


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**  
**CENTRO UNIVERSITARIO DE EL PROGRESO**  
**LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGACÍA Y**  
**NOTARIADO**



**LA NECESIDAD DE ESTABLECER LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS  
CLUBES DEPORTIVOS DE LA LIGA NACIONAL DE FUTBOL DE GUATEMALA  
Y EL FUTBOLISTA, ASÍ COMO INCLUIR EL CONTRATO DE TRABAJO DEL  
DEPORTISTA COMO UN CONTRATO LABORAL SUJETO A RÉGIMEN  
ESPECIAL EN EL CODIGO DE TRABAJO**

**OLDER EDUARDO PINTO LÓPEZ**

**GUASTATOYA, EL PROGRESO, OCTUBRE DE 2021**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
CENTRO UNIVERSITARIO DE EL PROGRESO  
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, ABOGACÍA Y  
NOTARIADO**

**LA NECESIDAD DE ESTABLECER LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS  
CLUBES DEPORTIVOS DE LA LIGA NACIONAL DE FUTBOL DE GUATEMALA  
Y EL FUTBOLISTA, ASÍ COMO INCLUIR EL CONTRATO DE TRABAJO DEL  
DEPORTISTA COMO UN CONTRATO LABORAL SUJETO A RÉGIMEN  
ESPECIAL EN EL CODIGO DE TRABAJO**

**TESIS**

**Presentada al Honorable Consejo Directivo**

**del**

**Centro Universitario de El Progreso**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**OLDER EDUARDO PINTO LÓPEZ**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**y los títulos profesionales de**

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guastatoya, El Progreso, octubre de 2021**

**HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO  
DEL  
CENTRO UNIVERSITARIO DE EL PROGRESO  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**DIRECTOR:** Ing. Julio Cesar Martinez Fuentes  
**SECRETARIO:** Ing. Luis Antonio Raguay Pirique  
**MIEMBRO:** Lic. Ariel Alejandro Alvarado Ayala  
**MIEMBRO:** Licda. Gilma Frine Vasquez Rios  
**MIEMBRO:** Lic. Edgar Adan Morales Falla  
**MIEMBRO:** Cristopher Miguel Godínez Ortiz  
**MIEMBRO:** Alan Obdulio Archila Calderòn

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

**Presidente:** Arnoldo Recinos Villatoro  
**Vocal:** Sara Emilia Mayorga Prado  
**Secretario:** