultad al club-patrono para que disponga sobre rescindir el contrato o prorrogarlo por el tiempo que duró la suspensión.

En el contrato tipo que la Liga Nacional de fútbol de Guatemala, extiende a todo deportista en la cláusula **tercera**: indica: Este contrato podrá ser rescindido a petición de cualquiera de las partes por incumplimiento de las obligaciones que recíprocamente adquiere la otra, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias establecidas por la Liga Nacional...”. Estas obligaciones se traducen en el contrato en causas de suspensión o de extinción de la relación laboral.

4.6. Conflictos laborales surgidos del contrato de trabajo deportivo

4.6.1. Caracteres de la prestación de servicios profesionales en el deporte

La transferencia o traspaso de un jugador de un club a otro, se realiza a través de una suma de transferencia que se reduce en un monto de dinero requerido y pagado con el objeto de garantizar la reparación de un daño o como derecho de indemnización de que debe gozar un deportista al momento de ser trasladado o rescindido su contrato de trabajo con un club. Por lo anterior se puede decir que la transferencia del deportista es un negocio entre los clubes, en el que no interviene la voluntad del deportista como trabajador.

En la época moderna las instituciones tradicionales del deporte han constituido sobre el deportista un derecho de propiedad que lo vincula definitivamente con el club dueño de su ficha de jugador profesional, por lo que la carta de transferencia se convierte así, en un título de crédito que en vez de representar dinero, expresa fuerza de trabajo. Y se debe dar como en nuestro medio que el propio jugador recupere su propia carta de transferencia o ficha como se le llama para recuperar su libertad para contratarse laboralmente en su actividad deportiva.

La transferencia es pues contratado o acordado por los clubes interesados, uno de los cuales paga al otro por el derecho de contratar los servicios del jugador que se transfiere. Se podría decir, que lo que el club pide como valor, es lo que ha invertido en el deportista.

El hecho de fijar un valor al jugador para que pueda ser transferido a otro club resulta a la vista injusto y denigrante por la calidad humana del deportista, toda vez que limita en forma flagrante la libertad individual del deportista y lo reduce a ser una cosa, que puede justipreciarse y ser susceptible de transacción mercantil. Además el utilizar este cobro por la transferencia se coacciona la libertad de contratación del deportista pues si esta suma se cobrará pero se invirtiera por el club para la preparación profesional del jugador durante la temporada en que se contrató o que este lo reciba en efectivo antes a su traslado.

El Artículo 12 del reglamento de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), estipula: Que si un jugador desea cambiar de asociación nacional informará a la suya por carta recomendada. Y la nueva asociación debe solicitar el certificado de transferencia que debe indicar la libertad del jugador de poder ejercer su actividad

deportiva en otra asociación. La entrega de dicho certificado de transferencia se reconoce el cumplimiento de la eventual suma de traspaso.

A nivel nacional es la Federación Nacional de Fútbol la que autoriza las transferencias de conformidad con los estatutos de dicha federación. Los que en la práctica se hacen tomando en cuenta en la mayoría de los casos el consentimiento del deportista profesional o de no aficionados, utilizando el sistema de que el club propietario de la ficha del jugador fija el precio para trasladarlo o traspasarlo a otro club, el que se le puede denominar prima de transferencia.

En la práctica del deporte más famoso del mundo, el fútbol, en nuestro medio es en el contrato donde se estipula la forma y condiciones especiales de la transferencia del jugador a otro club, y se fijan los términos en que se realizará esta. Sin embargo, creo que la ilicitud no radica en el contrato que lo origina sino en que es injusta por ir contra de los principios éticos, jurídicos y laborales al convertir la relación contractual definitiva constituyendo un abuso del club cedente. Claro esto lo hacen, cuando conviene a sus intereses propios sin tomar en cuenta la voluntad del deportista. Aunque dichos clubes tengan la característica principal para funcionar como tales de no tener ningún fin lucrativo, no se puede negar que el traspaso o transferencia, llamado también fichaje, constituye indudablemente una transacción mercantil, y que en la mayoría de la veces es bastante lucrativa y que vendan la libertad de contratación del deportista objeto de dicha figura formal y no laboral.

En cuanto a la característica del contrato o relación de trabajo entre deportista y club (patrono), que consiste en que la prestación de servicios es una relación de trabajo, existen aún juristas que niegan ese vínculo laboral. Como Eirles Miguez niega el

vínculo laboral del deportista profesional diciendo que la relación jurídica que existe entre éste y el club, que lo contrata para un determinado número de prestaciones, no es de carácter laboral, si existe un fin lucrativo del club, aunque legalmente en nuestro país no se puede dar, existe también cierta subordinación, esto según el autor representa una subordinación física y no laboral, argumentación que no comparto personalmente en virtud que si existe dependencia desde el momento en que contrata al deportista y por lo tanto éste estará bajo la dirección y dependencia directa o no del patrono.

Como se ve, no son pocas ni carentes de peso las razones por las cuales las normas generales de derecho laboral serian inaplicables a la actividad de deportista profesional como algunas interrogantes como: como entender a la luz del derecho laboral la exclusividad imperativa del jugador respecto a su club ¿Cómo se concilia los horarios de trabajo establecidos en el Código de Trabajo con los horarios del deportista? Sin embargo, sean planteado argumentos contundentes en pro de la tesis que ve en la relación deportista-club patrono; la existencia de una relación laboral. El deportista profesional satisface los requisitos para ser considerado como trabajador como: subordinación, prestación de servicios, retribución etc.

Sobre dichos elementos del contrato de trabajo se puede razonar lo siguiente: La subordinación no es lo mismo que sujeción o sumisión, pues significa que el deportista trabaje de acuerdo a las directrices que le ha dado el club. Siempre que exista un empleador y un trabajador existirá un principio de subordinación y la apreciación de ésta en una relación de trabajo.

La Asociación Central de Fútbol de Chile expuso sus puntos de vista en el sentido de que cuando el jugador profesional contrata sus servicios con un club nace una relación

laboral. Pues concurren los elementos que caracterizan al contrato individual de trabajo. El legislador mexicano en la exposición de motivos de la ley federal de México expone que: los deportistas que prestan sus servicios en un club, son trabajadores.

Doctrinariamente trabajadores que prestan un servicio o realizan una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección. Si analizamos la persona del deportista profesional veremos si llena los requisitos para adjudicarle el calificativo de trabajador.

Es lógico suponer que un deportista es una persona individual con plena capacidad legal. En cuanto a la clase de servicios que el deportista presta son obviamente de carácter material e intelectual. La subordinación del deportista ante el club que lo contrata se materializa al prestar sus servicios bajo la dirección de una persona que el club nombra y competir a favor de su equipo; cumplir con las horas de entrenamiento, sesiones de prácticas y en general estar sometido a las directrices que emanan del club y además, estar a disposición del mismo pudiendo ejercer su actividad para el club contratante.

De la relación que nace entre el club y el deportista se desprenden diversos aspectos, como consecuencia de la modalidad en que debe desarrollarse la actividad deportiva como por ejemplo la imposibilidad que puede ser regida por la legislación vigente pues nuestra legislación no previó que el deporte fuese una fuente de trabajo. Existe un principio laboral que algunos autores dicen que no es aplicable al trabajo deportivo, siendo este el de estabilidad en el empleo, pero doctrinariamente se conocen dos clases de estabilidad laboral: **absoluta y relativa**, la **primera** se da cuando el trabajador goza del derecho de inamovilidad en su empleo sin ser perturbado en el, mientras coexista causa justa para su despido.

La segunda se refiere al derecho del patrono de despedir al trabajador aún sin causa ajusta mediante el pago de la indemnización que la ley señala. Hay que reconocer que el deportista no puede participar del derecho de estabilidad laboral como una manifestación de la justicia social propia del derecho laboral pues, el deporte es una actividad propia de los jóvenes y se debe considerar las facultades físicas del deportista van mermando conforme pasan los años.

En cuanto a la estabilidad como elemento fundamental que determina la duración de la relación laboral tiene su base en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen, aunque este concepto puede ser relativo; en algunos contratos especiales de trabajo, como los trabajadores de buques, músicos y actores, y dentro de ellos los deportistas profesionales, el contrato concluye a pesar de que puedan subsistir las condiciones que el dieron origen. De manera que la norma de estabilidad es inaplicable debido a la novación que rige en la duración de las relaciones entre club y deportista para una o varias temporadas.

El Código de Trabajo en su Artículo 26 en su segundo párrafo establece: que deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hallan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebran en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente continuada si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. Esta norma contiene la prórroga automática del contrato de trabajo no tiene aplicación en el trabajo de los deportistas profesionales por la misma naturaleza de dicha actividad.

El Artículo 102 literal “c” de la Constitución Política de la República, plasma el principio de la igualdad de salarios para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones,

eficiencia y antigüedad. Norma que es recogida por el Artículo 89 del Código de Trabajo. Esta norma constitucional es quebrantada en el trabajo del deportista y en opinión del profesor de Buen, la categoría de los jugadores que no expresa ni jerarquía, ni obligaciones diferentes es una violación al principio de igualdad.

Las situaciones antijurídicas e iguales que se dan el trabajo deportivo actual, en especial en nuestro medio. Tal como la negación del derecho a acudir a los tribunales competentes para dilucidar la situación laboral de determinado deportista guatemalteco.

4.7. El poder disciplinario en el deporte

Es definido por el profesor Bazán Cabrera: “Aquella parte del derecho de trabajo que tiene por objeto mantener dentro de la empresa al trabajador en un orden de unidad y fortaleza que llevan a una colaboración necesaria para la consecución de los fines individuales, económicos y sociales.”⁵⁷

En cuanto al fundamento del poder disciplinario se distinguen los siguientes criterios:

- Uno de carácter contractual, a la afirmar que este tiene su origen en el derecho individual, y que es este una prerrogativa que uno de los contratantes puede reservarse por consentimiento del otro aunque no sea expreso.
- El segundo criterio sostiene que el poder disciplinario deriva de la misma naturaleza de la empresa y que toda persona necesita un poder que obligue a sus miembros a adoptar cierta conducta, bajo amenaza de una sanción.

⁵⁷ Bazán Cabrera. **Ob. Cit.** Pág. 154.

- La tendencia moderna tiende a limitar el poder disciplinario; ya que ese poder no puede vulnerar el derecho de los trabajadores concebidos como personas humanas. De tal manera que el fundamento de este poder se origina en la naturaleza misma del contrato, y del vínculo de subordinación que este impone.

Se puede definir el poder disciplinario como la facultad patronal de sancionar aquellos actos de los trabajadores que constituyen faltas intencionales en el desenvolvimiento de su actividad. Una de las fuentes más inmediatas del poder disciplinario es el reglamento interior de trabajo; y en algunos casos como cuando existen uno o dos trabajadores se debe acudir al contrato de trabajo como fuente.

La falta de cumplimiento por parte del trabajador a las obligaciones derivadas del contrato laboral da lugar a las sanciones siguientes:

- Con la responsabilidad civil es muchas veces una sanción, poco eficaz o inoperante o por otra parte el rompimiento del contrato es demasiado drástica.
- El poder del empleador; sin embargo, tiene doble límite: por una parte puede ejercerse durante la vigencia de una relación laboral, por otra parte está estrictamente limitado a las infracciones de los deberes de trabajador con la empresa. La sanción disciplinaria debe tener una causa jurídica, debe ser proporcionada a la gravedad de la falta, tanto a lo concerniente a la naturaleza de la sanción como a su gravedad.

Anteriormente nos referimos al poder disciplinario por parte del empleador, deriva de la misma naturaleza de la empresa, ya que toda colectividad necesita un poder que obligue a sus miembros a adoptar cierta forma, bajo amenaza de una sanción, el poder

disciplinario que se ejerce sobre los jugadores de fútbol puede ser analizado bajo dos puntos de vista:

El primero; se refiere al ejercicio disciplinario desarrollado o impuesto por el empleador o club. **El segundo;** se refiere a las facultades disciplinarias o jurisdiccionales que tiene en su seno la Federación Nacional de Fútbol.

Nos referimos primero al poder disciplinario ejercido por el patrono y los definiremos como la facultad de sancionar aquellos actos de los trabajadores que constituyen faltas de intenciones en el desenvolvimiento de su servicio.

En el caso de los jugadores de fútbol guatemalteco las facultades sancionadoras ejercidas por los clubes empleadores, son excesivas y hasta cierto punto ilegal puesto que se extralimitan en sus facultades para imponer sanciones a los deportistas. Una prueba de ello son los contratos tipos que la Liga Nacional de Fútbol redacta para la contratación de servicios de jugadores. No puede imponérsele sanciones arbitrarias a éstos porque son trabajadores que gozan de los derechos mínimos como tales, que establece la Constitución y desarrolla el Código de Trabajo.

La Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, establece en su reglamento disciplinario que se aplica a todo afiliado, equipo, dirigentes, personal técnico y administrativo y jugador. En el Capítulo VI establece las sanciones específicas para los jugadores: del Artículo 40 al 48, enumera las faltas con su respectiva sanción: Amonestaciones; expulsión; faltas al orden; faltas a la moral; faltas por juego brusco; por juego violento, faltas de respeto, agresión al árbitro.

La Ley del deporte, la educación física y la recreación, en su Artículo 67, regula el régimen disciplinario de la Confederación, Comité Olímpico, Federaciones y Ligas profesionales. En el Artículo 68 se estipula que según la gravedad y circunstancia del caso se impondrán las sanciones siguientes: amonestación, pérdida de evento, suspensión individual o colectiva, expulsión individual o colectiva, inhabilitación de cancha. Cuando se trate de deportistas se podrá imponer sanciones pecuniarias.

Es menester hacer mención de la pretendida renuncia al fuero jurisdiccional que establecen tanto el Artículo 48 del reglamento de la Federación Internacional de Fútbol Asociados (FIFA), donde en su numeral 1) indica: No se autoriza a las federaciones nacionales, clubes o miembros de clubes, a plantear ante tribunales de justicia los litigios que tengan con la federación o con otras federaciones, clubes o miembros de clubes y se comprometen a someter toda diferencia a un tribunal nombrado por común acuerdo.

El Artículo 25 de los estatutos de la Liga Nacional de fútbol de Guatemala, en su inciso "c" establece: **conocer en primera instancia con fines conciliatorios aquellos casos que no** sean competencia del tribunal disciplinario, o bien trasladar esos asuntos al tribunal arbitral que según el Artículo 34 del mismo cuerpo legal indica: que el dicho tribunal tienen por objeto conocer y resolver todos aquellos asuntos o problemas que se susciten entre los clubes o equipos, dirigentes, personal técnico y jugadores afiliados a la Liga, siempre que éstos no sean de la competencia del organismo disciplinario o de otros órganos.

Como se puede observar en nuestra legislación del deporte se impone no sólo por una de las partes el contrato sino por la federación en dicho contrato de servicios,

excediendo dicha renuncia a acudir a los tribunales de justicia, en las facultades de las partes. Debemos recordar que la Constitución garantiza la libertad de acción ante los tribunales competentes, por lo que cualquier situación laboral surgida del contrato deportivo debe dirimirse ante los tribunales de trabajo. Circunstancia por la que debe proclamarse ilegal y antijurídica dicha cláusula en el contrato deportivo por estar fundada esta en un pacto ilícito a todas luces dentro del derecho.

4.8. Medios legales para resolver los conflictos laborales

Los deportistas profesionales están sujetos a las disposiciones de carácter legal como La ley del deporte, educación física y la recreación, Decreto 75-89 del Congreso de la República, la que indica en su Artículo 2o. El Estado a través de las entidades y organismos señalados en la presente ley, coordinará y supervisará el desarrollo y las actividades del deporte, la educación física y la recreación a efecto de que la acción de las instituciones estatales, autónomas y privadas esté encaminada a alcanzar los objetivos señalados expresamente en esta ley.

En su Título III, Artículo 11, se considera al deporte federado, aquel que se practica bajo las normas y reglamentos avalados por la federación internacional respectiva y que en el ámbito nacional se practica bajo el control y supervisión de la federación deportiva nacional de su deporte respectivo. En su capítulo XI, Artículo 44 se establece que deportista federado es la persona que practica alguna de las modalidades deportivas en cualquiera de las ramas de aficionados o profesional y que esté incorporado a la organización que esta ley establece. En otro Artículo el 45, regula que las entidades del estado o autónomas y descentralizadas que presten servicios médicos están obligados

a proporcionar examen médico a los deportistas que deseen inscribirse en cualquier organización del deporte federado.

En el Artículo 46, norma que: En la rama de **aficionados**, los deportistas afiliados tendrán libertad de escoger el equipo o club que deseen integrar y su permanencia en éstos será obligatoria durante una temporada oficial, de competencias para la cual hayan firmado la inscripción correspondiente. La federación o confederación dictarán las disposiciones referentes a inscripciones y afiliación de **deportistas aficionados**, estableciendo normas que eviten su retención contra su expresa voluntad en los equipos o clubes, pasada la única temporada para lo que se inscribieron.

En el Artículo 47, estipula en la rama profesional, las relaciones entre los deportistas y los clubes, se regirán de acuerdo con las normas que dicten las ligas o federaciones y cuando estas no existan la confederación.

En el Artículo 48, se norma sobre los deportistas aficionados que desean llegar a formar parte de las ramas profesionales mediante el aprendizaje y dirección del club, se deben sujetar a las prescripciones reglamentarias del propio club.

Como he venido mencionando en el desarrollo del presente trabajo de investigación, el deporte más popular en nuestro país es el fútbol, rama del deporte que se agrupa en una Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, tanto a equipos y clubes en la rama profesional y de no aficionados a efecto de lograr la efectiva coordinación y control de sus actividades, y se vele porque su práctica se desarrolle de acuerdo a las reglas internacionales adoptadas por la Federación Nacional de Fútbol.

El Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, en su Acuerdo número CE-25-90, aprueba los estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, y dichos estatutos en su Artículo 7 establecen: Los equipos afiliados y los integrantes de los mismos, renuncian a plantear ante tribunal de justicia alguno de los litigios que tengan con la liga nacional o con otras ligas, clubes o miembros de clubes y se comprometen a someter toda diferencia a un tribunal disciplinario nombrado por la asamblea general y en casos especiales al tribunal arbitral.

Esta disposición en el caso del deporte profesional en nuestro medio como lo es el deporte que algunos equipos mayores como Municipal, Comunicaciones y el Deportivo Petapa. Si contratan con deportistas profesionales y claro como lo establece la ley también contrata con no aficionados empero que desean integrar la rama profesional por lo tanto se rige a través de un contrato de trabajo que le llaman de prestación de servicios en el que también se estipula expresamente en la cláusula cuarta: las dos partes se someten a la decisión de la Liga Nacional de Fútbol a cuya jurisdicción están sujetas, para resolver cuantos conflictos puedan derivarse del incumplimiento o interpretación de este contrato, aceptando las resoluciones de dicho organismo como firmes y definitivas.

Ejemplo bien claro de que la resolución de los conflictos de carácter laboral entre deportista y club-empleador, se deben solucionar ante el organismo disciplinario de la liga o ante el tribunal arbitral de la misma institución pero nunca ante los tribunales ordinarios de trabajo, y para dejar bien plasmado dicha disposición se estipula en la cláusula quinta: Conforme el Artículo 48 de los reglamentos de la Federación Internacional de Fútbol Asociados (FIFA) no se autoriza a federaciones, nacionales, clubes, o miembros de clubes a plantear ante tribunales de justicia, litigios que tengan

con la federación o con otras federaciones, clubes o miembros de clubes, y se comprometen a someter toda diferencia a un tribunal arbitral nombrado por común acuerdo.

Si las leyes de un país autorizan a la federación nacional respectiva y a sus clubes y miembros a acudir a los tribunales, la federación debe insertar en sus estatutos una disposición por la cual tanto ella como sus clubes y miembros renuncien libremente a plantear cualquier litigio ante los tribunales y comprometiéndose a aceptar la decisión que tomen los tribunales y comprometiéndose a aceptar la decisión que tomen los tribunales arbitrales que se designen.

El desamparo legal que en la contratación del deportista profesional o no aficionados, se encuentra éste como trabajador pues sólo puede resolver sus conflictos ante los organismos que se le da antojadizamente pues si se dan la mayoría de las características esenciales del contrato de trabajo y además las típicas y propias del contrato laboral deportivo, se le debe llamar simplemente contrato de trabajo, pues incluso tiene su propio régimen especial de reglas y estipulaciones que rigen dicha actividad.

Las situaciones ilegales ilícitas y antijurídicas que en el trabajo del deportista se dan, al analizar la contratación tipo que se da, con ellos, niega rotundamente el derecho de acción a más aún el de defensa de sus derechos mínimos laborales que se encuentran plasmados en la Constitución Política de la República de tratados internacionales de trabajado y demás leyes laborales, los que según nuestra carta magna son irrenunciables para el trabajador y así de este modo se pueda compensar la desigualdad existente entre el patrono y obrero, desigualdad que sigue existiendo en el

contrato deportivo pues la solución será lo que el club proponga de lo contrario no habrá solución para el trabajador, pues siempre en todo campo es el poder económico el preponderante y el que tiene el poder, aunque se desee esconder o enmascarar en instituciones que lo único que hacen es servir al poderoso.

Existe incluso para colmo del deportista guatemalteco un pacto de no muy caballeroso entre los clubes de la liga de fútbol , según el cual se obligan a excluir definitivamente de sus contratos a todo jugador que haya demandado a alguno de ellos ante los tribunales de trabajo y previsión social, de manera que a través de dichos pactos los clubes se protegen mutuamente de la presión legal que sobre alguno de ellos pudiera ejercer uno o varios jugadores al reclamar sus derechos laborales mínimos acudiendo a los tribunales competentes de trabajo, en demanda de justicia, por ello aquellos deportistas que resuelven entablar su conflicto laboral ante los tribunales de trabajo y previsión social, lo hacen a sabiendas que pasarán a formar parte de la lista negra de los clubes, y se exponen a su muerte como deportista profesional pues sus servicios como deportista no volverán a ser contratados.

La sujeción del deportista profesional a los reglamentos internacionales, ley del deporte, estatutos y reglamentos internacionales, ley del deporte, estatutos y reglamentos nacionales y además a las disposiciones tomadas unilateralmente por la entidades estatales del deporte y clubes justifican necesaria y urgentemente la regulación legal de la contratación laboral del deportista como un trabajo especial regido por normas de derecho laboral, claro insisto con sus propias características y normas que lo hacen especial. Es importante la proclamación legal del contrato de trabajo deportivo, para que más adelante se mejore esa relación laboral entre deportista y club o asociación, para beneficio del deporte en general, de los protagonistas y todos los

reclamos justos de los trabajadores deportistas tendrán un asidero jurídico específico dentro del derecho laboral.

4.9. Forma de solución de los conflictos de carácter laboral por la autoridad respectiva en Guatemala

Si analizamos algunos preceptos constitucionales nos daremos cuenta que lo regulado en el contrato de prestación de servicios del deportista y en especial el futbolista, contraria derechos inviolables como lo que estipula el Artículo 12, que en su parte conducente regula que es inviolable el derecho de defensa y sus derechos como persona, y que ninguna puede ser juzgada por tribunales especiales que no estén preestablecidos legalmente. El Artículo 203, del mismo cuerpo legal establece que la justicia se ampare de conformidad con la Constitución y las leyes de la república corresponden a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la corte suprema de justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.

Analizando pues las cláusulas del contrato del deportista guatemalteco en el fútbol, en especial la cuarta y la quinta, son nulas ipso jure, pues contraria las garantías individuales y derechos laborales comprendidos en la carta magna. Tomando en cuenta lo dispuesto por la Constitución en su Artículo 44, último párrafo: ... serán nulas ipso jure, las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la constitución garantiza.

Aunque se quiera argumentar que por ser una actividad internacional y que por ende se regula mundialmente por una organización como es la Federación Internacional de

Fútbol Asociados (FIFA), en el fútbol, esto no significa que se tenga que observar y normar disposiciones extranjeras de carácter formal que contravienen la norma constitucional pues va contra la constitución y contra los derechos mínimos de todo ciudadano garantizados por nuestra legislación y que vienen a ser violados por una regla internacional; por lo tanto se debe tener por no puesta en todo contrato de trabajo deportivo.

Empero, como lo que nos interesa es saber cómo solucionan actualmente los problemas laborales las instituciones encargadas de hacerlo en nuestro país y específicamente me referiré al fútbol. Como nos hemos dado cuenta la base del ordenamiento deportivo se encuentra en la ley del deporte, los estatutos de la Federación Nacional de Fútbol y el estatuto de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, disposición que en su Artículo 7 estipula que la Liga Nacional los clubes o miembros de los clubes se comprometen a someter toda diferencia (se entiende de toda índole, económica, técnica o **laboral**), a un **tribunal disciplinario** nombrado por Asamblea General y, en casos especiales al tribunal arbitral.

En los Artículos: 30, 31,32, los estatutos de la liga, regulan sobre el Organismo Disciplinario, creado como ente autónomo; y que ejercerá **jurisdicción** sobre directivos, integrantes de cuerpos técnicos y **jugadores**, de los equipos o clubes que los integran, a través del órgano respectivo y de acuerdo con el reglamento disciplinario vigente de la Liga Nacional. El mismo se acordó por el comité ejecutivo de la Liga en 1993, por el Acuerdo Número CE-009-93. En el que se estipula que todo afiliado la liga está sujeto a la observancia de estas disposiciones y a plantear ante la misma las diferencias o litigios que de su actividad surgieran con la liga y entre sus miembros sometiéndose al juzgamiento, fallo y cumplimiento de sus decisiones.

De lo anterior se deduce que de los conflictos laborales los va a conocer el **tribunal arbitral**, que tiene por objeto de conformidad con el Artículo 34 de los estatutos de la liga, conocer y resolver todos aquellos asuntos o problemas que se susciten entre los clubes o equipos, dirigentes, personal técnico y jugadores, afiliados a la Liga Nacional, siempre que estos no sean competencia del organismo disciplinario o de otros órganos constituidos legalmente.

En el Artículo. 35, se establece: “La creación y vigencia de este tribunal (arbitral) tiene su fundamento en lo que para el efecto establece el artículo 48 de los reglamentos de la Federación Internacional de Fútbol Asociados (FIFA).” Es decir, que todo conflicto entre clubes y miembros estos deben renunciar libremente (esto es dudable y cuestionable si es una decisión unilateral institucional) a plantear cualquier litigio ante los tribunales y comprometiéndose a aceptar la decisión que tomen los tribunales arbitrales que se designen. Y en el Artículo 37, estipula que para cada caso o asunto planteado será nombrado tribunal arbitral diferente.

En su Artículo 41 del mismo cuerpo reglamentario, se regula: procedimiento: La persona o entidad que se considere afectada, podrá presentar su caso en primera instancia y por escrito ante el comité ejecutivo de la Liga Nacional para que éste, en un término no mayor de tres días determine si es de su competencia, en caso contrario, se cursará al tribunal arbitral para que en un término de 48 horas resuelva lo que haya lugar.

El Artículo 42, norma: Si es competencia del tribunal arbitral dentro del término de tres días a partir de la fecha de presentación solicitará a las entidades correspondientes se sirvan nombrar a su miembro respectivo, para que en un término no mayor de tres días

se les discierna el cargo correspondiente en la secretaría del comité ejecutivo de la Liga Nacional.

El Artículo 43, regula: El tribunal arbitral establecerá en cada caso concreto el procedimiento a seguir, pero debe quedar claro que no podrá excederse del plazo de treinta días para emitir su fallo final, plazo que deberá empezar a correr a partir en que dicho tribunal quede totalmente integrado. Es de hacer notar que el fallo será con apego a la **buena fe**. En el Artículo 44 establece que el tribunal dentro del plazo de treinta días establecerá un término dentro del cual se garantice la adecuada defensa y el período de prueba.

En el Artículo 46, estipula: Los clubes o equipos dirigentes, personal técnico y jugadores afiliados, expresamente se sujetan al juzgamiento, fallo definitivo y cumplimiento de lo que resuelva el Tribunal Arbitral para cada caso concreto. Contra dichos fallos no cabe recurso alguno, excepto el de ampliación o aclaración ante el mismo tribunal, dentro de las 48 horas siguientes a la última notificación del fallo final.

CAPÍTULO V

5. Breve reseña histórica del seguro de vida

El nacimiento del seguro de vida tiene, hasta el día de hoy, una larga y exitosa trayectoria de vida, que sería por demás una labor titánica y digna de una acuciosa investigación para poder establecer con suficientes elementos de juicio las circunstancias de su origen. Esa es, por tanto, labor en la que intervenga un dilatado y amplio proceso de investigación que profundice hasta las raíces de esta historia que ha de ser por demás sumamente rica y abundantemente aleccionadora. No es éste en todo caso el objetivo de éste documento. Es por eso que sólo haremos mención de algunos datos específicos que atañen a la historia del seguro de vida.

Morton afirma “que históricamente la primera noticia que se tiene de la existencia de un seguro corresponde al seguro contra daños materiales, documentada su aplicación hace aproximadamente dos mil años en la zona mediterránea, pero no se conservan datos de su uso hasta avanzada la Edad Media.”⁵⁸

5.1. El Código de Hamurabi

De un sentido similar en cuanto a la previsión, se tiene referencias, según Salas (1970) el Seguro en la Economía, Curso integral de seguros en todas sus ramas, en donde hace mención “al Código de Hamurabi, fundador de la ciudad de Babilonia a orillas del Éufrates en la antigua Caldea, que reinó alrededor del año 2250 antes de la era cristiana, y cuyas disposiciones, encuadradas dentro del espíritu y costumbres de la época, sugieren la idea originaria del seguro como el recurso más elemental contra la

⁵⁸ Morton, G. A. **Principios del seguro de vida y salud. life management institute loma.** Pág. 233.

adversidad incontrolable.” En este Código de Hamurabi ya se establecían algunos principios que vale la pena mencionar como los siguientes:

1. El hombre que haya sido asaltado hará, en presencia de Dios, una exposición de su pérdida, y la ciudad y el gobernador en cuya jurisdicción el robo fuere cometido lo compensará por lo que hubiere perdido.
2. Si un hombre diere dinero en calidad de préstamo y el prestatario fuera despojado de lo que llevara por un enemigo, jurará ante Dios y quedará libre de su deuda y;
3. Si un hombre hubiera contraído deuda, y Adad, dios del Huracán, inundara su campo y destruyera su cosecha o, por falta de agua, el grano no creciera en sus tierras, en ese año no hará devolución alguna de grano a su acreedor, alterará su contrato y no pagará intereses.

La primera aplicación concreta del principio de distribución del riesgo entre muchos individuos expuestos a un peligro igual se registra en la isla de Rodas, en el Mar Egeo, alrededor del año novecientos antes de Jesucristo, en que una ley determinaba: si un barco es sorprendido por la tormenta y hace echazón de su carga, todos contribuirán para afrontar las pérdidas.

“En las Edad Media, las leyes de Tiranía en 1063, y de Venecia en 1225, establecían reglas respecto a la comunidad de riesgos entre los armadores y propietarios de mercaderías. Se practicaba asimismo la llamada mancomunacia, por la que un

determinado número de personas corría por partes iguales con las pérdidas resultantes de naufragios o asaltos de piratas.”⁵⁹

Es así como podemos observar que desde tiempos lejanos se planteaba ya de ese modo el principio de indemnización a base del prorrateo de las pérdidas, que entraña la protección recíproca entre grupos sociales determinados, pero faltaba un elemento decisivo para llegar a la institución del seguro tal como actúa en la actualidad: la medida anticipada del riesgo, en términos tan concretos como para determinar la cuestión en su faz estrictamente comercial y económica, libre de elementos piadosos, caritativos o de mera beneficencia.

5.2. Seguro de daños materiales

La mayoría de los expertos y conocedores de los entresijos de la historia del seguro de vida coinciden en que la forma más antigua de seguro de daños materiales de la que se conservan datos es el seguro marítimo, un seguro que cubría específicamente el buque y las mercancías que, en tiempos en los que se recorrían grandes distancias marítimas y cuando hacerlo constituía un constante e interminable desafío a las naves piratas y, sobre todo la posibilidad de siniestro se perfilaba como una poderosa fuerza disuasora para el comercio, era necesario contar con un seguro marítimo que animara a los mercaderes a realizar largas y arriesgadas travesías.

5.3. El seguro de vida

Posteriormente, según Morton⁶⁰ hizo su aparición el seguro de vida. Se cree que en la Inglaterra del siglo XVI existía alguna clase de seguro de vida que adquirirían algunos

⁵⁹ Salas Subirat. **El seguro en la Economía**. Pág. 458.

⁶⁰ Morton. **Ob. Cit.** Pág. 235.

miembros privilegiados de las clases pudientes. Hasta la mitad del siglo XVIII, los pocos contratos de seguro de vida de los que se tiene noticias eran emitidos por personas físicas que operaban de la misma forma en que lo hacían los suscriptores de daños materiales.

5.4. La primera agencia de seguros de vida

Según Salas, no fue sino hasta el año de 1759 cuando surgió la “Corporation for Relief of Poor and Distressed Ministres and of the Poor and Distresse Widows as Children of Presbyterian Ministres”⁶¹, la primera institución aseguradora que creó las bases de un plan de seguro de vida con todas sus características bien definidas. Originalmente, esta corporación norteamericana tenía objetivos específicos que consistían en realizar labores de carácter benéfico. Las prestaciones y beneficios que facilitaba, sólo podían recibirlas las personas que pertenecían, eran parte o miembros de las congregaciones religiosas de la llamada denominación Presbiteriana.

Luego, en 1762 se fundaron en Inglaterra los primeros servicios de seguro de vida al público en General. Como un dato curioso surgido durante la investigación para este artículo, fue posible establecer que inicialmente las entidades de seguros esperaban que las personas llegaran hasta sus instalaciones para comprarles los seguros; conforme iba creciendo el número de compañías que se incorporaban al sector asegurador, fue haciéndose notoria la necesidad de contratar agentes que promovieran y activaran la búsqueda de candidatos para la compra del seguro de vida.

⁶¹ Salas. **Ob. Cit.** Pág. 473.

En Guatemala la historia de las empresas aseguradoras se remonta hasta hace más de medio siglo, y hoy son instituciones de vital importancia en la economía del país con un mercado meta que experimenta un crecimiento constante y continuo. La industria aseguradora guatemalteca según la superintendencia de bancos cuenta, actualmente, con 18 compañías de seguros que vislumbran las posibilidades de un mercado total de 12 millones de habitantes, en donde 3.5 millones son económicamente activos y, aproximadamente 140,000 asegurados correspondientes al seguro de vida individual.

5.5. El seguro de vida y su desarrollo actual en Guatemala

Los cambios experimentados en los mercados de todo el mundo como consecuencia de la globalización han contribuido a desafiar a las empresas de seguros para llegar a ser más competitivas. Para lograrlo, se mantienen en una constante creación y desarrollo de más y mejores estrategias de mercadeo que les mantenga vigentes y en la preferencia del público, de modo que puedan incrementar su participación de mercado.

Pero ¿por qué razón debe alguien comprar un seguro de vida? o ¿en qué consiste este servicio que durante los últimos años ha incrementado su aceptación entre grupos específicos de la población activa del país?

5.6. El pensamiento de Domingo Faustino Sarmiento

Antes de hacer un breve recuento descriptivo de las características distintivas del seguro de vida, quizás valdría la pena tomar prestada, en forma literal la descripción personal que el gran pensador argentino Domingo Faustino Sarmiento legara a la posteridad con respecto al seguro de vida: “La negligencia del jefe de una familia

expone a ésta a la pérdida imprevista de los recursos materiales necesarios para sobrevivirlo decorosamente en el evento de una muerte prematura.

Esa negligencia lo convierte en un tahúr inconsciente que se presta al más despreciable de los juegos: una suerte de azar en la que puede resultar ganador, pero cuyas consecuencias deberán ser afrontadas por sus familiares. Lo que él se niega a pagar con un pequeño sacrificio de sus comodidades actuales tendrá que ser afrontado con angustia y privaciones por sus allegados.”⁶² He aquí una dramática y estremecedora descripción de las terribles consecuencias que experimentará quien no comprenda en toda su magnitud lo esencial que es dejar de ver al seguro de vida tan sólo como una cuota mensual que debe cancelarse sin falta y, muy por el contrario se cambie la percepción personal que se tiene del seguro y se empiece a ver como lo que realmente es un seguro de vida: una previsión necesaria que puede cobrar vigencia en el momento menos esperado.

5.7. Características generales

5.7.1. La póliza de seguro de vida

Según Salas⁶³ consiste en un contrato entre el asegurado y la compañía que, a diferencia de las pólizas de ramas elementales, usualmente se realiza por plazos de varios años, cuya extensión puede llegar, como en el plan ordinario, a cubrir hasta el límite probable de sobrevivencia del asegurado: de ahí su definición colateral: vida entera. Se le considera un contrato relativamente unilateral, por cuanto la compañía no puede interrumpirlo ni modificar por su cuenta durante su vigencia ninguna de las condiciones convenidas, mientras que el asegurado puede dejarlo sin efecto por propia

⁶² Mendoza Ángel, Miguel. **Triunfe y venda más seguros de vida.** Pág. 85.

⁶³ Salas. **Ob. Cit.** Pág. 475.

voluntad o por simple cesación del pago de las primas, lo que no invalida eventualmente sus derechos a los valores predeterminados en la póliza misma.

Esa es la razón por la que el seguro de vida pueda ser considerado en términos legales como sinalagmático (que liga a las dos partes) sea muy relativa, pues si bien el compromiso es recíproco en cuanto a condición para su efectividad y funcionamiento normal, está lejos de serlo en cuanto a su persistencia o continuidad, y esto se debe fundamentalmente a que la interrupción no beneficia a la parte ocasionante de ella, que es el asegurado, sino que más bien lo perjudica y, por otro lado, si bien el beneficio que de esa interrupción obtiene la otra parte es inexistente, o eventualmente carece de importancia, tampoco la perjudica, ya que cualquier suma puesta a riesgo por concepto de comisiones anticipadas y demás gastos de producción, que incidirán eventualmente en el pasivo de la cartera respecto a una unidad determinada, configura sólo la eventualidad de lucro cesante, puesto que los adelantos circunstanciales de dinero efectuados en tal concepto está comprendidos en el riesgo consiguiente a toda inversión de capital con fines comerciales.

5.7.2. La prima

Es el pago de una suma de dinero en consideración al cual la compañía de seguros de vida garantiza que el asegurado, o su beneficiado, serán indemnizados con una suma específica de dinero en el evento de que la muerte del primero ocurra dentro de un plazo determinado. Es La retribución o precio del seguro. (Arto. 875 inc. 5 Código de Comercio). Es la cantidad que paga el tomador del seguro o el asegurado, al asegurador, en carácter de contraprestación a la eventual obligación de éste, de pagar la suma asegurada si ocurre el siniestro. Ahora bien, la prima en el seguro de personas

se calcula sobre diversas circunstancias personas que pueden influir en la realización del siniestro: edad, ocupación, estado de salud. El valor de la prima se calcula por año.

5.7.3. Una tabla de mortalidad

Es una lista de edades y cantidad de muertes a cada una de las mismas, la que habilita a la compañía de seguros para determinar matemáticamente el costo del riesgo a cada edad.

5.7.4. La prima neta

Es el equivalente matemático que permite, de acuerdo al precio de mortalidad establecido en la tabla y el cálculo de los intereses acumulativos, formar la reserva necesaria para estar en condiciones de indemnizar las muertes en su oportunidad.

5.7.5. El recargo

Es un monto adicional que se agrega a la prima neta destinado a cubrir gastos de administración, fluctuaciones eventuales de los costos de mortalidad dentro de cierto margen razonable, y el producto, también variable, de las inversiones, así como el pago eventual de dividendos a los accionistas de la compañía.

5.7.6. La prima bruta

Es la que se aplica para la emisión de la póliza, y comprende el costo de la prima neta más el recargo resultante de los gastos que se acaban de señalar. La emisión de la póliza: se origina con la firma de la respectiva solicitud por el asegurado, fuera de cuyo documento, una vez emitida aquélla, carece de fuerza legal cualquier otro. A tal efecto la póliza contiene una cláusula de indisputabilidad, en la que se establece que el

contrato se convierte en incontestable al cumplirse los dos años de su emisión, excepto únicamente por:

5.7.7. La cesación del pago de primas

A su vencimiento o dentro del plazo de gracia establecido en la póliza misma.

5.7.8. Cualquier anexo o convención

Que se agregue a ella y conceda beneficios adicionales en caso de incapacidad o accidente del asegurado.

5.7.9. Fraude, reticencia o declaración falsa o errónea

Acerca de cualquier causa que, conocida por la compañía, pudiera haberla retraído de la celebración del contrato, o producido alguna modificación en sus condiciones. En el caso de error en la declaración de edad, la suma pagadera será equivalente al capital que la prima pagada habría permitido contratar si la edad declarada fuera la correcta. Aun en el caso de suicidio la disputabilidad queda limitada a dos años desde la fecha de emisión, lo que no exime de la devolución de la reserva correspondiente a las primas pagadas, si la hubiere.

A pesar de que por ley se conceptúa que el suicidio no es indemnizable en términos absolutos, en el seguro de vida existe la consideración implícita de que, en líneas generales, si el seguro hubiere sido contratado con un fin especulativo en ese sentido, al transcurrir dos años es muy dudosa e improbable la persistencia de la idea, y, a la inversa, si se produjere después de ese plazo, es remota la posibilidad de la existencia de la misma ya en el momento de la contratación del seguro.

Si el asegurado interrumpe el contrato, puede hacer uso de su crédito eventual por valores garantizados en diferentes formas:

5.7.10. Obteniendo un préstamo

Sobre el valor de rescate.

5.7.11. Rescatando

El total de ese valor.

5.7.12. Continuando asegurado

Por el monto original, por el tiempo que lo permita el cargo de primas futuras a ese valor.

5.7.13. Obteniendo una póliza saldada

Por un capital menor que el contratado originalmente, por el monto que ese valor de rescate lo permita. Durante la vigencia del contrato el asegurado puede obtener préstamos en efectivo sobre los valores garantizados en la póliza, mediante el pago de un interés corriente, y obtener, si lo desea, seguro adicional sobre el valor de su deuda, pudiendo optar también, al vencimiento de la póliza, tanto él como sus beneficiarios, siempre que no haya dispuesto lo contrario anticipadamente, por una de las siguientes formas de liquidación:

En una suma global. En una cantidad de cuotas periódicas determinadas. En el mantenimiento del capital a un interés convenido, sobre el que girará a voluntad, como si se tratara de una cuenta bancaria de ahorros. En el pago de una suma optativa y el

resto en rentas determinadas. En el pago de una su optativa y el resto en rentas vitalicias, ya sea sobre la vida del asegurado mismo o del beneficiario, según el caso. A solicitud del asegurado puede incluirse una cláusula para proteger los beneficios de la póliza contra acreedores del beneficiario, tal como lo son por ley, aun para el asegurado mismo. Mediante el pago de una extra prima la póliza puede proveer para el pago del doble del capital suscripto en casos de muerte por accidente, o la exención del pago de primas y/o el pago de rentas por incapacidad física del asegurado.

5.8. Las aseguradoras en Guatemala

Luego de hacer un breve recorrido analizando las características de lo concerniente al seguro de vida, podemos ahora tener una vislumbre de cómo se ha desarrollado la industria del seguro de vida en Guatemala. Según Fernández⁶⁴ el 14 de febrero de 1,895 se produce la primera autorización para que funcione en Guatemala una agencia de seguros, "Comercial Unión Assurance Co. Ltda.

Con oficinas centrales en Inglaterra y a la cual se le permitió inicialmente operar en el seguro contra incendios y otros riesgos, excepción hecha del seguro sobre la vida de las personas. Desde 1,895 hasta 1,906 operaron en el país únicamente agencias extranjeras del ramo de daños y no fue hasta el 12 de diciembre de 1,907 que se autorizó el funcionamiento de una agencia de la compañía de seguros de vida El Sol del Canadá posteriormente fueron autorizadas otras agencias de seguros, como la Imperial, la Confederación del Canadá, Pan American Life Insurance, pero es de notar que en el ramo de vida, únicamente funcionaron agencias de origen canadiense y estadounidense.

⁶⁴ Fernández, G. **La administración de un departamento de nuevos servicios y mercadeo de una compañía de seguros.** Pág. 45.

En cuanto se refiere a empresas nacionales hubo en 1,927 intentos de formación y así surgieron “La confederación de Centro América” y “La Equitativa”, las cuales después de un corto tiempo de funcionamiento fracasaron.

El desarrollo del negocio de seguros hacía necesario que se legislara y fiscalizara su funcionamiento, el que estaba a cargo del Departamento Monetario y Bancario de la Secretaria de Hacienda, con este propósito durante la administración del general Jorge Ubico, se emitieron los Decretos Gubernativos Número 1834 y 1835 que contenían disposiciones de carácter general para las compañías extranjeras (agencias) que operaban los ramos de vida e incendio, en esa época surge la primera empresa nacional “Crédito Hipotecario Nacional.

Posteriormente, por decreto gubernativo 1843 del 27 de junio de 1936 publicado en el diario de Centro América, se ampliaron las operaciones de la entidad fiscalizadora sobre los seguros de incendio, terremoto y riesgos marítimos pero en el sentido de que debía tener el formal concurso de empresas de primer orden que reaseguran simultáneamente y en el cien por cien los riesgos asumidos.

En 1,946 inicia operaciones la primera compañía aseguradora de capital privado “Comercial Aseguradora Suizo Americana, S. A.” luego en 1,948 inicia su funcionamiento “Seguros y Fianzas Granai & Townson, S. A.” de esa fecha hasta nuestros días existen 18 compañías de seguros, algunas de ellas venden el seguro de vida.

Como ya aclaramos en párrafos precedentes, el negocio de las aseguradoras viene trabajando hace ya más de un siglo en Guatemala y, como un aporte gráfico que contribuya al conocimiento de las más representativas agencias aseguradoras, a

continuación se detalla el listado de las compañías que están legalmente constituidas para vender seguros de vida en Guatemala:

Al principio, cuando la industria era hasta cierto modo incipiente en el país, las empresas que vendieron seguros lo hacían emitiendo pólizas en otros países; pero todo fue cambiando y evolucionando en la medida en la que el mercado y sus exigencias se fueron perfeccionando y modernizando. En sus inicios y por muchos años, los empresarios creyeron que el producto estrella, por llamarlo de alguna forma, sería o era en todo caso el seguro de vida. Esa fue la razón por la que las compañías de seguros de aquel entonces diseñaron estrategias valiosas para mercadear este tipo de seguros y, consecuentemente, los mejores vendedores provenían de ese sector.

Posteriormente esa percepción de negocios cambió cuando las compañías se percataron que vender seguros de vida requería de un mayor y concentrado esfuerzo, por ser un negocio en el que los frutos han de cosecharse a largo plazo, comparado con el área de daños, en virtud de que las personas están más interesadas en asegurar sus bienes que su vida; ¿paradójico no?; es decir, el esfuerzo en la venta de daños es menor. Esto nos lleva a comentar el hecho real de que, actualmente, de las compañías de seguros autorizadas, sólo dos de ellas están dedicadas exclusivamente a la venta de seguros de vida.

En todas las demás se puede adquirir seguros de vida como de daños, lo que evidencia la respectiva especialización que caracteriza los gerentes generales, una especialización que va más encaminada hacia el seguro de daños. Según las estadísticas que maneja la Superintendencia de Bancos, eje rector y fiscalizador de la industria aseguradora, se pueden apreciar las ventas que se han realizado en el área

de vida, en un período comprendido durante los primeros 6 meses del año, y en comparación con el primer semestre del año 2003 y 2004.

5.9. Importancia de los intermediarios de seguros

Las compañías de seguros, en la actualidad, cuentan con intermediarios para satisfacer las necesidades de los clientes: son los agentes y corredores de seguros, la pieza principal para lograr que por su medio los clientes puedan conocer de los productos y servicios ofrecidos. Para lograr mantener un buen servicio con los intermediarios, es importante considerarlos como parte de la compañía de seguros, ya que sus clientes son clientes de las compañías de seguros, lo cual hace prevalecer un interés común de servir y satisfacer a una misma persona.

En el lapso de 1985 a 1990, los agentes de seguros funcionan con independencia respecto de las compañías, lo cual significa que pueden vender seguros para cualquiera de ellas. Esta autonomía ha posibilitado mayor libertad al agente o corredor de seguros, a la hora de elegir qué compañía le proporciona a él, a sus clientes o asegurados el mejor servicio. Para que el agente o corredor seleccione una determinada compañía para ofrecer a sus clientes sus servicios y productos, debe existir diferencia en la atención y servicio, en comparación con las demás opciones existentes.

Por la importancia que tienen los agentes o corredores en las compañías de seguros, es necesario para retenerle se realicen las siguientes estrategias:

- Hacerlo sentir parte importante de la Aseguradora, motivando su desempeño mediante concursos y bonos.

- Demostrar un verdadero interés y búsqueda de solución a los problemas que puedan tener sus clientes en el momento de un reclamo.
- Tener una política de puertas abiertas de parte de todas las gerencias para demostrar con hechos el deseo de servirle.
- Hacerlo sentir “como en su casa”, al brindarle un lugar apropiado para poder efectuar sus llamadas telefónicas y planificar su agenda de trabajo.
- Capacitarlo constantemente y medir a diario su rendimiento.
- Incluirlo en todas las actividades de la compañía para que se considere parte integral de la empresa.

Es importante puntualizar que el agente y corredor de seguros, por su posición de agente independiente, está buscando día a día identificarse con una compañía que le ayude a servir mejor a sus clientes y a él mismo.

CAPÍTULO VI

6. El Contrato de seguro de vida

6.1. Concepto del contrato de seguro en general

Según el Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales del licenciado Manuel Ossorio, y Prólogo del Doctor Cabanellas, “es aquel en virtud del cual una persona – generalmente jurídica-, llamada asegurador, se obliga, mediante la percepción de una cantidad que se denomina premio o prima, a indemnizar a otra persona, que recibe el nombre de asegurado, por las pérdidas o daños que éste pueda sufrir como resultado de la producción de ciertos riesgos personales o económicos, que son objeto del seguro. Es un seguro sobre la vida de personas cuya función es la protección de la vida y la integridad física de la persona individual.”⁶⁵

En el mismo sentido, el Código de Comercio de Guatemala Decreto número 2-70 del Congreso de la República en el artículo 874 indica que por el contrato de seguro, el asegurador se obliga a resarcir un daño o a pagar una suma de dinero al realizarse la eventualidad prevista en el contrato, y el asegurado o tomador del seguro, se obliga a pagar la prima correspondiente.

En qué consiste: en asegurar la vida de una persona individual, presuponiendo una indemnización a sus beneficiarios después de su muerte. (Arto. 1004 Código de Comercio). Su función es la protección de la vida y la integridad física de la persona individual. Puede contratarse previendo la muerte o la supervivencia. En el primer caso, mediante el pago de las primas, el asegurado persigue dejar un capital o una renta a las

⁶⁵ Ossorio. **Ob. Cit.** Pág. 580.

personas que designe como beneficiarias; y en el segundo, el asegurado pretende que se le entregue un capital o se le pague una renta si sobrevive más allá de la edad prevista en el contrato.

Póliza de seguro de vida Al adquirir un seguro de vida, el asegurador estará obligado a entregar al asegurado una póliza que deberá contener: 1. El lugar y fecha en que se emita. 2. Los nombres y domicilio del asegurador y asegurado y la expresión, en su caso, de que el seguro se contrata por cuenta de tercero. 3. La designación de la persona o de la cosa asegurada. 4. La naturaleza de los riesgos cubiertos. 5. El plazo de vigencia del contrato, con La póliza de seguro de vida, es el documento físico donde está contenido el seguro de vida. Con indicación del momento en que se inicia y de aquel en que termina. 6. La suma asegurada. 7. La prima o cuota del seguro y su forma de pago. 8. Las condiciones generales y demás cláusulas estipuladas entre las partes. 9. La firma del asegurador, la cual podrá ser autógrafa o sustituirse por su impresión o reproducción. (Arto. 887 Código de Comercio). La póliza de seguro de vida, es el documento físico donde está el seguro de vida.

Quién los vende toda sociedad mercantil autorizada legalmente para operar seguros. (Arto. 875 inc. 1º Código de Comercio). Prima es la retribución o precio del seguro. (Arto. 875 inc. 5 Código de Comercio). Es la cantidad que paga el tomador del seguro o el asegurado, al asegurador, en carácter de contraprestación a la eventual obligación de éste, de pagar la suma asegurada si ocurre el siniestro. Ahora bien, la prima en el seguro de personas se calcula sobre diversas circunstancias personas que pueden influir en la realización del siniestro: edad, ocupación, estado de salud. El valor de la prima se calcula por año.

Beneficios: A la muerte del asegurado, el beneficiario registrado en la póliza adquirirá un derecho propio sobre la suma asegurada, que podrá exigir directamente del asegurador. (Arto. 1004 Código de Comercio). Si el seguro de vida se contrata previendo la muerte, el asegurado persigue dejar un capital o una renta a las personas que designe como beneficiarias. Ahora bien, si el seguro se contrata previendo la supervivencia, el asegurado pretende que se le entregue un capital o se le pague una renta si sobrevive más allá de la edad prevista en el contrato.

Beneficiarios: La persona que ha de percibir en caso de siniestro, el producto del seguro (Arto. 875 inc. 4 Código de Comercio) (Siniestro), “Cuando el riesgo se hace realidad se produce el efecto principal del seguro: obtener el beneficio previsto en la póliza como obligación del asegurador. Entonces, beneficiario es la persona o personas que van a recibir ese producto.”⁶⁶

Finalidad: Dejar al beneficiario registrado en la póliza derecho propio sobre la suma asegurada. (Arto. 1004. Código de Comercio). Dejar un capital o renta a las personas que designe como beneficiarias. O que se le pague una renta si sobrevive más allá de cierta edad. De acuerdo con lo anterior, la persona individual puede verse expuesta a riesgos inminentes que puedan poner en riesgo su vida, integridad y patrimonio; y es de aquí que surge la necesidad de contratar una póliza de seguro.

El seguro surge por la necesidad de protección, fue creado con la finalidad de brindar el servicio de proteger un bien determinado, mediante el pago de una cantidad de dinero que el interesado debe pagar por tal servicio; comprometiéndose así, el asegurador, a

⁶⁶ Villegas Lara, René. **Derecho mercantil guatemalteco**. Pág. 178.

pagar lo pactado en el seguro si dicho bien se perdiere. Como conclusión, se debe dejar en claro ciertos términos:

❖ **Asegurador o aseguradora**

Es la persona jurídica que se compromete a pagar la suma de dinero, a cambio de celebrar un contrato correspondiente y el pago de una prima.

❖ **Póliza**

Es el documento físico en el cual se encuentra el contrato de seguro detallado.

❖ **Asegurado**

Es la persona, natural o jurídica, que contrata el seguro correspondiente, mediante el pago de una cantidad de dinero, denominada prima.

❖ **Solicitante**

Tiene relación con la definición anterior, ya que pueden concentrarse las dos figuras en una misma persona, o bien éste es la persona que contrata el seguro.

❖ **Beneficiario**

La persona que ha de percibir la suma asegurada en caso de pérdida del bien asegurado.

❖ **Riesgo**

La eventualidad prevista que origina el pago de la suma asegurada.

❖ **Suma asegurada**

Cantidad prevista en la póliza de seguro. Valor que se le otorga al bien que se está asegurando.

❖ **Prima**

Es la cantidad de dinero que debe pagar el asegurado al contratar un seguro.

Ahora bien, ya que se definieron los elementos del contrato de seguro; se puede llegar a una última definición: Es un contrato, por medio del cual el asegurador o aseguradora se compromete al pago de una cantidad de dinero al acaecer una eventualidad prevista en dicho contrato al asegurado, quien previamente ha contratado el seguro y pagado la prima correspondiente.

6.2. Concepto del contrato de seguro de vida

Es también conocido como seguro de personas, el seguro de vida puede contratarse previendo la muerte o la supervivencia. En el primer caso, “mediante el pago de las primas, el asegurado persigue dejar un capital o una renta a las personas que designe como beneficiarias; en el segundo, el asegurado pretende que se le entregue un capital o se le pague una renta si sobrevive más allá de la edad prevista en el contrato.”⁶⁷

En igual sentido, el Código de Comercio de Guatemala regula el denominado “Seguro de personas” en los artículos 996 al 1019; sin embargo, no brinda una definición precisa del seguro de vida; se debe tener claro que el seguro de personas comprende todos los

⁶⁷Villegas Lara. **Ob. Cit.** Pág. 237.

riesgos, que están comprendidos en la póliza, que puedan afectar a la persona del asegurado en su existencia, integridad personal y salud.

En igual sentido, por las diversas circunstancias de la sociedad, el riesgo inminente que se vive actualmente apunta ya no a intereses económicos sino a valores superiores, como lo son la existencia, la integridad y la salud humanas. Tal vez la que tiene más trascendencia es la existencia propia de la persona, especialmente si bajo su responsabilidad tiene personas que dependen económicamente de ella.

Continuando con el tema, se debe enfatizar en la importancia de la edad del asegurado, ya que es decisiva en la determinación de la prima, e incluso alcanzando cierta edad, en la inasegurabilidad de las personas. Cuando una persona desea adquirir un seguro de vida, previendo una fuente de manutención para sus dependientes en caso ésta faltare, debe indicar exactamente su edad, verificable con su fecha de nacimiento, la cual determinará el monto de prima a pagar, presuponiendo así que entre más joven es el asegurado, más baja es la prima a pagar y viceversa por ser menor el índice de riesgo conforme a la muerte natural; es por esta razón que el Código de Comercio de Guatemala se muestra particularmente minucioso al respecto, en su artículo 1011 indica que si se declaró inexactamente la edad del asegurado, el asegurador sólo podrá dar por terminado el contrato, si la edad real estuviere fuera de los límites de admisión fijados por el propio asegurador.

En igual sentido, “los seguros de personas tienen como nota común que el riesgo se refiere siempre a la vida humana. Los seguros de esta clase consideran la vida no en su aspecto sentimental ni social, sino en un sentido patrimonial, en cuanto a la vida en el hombre es condición indispensable para que pueda producir y crear valores

económicos. Sólo el hombre vivo y sano es un factor de producción para su propio mantenimiento y el de sus familiares y para cumplir las obligaciones que hubiere contraído.”⁶⁸

En igual sentido, el seguro de vida surge de la necesidad de previsión, cuando una persona natural vive, se encuentra en capacidad física e intelectual de producir, trabajar y percibir una retribución económica por su trabajo para su propio sostenimiento económico y el de su familia, pero qué sucede si esta persona fallece: deja a su familia en desamparo, especialmente si existen hijos menores de edad que dependan completamente de él para su subsistencia.

El seguro de vida, más que una institución jurídica, se podría catalogar como una institución jurídica social, ya que efectivamente está regulado por normas jurídicas vigentes, y además servirá, en determinado momento, de sustento a familias que han perdido a su proveedor económico.

Qué sucedería si la persona asegurada se ausenta del país y es declarado muertopresunto; como se explicará en el próximo capítulo en las pólizas que contienen el contrato de seguro de vida, no se encuentra contemplado el procedimiento para el cobro del seguro en este caso en particular; además entre los requisitos para la presentación del reclamo correspondiente, se solicita presentar fotocopia autenticada del contrato funerario; documento que es imposible presentar en el caso de declaratoria judicial de muerte presunta; por lo que, ni en la póliza de seguro, ni en el formulario de presentación de reclamo se contempla la posibilidad de exigir el pago del seguro por parte de los beneficiarios, si el asegurado principal es declarado muerto presunto; tanto

⁶⁸Rodríguez, Rodríguez. J. **Derecho mercantil. Tomo II. Obligaciones y contratos.** Pág. 785.

es así el problema, que existen seguros pendientes de pago aún porque los beneficiarios del mismo no tienen conocimiento de este procedimiento específico, por consiguiente en el siguiente capítulo se ahondará más en el mismo.

6.3. Elementos del contrato de seguro de vida

Después de conocer el concepto y significado del contrato de seguro de vida, se debe entender los elementos que lo conforman:

6.3.1 Personales: Asegurador

Es la persona jurídica que en forma de sociedad anónima y organizada al tenor de la ley guatemalteca, se encuentra debidamente autorizada para dedicarse al negocio del seguro.⁶⁹ La venta de seguros se puede realizar directamente ante el asegurador o aseguradora o por medio de los denominados “agentes de seguros” o “agentes vendedores de seguros”, quienes tienen la labor específica de ofrecer el seguro al público, obteniendo así una comisión determinada; además, son los encargados de velar por la eficacia de un reclamo, ya que son éstos los que tienen relación y comunicación con los beneficiarios del seguro.

6.3.2. Solicitante

La persona que contrata el seguro por cuenta propia o por la de un tercero determinado o determinable y que traslada los riesgos al asegurador. (Arto. 875 inc. 2º. Código de Comercio.) Esta figura puede confundirse con la de Asegurado, sin embargo, existen ocasiones en que una persona distinta al asegurado principal contrata el seguro trasladando los riesgos al asegurador.

⁶⁹ Villegas Lara. **Ob. Cit.** Pág. 87.

6.3.3. Asegurado

La persona interesada en la traslación de los riesgos. (Art. 875 inc. 3 Código de Comercio). Esta es la persona interesada en la adquisición de un seguro previendo así su supervivencia o una ayuda económica para sus beneficiarios en caso él faltase. La persona que contrata un seguro de vida, por determinada suma asegurada, pagando así la prima correspondiente, designando a los beneficiarios quienes recibirán la correspondiente suma asegurada si en determinado momento el asegurado falleciere; o bien, previendo su supervivencia.

6.3.4. Beneficiario

La persona que ha de percibir en caso de siniestro, el producto del seguro. (Arto. 875 inciso 4 Código de comercio). Tal como se explicaba en el párrafo anterior; el beneficiario es aquella persona, natural o jurídica, que recibirá el producto del seguro (suma asegurada pactada en un principio) en caso el asegurado fallezca. Generalmente, los asegurados designan como beneficiarios a su cónyuge, descendientes o ascendientes; pero puede existir la posibilidad de que se designe como beneficiario a una persona jurídica; por consiguiente se puede concluir, que cuando el riesgo se hace realidad (siniestro), se produce el efecto principal del seguro: obtener el beneficio previsto en la póliza como obligación del asegurador.

6.4. Objetivo

6.4.1. La prima

La retribución o precio del seguro Artículo. 875 inc. 5 Código .Comercio de Guatemala establece que este elemento, es la retribución o el costo del seguro; si una persona desea adquirir un seguro deberá pagar la prima correspondiente, y en los seguros de

vida, ésta se determinará dependiendo la edad del asegurado, entre más joven más baja la prima a pagar y viceversa; es de este monto, efectivamente cancelado, que los agentes vendedores de seguros perciben una comisión.

6.4.2. El riesgo

La eventualidad de todo caso fortuito que pueda provocar la pérdida prevista en la póliza. (Arto. 875 inc. 6 Código .Comercio de Guatemala, Conceptuar este elemento del seguro es difícil; por consiguiente, se puede decir que es un hecho que puede o no suceder en el futuro de una persona asegurada, independientemente de que su efecto sea favorable o desfavorable, ya que de todos modos provoca el cumplimiento de la obligación del asegurador. Según indica el Licenciado René Arturo Villegas Lara en su libro Derecho Mercantil Guatemalteco,⁷⁰ que el riesgo para que sea objeto del seguro, debe reunir una serie de requisitos establecidos por la doctrina y la legislación. Estos son los siguientes:

- a) Posible:** Un riesgo asegurable debe ser posible. No puede admitirse como tal una eventualidad que no estuviera dentro de un margen de posibilidad de suceder.

- b) Incierta:** Las eventualidades ciertas no pueden tomarse como riesgos. Si el acontecimiento previsto como riesgo tiene necesariamente que suceder, no puede ser objeto de seguro, ya que perdería su carácter de aleatoriedad. Sin embargo, la excepción a esta característica ocurre en el seguro de vida, ya que el hecho natural de morir es un fenómeno de ocurrencia cierta; no se puede evitar.

⁷⁰ Villegas Lara. **Ob. Cit.** Pág. 107.

Pero, en este caso la incertidumbre no se aplica al hecho de morir; si no al cuándo se va a morir. Sin embargo, al analizar las pólizas que contienen los contratos de seguro de vida, no se encuentra ninguna cláusula que indique la posibilidad de que el asegurado se ausente, y posteriormente sea declarado muerto presunto, es cierto que toda persona natural que nace debe morir en determinado momento, pero qué sucedería si esta persona cayera en un pozo, se perdiera en el bosque y nunca la rescataran, es posible que muera ahí y sus familiares no sepan sobre su existencia; las pólizas de seguro no explican claramente qué deben realizar los beneficiarios de estos seguros para lograr el pago del mismo; y es aquí la importancia de establecer este procedimiento y aún más de incorporarlo en las pólizas de seguro de vida.

- c) Futuro:** En el sentido que los riesgos que se trasladan son los que se corren en el futuro. Debe ser un acontecimiento que puede o no suceder a partir del acto contractual. En este aspecto, al estudiar el artículo 906 del Código de Comercio, no se debe confundir en su interpretación, ya que aun cuando el contrato es nulo si al celebrarse ya ocurrió el siniestro, esa nulidad no opera si las partes consideran de mutuo acuerdo que el riesgo sigue existiendo.

Obviamente, el asegurador no va a asegurar un riesgo inminente o ya existente; sin embargo, y para aclarar este concepto, se puede decir que una persona físicamente incapacitada adquiera un seguro de vida, con el ánimo de recibir una pensión para su vejez o dejar a sus beneficiarios una cantidad de dinero en caso él falleciera; a esta persona no le cubriría el riesgo de incapacidad –pago de seguro por incapacidad ya que actualmente se encuentra incapacitado; pero sí

cubriría el riesgo de muerte o de pago de pensiones si llegare a una edad avanzada.

d) Sujeto a interés: Un aspecto importante en cuanto al riesgo es que esa eventualidad futura debe ser un acontecimiento en el cual se tenga interés en que no suceda. El interés asegurable, muy manifiesto en el seguro de daños y menos en el de personas, aunque siempre existente, consiste en el propósito de que el riesgo no se convierta en siniestro. Es aquí cuando se dan estafas a aseguradoras; las personas presumen su muerte, entierro, etc. Para que sus familiares o beneficiarios puedan cobrar el seguro de vida.

Al realizar algunas entrevistas a los gerentes del departamento de vida de las distintas aseguradoras que operan en Guatemala, algunos manifestaron su inconformidad en incluir una cláusula, en la póliza, que contuviera el procedimiento a seguir para el cobro de un seguro de vida, si la persona es declarada ausente y muerta presunta mediante fallo judicial por la razón en que se pueda prestar a estafas, incluso comentaron algunos casos en que las personas se iban a vivir a otros países indefinidamente para que sus beneficiarios cobraran el seguro de vida; sin embargo, existen personas que desconocen el procedimiento en mención completamente, y no acuden a solicitar el pago del seguro porque el asegurado no falleció virtualmente, sino que presuntamente; aquí radica la importancia de establecer este procedimiento.

6.5. La función del seguro

Según entrevista con el señor Rafael Figueroa Guerra, entrevista de fecha 02 de agosto del año 2007, fundador de la sociedad Figueroa & Figueroa, una de las agencias de

seguros más reconocidas en Guatemala, indicaba que la función principal del seguro de vida es social, ya que existen personas pudientes que tienen la posibilidad de dejar, como herencia, a sus familiares y dependientes bienes, activos, cuentas por cobrar, títulos de crédito, acciones, cuentas de ahorro, las cuales van a ayudar al sostenimiento económico de estos y a permitirles seguir llevando un nivel de vida similar al que están acostumbrados.

Sin embargo, la mayoría de la población guatemalteca es de un nivel social medio bajo, no tienen la posibilidad de dejar herencias bondadosas a sus familiares, por lo que con la necesidad de evitar que sus dependientes además de lamentar su pérdida lamenten las dificultades económicas que surjan de su ausencia y se vean obligados a disminuir su nivel de vida al cual estaban acostumbrados y a renunciar a ciertos privilegios necesarios para su subsistencia, es esta la razón más importante de adquirir un seguro de vida, deviene pues, de la necesidad social de sostenimiento económico de un hogar de nivel económico social medio bajo.

Como conclusión, se puede afirmar que el seguro de vida tiene dos funciones; la indemnizatoria y la social las cuales están íntimamente ligadas una a la otra, ya que la indemnización propiamente cumple la función social que es una ayuda económica a las necesidades de la familia o beneficiarios del asegurado principal. Cuando una persona que ha contratado un seguro de vida fallece, sus beneficiarios quedan en la incógnita de qué deberán hacer para obtener ingresos económicos suficientes para cubrir sus necesidades y cumplir las obligaciones familiares, por lo que al recibir el pago de la indemnización se cubrirán, por lo menos parcialmente, estas necesidades.

Las familias pudientes, que tienen la posibilidad de dejar herencias bondadosas a sus dependientes no se ven en la necesidad de contratar un seguro de vida, y es aquí donde radica la función social del mismo. Al imaginar un caso hipotético, Juan es un hombre trabajador de 34 años de edad, casado, con tres hijos, trabaja como repartidor de pedidos de medicinas en la capital; y un día cumpliendo con su trabajo es asaltado y al oponerse al robo es disparado repetidamente ocasionándole la muerte; sus tres hijos tienen edades de 1, 4 y 7 años respectivamente y su esposa no trabaja por dedicarse a los quehaceres del hogar y a la crianza de sus hijos menores; pero Juan fue previsor y había contratado un seguro de vida por la cantidad de Q. 30,000.00 y había destinado como única beneficiaria a su esposa, quien lamentando profundamente la muerte de su esposo y preocupada por la pérdida del único provisor de su hogar recibe la suma asegurada en mención, que tal vez no le alcance para mucho pero puede permitirle invertir dicha suma y garantizar un futuro a sus hijos; es aquí donde se puede observar la función social que cumple la indemnización del seguro de vida.

Ahora bien, continuando con el caso anterior, qué sucedería si este repartidor (Juan) fuese secuestrado por los ladrones que pretendían robar la mercadería que cargaba en el camión que manejaba y no apareciere, puede ser que aparezca el camión en un lugar lejano y solitario, que diere pistas acerca de la suerte de Juan, pero aún no aparece su cuerpo, no se pueden iniciar diligencias post-mortem porque no aparece el cadáver; Juan efectivamente tiene un seguro de vida, pero entre los requisitos que requiere la aseguradora para que pueda ser cobrado por sus beneficiarios está copia legalizada del contrato funerario, el cual aunque fuere declarada la muerte presunta sería imposible obtener; la beneficiaria deberá iniciar el procedimiento judicial para declaratoria de ausencia y muerte presunta y así obtener el pago del seguro de vida en

mención, pero ella desconoce acerca de este trámite, ya que ni en la póliza ni en el formulario de reclamación está explicado ni definido, y aquí radica la importancia de esta tesis en la incorporación de dicho procedimiento en la póliza de seguro y en el formulario de reclamación de una explicación adecuada para iniciar el trámite y cobrar el seguro de vida; ya que muchas personas desconocen acerca de este trámite y de cómo iniciar el mismo.

6.6. Trámite para aprobación y modificación de una póliza ante la Superintendencia de Bancos

Las compañías aseguradoras al momento en que es aprobada por la Superintendencia de Bancos su apertura, aprobados sus estatutos, y reconocida su personalidad jurídica, deberán presentar a la Superintendencia de Bancos la documentación de sus planes iniciales de seguro y sus convenios de reaseguro. (Arto. 17 Reglamento del Decreto Ley 473), según el artículo 31 del Reglamento del Decreto Ley 473 indica: "Aprobación de Planes de Seguros. Las empresas de seguros deben solicitar a la Superintendencia de bancos la aprobación de sus planes de seguros y, para el efecto, proceder de la manera siguiente:

a) Presentar para su aprobación

1. Para seguro de vida: bases técnicas (tabla de mortalidad, tabla de valores de conmutación, fórmulas para el cálculo de primas netas, comerciales y de valuación); tabla de primas netas y comerciales; fórmulas para determinar el recargo; indicación del importe máximo de gastos de adquisición y procedimiento para su amortización en caso de que proceda su diferimiento, descripción del sistema de valuación, fórmulas y tablas de reservas; tablas de valores garantizados; descripción del sistema que se utilizará

para el cálculo de los dividendos si la póliza incluye este beneficio; bases para el cálculo de extraprimas cuando sea del caso y textos de la solicitud, póliza, endosos y anexos que deban ir impresos; Hechos los estudios respectivos, la Superintendencia de Bancos emitirá resolución para aprobar o improbar el plan de que se trate; la fecha de esta resolución determinará la vigencia de los mismos.

Las compañías aseguradoras podrán solicitar la modificación de una póliza por medio de dos vías: La primera es una modificación a las cláusulas existentes en el contrato de seguro; y la segunda es una adición al contrato de seguro por medio de endoso. Cualquiera de las dos formas de modificar el contrato de seguro deberá ser aprobado por la Superintendencia de Bancos. La compañía aseguradora deberá solicitar a la SIB la aprobación de determinada modificación, ésta deberá realizar los estudios respectivos y emitirá una resolución de aprobación, la cual determinará la fecha de vigor de la modificación.

6.7. Requisitos para presentar un reclamo de seguro de vida

Cabe hacer especial hincapié en que la póliza de seguro de vida NO contiene en ninguna de sus cláusulas el trámite a seguir en caso el asegurado haya sido declarado ausente y posteriormente muerto presunto mediante fallo judicial, ni siquiera se contempla esta posibilidad, ya que las aseguradoras se amparan diciendo que nadie puede alegar ignorancia de la ley y que las personas deberían saber este procedimiento; sin embargo, es de suma importancia la incorporación de este procedimiento, ya que lamentablemente ni agentes vendedores ni muchos menos asegurados ni beneficiarios tienen conocimiento acerca de este procedimiento.

Para poder reclamar el pago de la indemnización de un seguro de vida, éste debió haber sido contratado anteriormente pagando la prima correspondiente por el asegurado debiendo, además designar a sus beneficiarios quienes recibirán la suma asegurada en caso ocurra el siniestro –muerte del asegurado principal-; o haber designado una edad a la cual debe llegar para poder recibir mensualidades o rentas periódicas del seguro de vida.

Continuando con lo anterior, la póliza es un contrato mercantil, compuesta por cláusulas que rigen la relación entre asegurado y asegurador; pero la carátula de la misma es la que la identifica y contiene: 1. Como membrete el nombre del asegurador, con su respectiva dirección comercial y teléfonos. 2. Clase de seguro de que se trate. 3. Nombre y domicilio del asegurado. 4. Suma asegurada. 5. Fecha de nacimiento del asegurado. 6. Edad. 7. Apartado especial de cobertura y beneficios suplementarios, con sus respectivas sumas aseguradas y primas. 8. Pago del seguro; fecha, cantidad, período de pago, lapso de tiempo que debe pagar y fecha de vencimiento de la póliza. Y por último, uno de los apartados más importantes el de “beneficiarios”. Fecha de emisión de la póliza, y firma del representante legal del asegurador. Ahora bien, el asegurado recibirá original de la póliza, la cual debe conservar debidamente, ya que al presentar el reclamo se deberá adjuntar la póliza en original.

Cada compañía aseguradora puede tener sus propios planes de seguros de vida y sus correspondientes formularios de reclamación; sin embargo, al analizar tres de estos todos coinciden en solicitar la misma información; pero ninguno de ellos contiene un apartado indicando si la reclamación fuere por muerte presunta.

El formulario de reclamación solicita la declaración del reclamante, y está dividido en cinco apartados, los cuales comprenden lo siguiente:

1) Identificación de la póliza

Indicación del nombre del asegurado, número de identificación de la póliza, si el asegurado tuviere otras pólizas de seguro de vida, indicar en qué compañías, las sumas aseguradas y tipo de seguro. En este apartado no se presentan mayores dificultades, ya que los datos solicitados son sencillos, el beneficiario o reclamante deberá consultar su póliza para llenar esta información.

2) Identificación del asegurado

Nombre completo del asegurado, lugar y fecha de nacimiento, número de cédula de vecindad –indicando el registro y el lugar donde fue extendida-, estado civil, nombre del cónyuge –si fuere casado-, estatura –con indicación de metros y centímetros-, peso –en libras-, nombre del padre, nombre de la madre, última dirección de residencia, última dirección de trabajo y ocupación. Este apartado tampoco presenta mayores dificultades, ya que en la cédula de vecindad del asegurado se podrán consultar dichos datos para completar la información.

3) Identificación del beneficiario

Nombre completo –el cual debe constar además, en la póliza de seguro de vida-, lugar y fecha de nacimiento, número de cédula de vecindad –número de orden, registro y lugar en que fue extendida-, dirección de residencia, teléfono, nombre del padre, nombre de la madre, parentesco con el asegurado, si es acreedor del asegurado indicar el monto de lo adeudado y el documento que lo ampara, si fuere menor de edad el

nombre del representante legal, parentesco y documento que acredita la representación.

El tercer apartado tampoco presenta mayores dificultades, sin embargo, encuentro que la pregunta de parentesco con el asegurado es irrelevante ya que éste tuvo la libertad de dejar como beneficiario a quien sea, no necesariamente a su familia.

4) Identificación del siniestro

Fecha de fallecimiento –indicación de la hora y lugar-, descripción de las circunstancias que ocasionaron la muerte, testigos que presenciaron el hecho –con su respectiva dirección y teléfono-; nombre del médico que certifica la muerte, nombre del médico que hizo la autopsia, indicación si hubo participación de bomberos y cuáles, indicación si intervino la policía, juzgado donde se tramite el caso e identificación del juicio y causa de la muerte.

Como se puede observar, este apartado está un poco desordenado porque se contempla la muerte natural, como la accidental o por violencia. La aseguradora debería de realizar tres apartados distintos, el primero si fuere muerte natural, el segundo si fuere muerte ocasionada por accidente, y la tercera si fuere debido a asesinato; ya que se presta a confusión. Cuando se habla de indicación del juzgado donde se tramite el caso, no se debe entender como el juzgado que está conociendo acerca de la muerte presunta, sino del juzgado que conoció del accidente o del hecho delictivo. Posteriormente a haber analizado este apartado se puede percatar que NO se incluye un apartado en el cual se indique “**si la reclamación fuera por declaratoria judicial de ausencia y muerte presunta**”, ya que por ser muerte presunta, existen ciertos requisitos o datos que se desconocen, por ejemplo causa de la muerte, hora y día

exactos, intervención de los cuerpos de seguridad o socorro, etc. De aquí se enfatiza la importancia de la incorporación de este procedimiento en la póliza y en el formulario de reclamación del seguro de vida.

4.1) Si la causa directa del fallecimiento es una enfermedad

En este apartado únicamente se incluye si el fallecimiento fue por enfermedad. La persona puede fallecer por otras razones que únicamente enfermedad, accidente o hecho delictivo; se puede desconocer acerca de la suerte de esta persona por no tener conocimiento sobre su paradero, e ignorando la causa de su muerte, por esto el formulario es incompleto.

Dentro de esta subdivisión se deben llenar los requisitos siguientes: nombre del médico tratante, tratamiento médico que llevaba el asegurado, fecha en que fue diagnosticada la enfermedad –este requisito tiene particular importancia ya que una persona, después de enterarse que padece una enfermedad terminal puede contratar un seguro de vida, aquí entraría en el delito de estafa, ya que al solicitar una póliza de seguro de vida, se debe llenar un formulario que solicita información médica del interesado, en la cual conste que no padece de ninguna enfermedad terminal-, fecha de consulta al médico por primera vez con motivo de su última enfermedad y fecha de consulta al médico por última vez con motivo de su enfermedad.

Este apartado debería ser mucho más amplio y específico, conteniendo cinco subdivisiones: *la primera* si el fallecimiento fue ocasionado por accidente, *la segunda* si fue ocasionada por muerte natural –vejez-, *la tercera* si fue ocasionado por hecho delictivo, *la cuarta* si fue ocasionado por enfermedad, y por último *la quinta* si la reclamación se realiza por declaración de ausencia y muerte presunta. Cada

subdivisión solicitando la información adecuada para el caso en particular. Por último el apartado cinco.

5) Documentos que se adjuntan

Los documentos que se adjuntan y demás papelería para acreditar la identidad de las personas deben presentarse en original o fotocopia autenticada.

Entre los documentos que se deben adjuntar son los siguientes:

- a) Póliza:** Tal como se mencionó anteriormente la póliza debe acompañarse en original o fotocopia autenticada, para acreditar la existencia de la misma, los nombres del asegurado y beneficiario.
- b) Certificación de la partida de nacimiento del asegurado:** La cual se debe solicitar en el Registro Civil correspondiente.
- c) Certificación de la partida de defunción del asegurado:** También debe solicitarse en el Registro Civil correspondiente, ésta independiente si fue muerte por accidente, enfermedad, natural, hecho delictivo o presunta.
- d) Cédula de vecindad del asegurado:** Este documento es esencial para determinar que la identidad del asegurado sea la misma que la del difunto y sus datos correspondientes.
- e) Declaración del médico que atendió al asegurado, legalizado por Notario Público:** Documento que debería indicarse “si la muerte fue natural, accidental, por enfermedad o por hecho delictivo”, ya que si la muerte es presunta, este documento sería imposible obtenerlo; el problema es que las aseguradoras no le

dan trámite a las solicitudes incompletas, es aquí donde se puede percibir la insuficiencia de este formulario de reclamación, ya que está incompleto y confuso.

f) Declaración de la funeraria que prestó los servicios para la inhumación del cadáver, legalizada por Notario Público: Documento, que al igual que el anterior, si la muerte fue presunta sería imposible obtenerlo.

g) Cédula de vecindad o partida de nacimiento del beneficiario: Este documento es esencial para la plena identificación del beneficiario y corroboración de los datos consignados en el apartado número tres del formulario de reclamación.

h) Informe de bomberos, parte policiaco: Este informe, al igual que los documentos del inciso e y f, no existirían si la muerte fue declarada presunta por fallo judicial; y a veces los beneficiarios dejan de presentar la reclamación por falta de estos documentos; los cuales no son esenciales, únicamente para ciertos casos (muerte por accidente o por hecho delictivo); aquí se puede afirmar nuevamente lo incompleto y confuso que es el formulario de reclamación de seguro de vida.

i) Partidas de nacimiento del menor de edad: Si el beneficiario fuere menor de edad, para su debida identificación. Por último, la fecha y firma del reclamante; este formulario deberá ser legalizado por Notario.

Como se puede evidenciar, existe confusión con respecto a completar el formulario de reclamación si la muerte fuere presunta; ya que ni siquiera se menciona esta

posibilidad; ni en la póliza tampoco; además que las compañías aseguradoras no le dan trámite a un reclamo si la papelería que se adjunta está incompleta. Aquí existe, por una parte una laguna, y por otra, el desconocimiento de la existencia de estas dos instituciones jurídicas de la ausencia y la muerte presunta, y que declaradas judicialmente se puede solicitar el pago de un seguro de vida por el beneficiario, aunque no se obtenga la papelería solicitada por la compañía aseguradora para darle trámite al reclamo.

6.8. Documentos necesarios para el cobro de un seguro de vida

❖ Cobro seguro de vida general

- a) Póliza**
- b) Certificación de la partida de nacimiento del asegurado.**
- c) Certificación de la partida de defunción del asegurado.**
- d) Cédula de vecindad del asegurado.**
- e) Declaración del médico que atendió al asegurado, legalizada por notario público.**
- f) Declaración de la funeraria que prestó los servicios para la inhumación del cadáver, legalizada por notario público.**
- g) Cédula de vecindad o partida de nacimiento del beneficiario.**
- h) Informe de bomberos, parte policíaco.**
- i) Partidas de nacimiento de menor de edad.**

Nota: Toda la papelería debe presentarse en original o fotocopia autenticada y la Certificación de la sentencia judicial que haya declarado la ausencia y muerte presunta.

6.9. Cobro seguro de vida específico por declaratoria judicial de muerte presunta

- a) Póliza
- b) Certificación de la partida de nacimiento del asegurado.
- c) Certificación de la partida de defunción del asegurado.
- d) Cédula de vecindad del asegurado.
- e) Declaración del médico que atendió al asegurado, legalizada por notario público.
- f) Declaración de la funeraria que prestó los servicios para la inhumación del cadáver, legalizada por notario público.
- g) Cédula de vecindad o partida de nacimiento del beneficiario.
- h) Informe de bomberos, parte policiaco.
- i) Partidas de nacimiento de menor de edad.

Judiciales específicos papelería que se presentará junto al reclamo. Papelería que se presentará junto al reclamo. Iniciación de las diligencias voluntarias de declaración de ausencia. Judiciales: Declaratoria de ausencia y muerte presunta.

6.10. Documentos que acreditan el derecho

Póliza en original o la confesión del asegurador de haber aceptado la proposición del asegurado, o por cualquier otro medio, si hubiere un principio de prueba por escrito. Además los documentos que se deben adjuntar al reclamo legalizado. Póliza en original o la confesión del asegurador de haber aceptado la proposición del asegurado, o por cualquier otro medio, si hubiere un principio de prueba por escrito. Además los documentos que se deben adjuntar al reclamo legalizado.

Persona que lo solicita El beneficiario personalmente o a través de su mandatario facultado para el efecto. Cualquier persona capaz o la Procuraduría General de la Nación puede solicitar la declaratoria de ausencia el reclamo del seguro de vida generalmente lo solicita el beneficiario personalmente o a través de su mandatario facultado para el efecto.

6.11. Tiempo para que la aseguradora pague el seguro de vida

De 4 a 5 meses, dependiendo en lo que tarde el beneficiario de conseguir la papelería solicitada. Sin embargo, las compañías aseguradoras emiten los cheques correspondientes 15 días hábiles después de que se les haya presentado el reclamo con la papelería **completa**.

En los casos analizados, se han tardado siete y ocho años respectivamente en pago los seguros, ya que son cinco años transcurridos para declarar la muerte presunta, más los retrasos inevitables en los juzgados. Sin Embargo las compañías aseguradoras emiten los cheques 15 días hábiles después de que se haya presentado el reclamo con la papelería completa.

❖ **Documentos adicionales**

Únicamente los especificados en el apartado de documentos necesarios para el cobro del seguro de vida. Además de los documentos indicados en el apartado de documentos necesarios para el cobro del seguro de vida, la certificación de la sentencia declaratoria de muerte presunta.

- ❖ **Gastos adicionales** Gastos Notariales por legalizaciones. Gastos de Abogado y Judiciales

6.12. Contenido de una póliza de seguro de vida

La póliza es un contrato mercantil, compuesta por cláusulas que rigen la relación entre asegurado y asegurador; pero la carátula de la misma es la que la identifica, y contiene:

- 1) Como membrete el nombre del asegurador, con su respectiva dirección comercial y teléfonos.
- 2) Clase de seguro de que se trate.
- 3) Nombre y domicilio del asegurado.
- 4) Suma asegurada.
- 5) Fecha de nacimiento del asegurado.
- 6) Edad.
- 7) Apartado especial de cobertura y beneficios suplementarios, con sus respectivas sumas aseguradas y primas.

8) Pago del seguro; fecha, cantidad, período de pago, lapso de tiempo que debe pagar y fecha de vencimiento de la póliza. Y por último, uno de los apartados más importantes el de “beneficiarios”. Fecha de emisión de la póliza, y firma del representante legal del asegurador.

❖ **Cláusulas:**

a) Vigencia

b) Pago de primas

c) Rehabilitación

d) Cambio de plan

e) Cambio de beneficiarios

f) Cesión

g) Edad

h) Compensación de adeudos

i) Competencia

j) Préstamos automáticos para el pago de primas

k) Tabla de indemnizaciones, beneficios adicionales (dependiendo la clase de seguro)

l) Exclusiones

- m)** Terminación de la cobertura
- n)** Definición de accidentes
- o)** Tipo de personas no asegurables
- p)** Pago de la prima
- q)** Aviso y procedimiento en caso de accidente
- r)** Indemnizaciones
- s)** Invalidez permanente (con su respectiva tabla en caso de pérdida de algún miembro)
- t)** Incapacidad temporal
- u)** Límite de edad
- v)** Renovación
- w)** Extinción de responsabilidad

6.13. Datos que contienen los formularios de solicitud para contratar un seguro de vida

- a)** Datos del solicitante y su localización.
- b)** Datos de contratante.
- c)** Nombre de los beneficiarios.

- d) Si posee otras pólizas de seguro de vida.
- e) Género de vida; aquí únicamente se le pregunta si ha prestado servicio militar, ha piloteado alguna aeronave o si piensa hacerlo, si tiene licencia como piloto aviador, y si tiene antecedentes penales.
- f) Declaración de salud del solicitante.
- g) Información solicitada únicamente a mujeres.

6.14. Contenido de un formulario de reclamación de un seguro de vida

El formulario de reclamación solicita la declaración del reclamante, y está dividido en cinco apartados, los cuales comprenden lo siguiente:

❖ Identificación de la Póliza

Indicación del nombre del asegurado, número de identificación de la póliza, si el asegurado tuviere otras pólizas de seguro de vida, indicar en qué compañías, las sumas aseguradas y tipo de seguro.

❖ Identificación del Asegurado

Nombre completo del asegurado, lugar y fecha de nacimiento, número de cédula de vecindad –indicando el registro y el lugar donde fue extendida-, estado civil, nombre del cónyuge –si fuere casado-, estatura –con indicación de metros y centímetros-, peso –en libras-, nombre del padre, nombre de la madre, última dirección de residencia, última dirección de trabajo y ocupación.

❖ **Identificación del Beneficiario**

Nombre completo –el cual debe constar además, en la póliza de seguro de vida-, lugar y fecha de nacimiento, número de cédula de vecindad –número de orden, registro y lugar en que fue extendida-, dirección de residencia, teléfono, nombre del padre, nombre de la madre, parentesco con el asegurado, si es acreedor del asegurado indicar el monto de lo adeudado y el documento que lo ampara, si fuere menor de edad el nombre del representante legal, parentesco y documento que acredita la representación.

❖ **Identificación del siniestro**

Fecha de fallecimiento –indicación de la hora y lugar-, descripción de las circunstancias que ocasionaron la muerte, testigos que presenciaron el hecho –con su respectiva dirección y teléfono-; nombre del médico que certifica la muerte, nombre del médico que hizo la autopsia, indicación si hubo participación de bomberos y cuáles, indicación si intervino la policía, juzgado donde se tramite el caso e identificación del juicio y causa de la muerte.

✓ **Si la causa directa del fallecimiento es una enfermedad**

Dentro de esta subdivisión se deben llenar los requisitos siguientes: nombre del médico tratante, tratamiento médico que llevaba el asegurado, fecha en que fue diagnosticada la enfermedad, fecha de consulta al médico por primera vez con motivo de su última enfermedad y fecha de consulta al médico por última vez con motivo de su enfermedad.

❖ Documentos que se adjuntan

Los documentos que se adjunta y demás papelería para acreditar la identidad de las personas deben presentarse en original o fotocopia autenticada. Entre los documentos que se deben adjuntar son los siguientes:

- h)** Póliza
- i)** Certificación de la partida de nacimiento del asegurado
- j)** Certificación de la partida de defunción del asegurado:
- k)** Cédula de vecindad del asegurado:
- l)** Declaración del médico que atendió al asegurado, legalizado por Notario Público
- m)** Declaración de la funeraria que prestó los servicios para la inhumación del cadáver, legalizada por Notario Público.
- n)** Cédula de vecindad o partida de nacimiento del beneficiario:
- o)** Informe de bomberos, parte policíaca.
- p)** Partidas de nacimiento del menor de edad
- q)** Por último, la fecha y firma del reclamante.

CONCLUSIONES

1. El contrato tipo de trabajo, elaborado por la Federación de Fútbol, no establece un seguro de vida, por tal motivo debe ser revisado por el Ministerio de Trabajo, para adecuarlo a las normas de que está investido el Código de trabajo, debido a que los contratos tipos necesitan de una cláusula de seguro, pues conlleva riesgos para los jugadores un encuentro deportivo en su calidad de trabajadores.
2. Se estableció el criterio que los contratos tipos necesita de una cláusula de seguro debido al riesgo que conllevan al efectuar un encuentro deportivo en su calidad trabajadores, sobre el problema de la aplicación o no de normas laborales en los contratos de trabajo deportivos, especialmente los derechos enunciados en la constitución y en el código de trabajo respectivamente.
3. Las coberturas de los seguros deben ser contratados por los clubes de futbol por fallecimiento y la invalidez profesional, que el jugador no pueda dedicarse más a la práctica profesional de este deporte, ya que para los clubes, el seguro es una forma de protección de su inversión, sobre todo teniendo en cuenta que la vida profesional de un futbolista es muy corta y que el riesgo de un lesión grave que le aparte de los terrenos de juego, que es una posibilidad bastante elevada.
4. El contrato de trabajo deportivo es el vínculo bilateral, sinalagmático, exclusivo, de carácter económico y legal, suscrito entre un deportista (trabajador) y un club o equipo (empleador), mediante el cual aquél, queda obligado esencialmente a prestar sus servicios físicos e intelectuales profesionalmente en la actividad deportiva respectiva en forma personal a éste, bajo la dependencia y dirección

(subordinación) directa o delegada de este último, quien a cambio, está obligado a darles una retribución de cualquier clase o forma.

5. El club debe contratar el seguro con el fin primordial de proteger al deportista y a la institución que lo contrata, en caso de lesión o enfermedad de este ya sea que se le incapacite temporal o permanentemente para el ejercicio de su actividad deportiva profesional, siendo el jugador designado como beneficiario de la póliza, así la protección del deportista queda cubierta en términos absolutos.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo debe aplicar la Ley con mayor severidad sancionando a los patronos que, queriendo tergiversar el cumplimiento y aplicación del espíritu real de las normas, reglamentos, leyes y circulares del derecho del trabajo, ofrecen contratos a plazo fijo que violan los derechos del deportista.
2. El Congreso de la República de Guatemala debe presentar iniciativa de ley, para que se aplique la cláusula del seguro de vida en los contratos tipos de la liga nacional de fútbol guatemalteco, para que los clubes deportivos no continúen violando los derechos laborales mínimos y las garantías constitucionales de los deportistas; en especial del futbolista y así prevenir la simulación en los contratos de trabajo.
3. El Estado, por medio del Ministerio de Cultura y Deportes, debe acudir a los tribunales laborales, a efecto de denunciar la falta de la cláusula de seguro de vida, en el entendido de que dicha acción solamente tendría por objeto sancionar al violador de la ley; quedando sujeto a la libre voluntad de los trabajadores, el reclamo de sus intereses económicos particulares.
4. El Organismo Judicial debe crear conciencia en los juzgados de trabajo, en el sentido de que se analicen a fondo y con sentido social las demandas que presentan deportistas para el pago de sus prestaciones laborales; aún cuando exista un documento o convenio que lo pretenda desnaturalizar del contrato de trabajo.

5. Las compañías aseguradoras deben impartir cursos o seminarios a los agentes corredores de seguros, acerca del procedimiento para el cobro de un seguro de vida deportivo cuando el asegurado haya sido declarado ausente o por muerte presunta mediante resolución judicial; para que éstos puedan brindar una asesoría adecuada a sus clientes.

BIBLIOGRAFÍA

- BAZÁN CABRERA, José. **El contrato de trabajo deportivo**. 4ta ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, España: Ed. Península, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo, parte general**. Vol. 2 6ta ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omega, 1963.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Vigésima ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1995.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho del trabajo**. 6ta ed. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1964.
- DE LA CUEVA, Mario. **Lineamientos del derecho del trabajo**. 4ta ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I; Décima ed. Actualizada por urbano Farias, Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S.A. 1985.
- DE LITALA, Luigi. **Los contratos especiales de trabajo**. 7ma ed. Buenos Aires Argentina: Ed. Ateneo, 1992.
- Diccionario de la Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Vigésima sexta ed. Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe, 2005.
- ESPÍN CÁNOVAS, Diego. **Derecho civil español**. Vol. III, 2da. ed. Revisada y ampliada, Madrid, España: Ed. Revista de derecho privado, 1981.
- FERNÁNDEZ, G. (1994). **La administración de un departamento de nuevos servicios y mercadeo de una compañía de seguros**. Tesis, Guatemala, Universidad Rafael Landívar.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 2da ed. ciudad de Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Ciudad de Guatemala, Guatemala: Ed. Estudiantil fénix 2004.

- FREGA NAVIA, Ricardo. **Contrato de trabajo deportivo**. 2da ed. Buenos Aires Argentina: Ed. De Ciencia y Cultura, 1,999
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo**. 2da ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Europa-América, 1989.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato por tiempo indefinido, a plazo y para obra determinada y de servicios profesionales**. 2da ed. ciudad de Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1992.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Tesis de Grado. Guatemala, 1984.
- MAGNATE, Georges. **Sociología del deporte**. Colección histórica/ciencia /sociedad No. 4, Madrid, España: Ed. Península, 1966.
- MÁRQUEZ, Hernain. **Tratado elemental de derecho del trabajo**. 2da ed. (s.l.i.), (s.e.), (s.f.).
- MENDOZA ÁNGEL, Miguel. **Triunfe y venda más seguros de vida**. México, Distrito Federal. Ed. Latinoamericana, 1973, S. A.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala**. Revista del trabajo, Guatemala, 2006.
- MORGAN SANABRIA, Rolando. **Estudio comparativo del derecho individual del Trabajo de Chile y Guatemala**. Memoria de prueba para optar el Grado de Licenciado en Ciencias jurídicas y sociales de la Universidad de Chile, ciudad de Guatemala: Ed. Del ejercito, 1961.
- MORTON, G. A. **Principios del seguro de vida y salud**. Life Management Institute loma. 1986.
- NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho del trabajo**. Revista No 3 de la facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad San Carlos de Guatemala, Ciudad Universitaria, 1979.

NAJARRO PONCE, Oscar. **Los principios del derecho del salario.** 6ta ed. Montevideo, Uruguay: Ed. Montevideo, 1987.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 6ta ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliaste, S.R. 1990.

PÉREZ PAYA. **El contrato del futbolista y el derecho de trabajo.** (s.e.), Revista de trabajo, (s.l.i.), febrero, 1995.

PUIG PEÑA, Federico. **Tratado de derecho civil español.** T. IV Vol. II, 2da ed. Madrid, España: Ed. Revista de derecho privado, 1951.

SANDOVAL RUBILAR, Jorge. **Naturaleza jurídica del compromiso deportivo.** 3ra ed. Santiago de Chile: Ed. Universitaria S.A. 1997.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, J. **Derecho mercantil.** Tomo II, Obligaciones y Contratos, Ed. Porrúa, México, 1969.

SALAS SUBIRAT, José. **El seguro en la economía.** Curso integral de seguros en todas sus ramas. Buenos Aires, Argentina. Ed. Americalee, 1970.

VILLEGAS LARA, Rene. **Derecho mercantil guatemalteco.** Tomo III, Cuarta ed. Ed. Universitaria Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2000.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1973.

Código de Comercio. Decreto Número 2-70 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley sobre seguros. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 473, 1969.

Ley del deporte. La educación física y la recreación. Decreto Número 75-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley nacional para el desarrollo de la cultura física y el deporte. Decreto Número 76-97 del Congreso de la República de Guatemala.

Reglamentos de la Federación Internacional de Fútbol Asociados (FIFA).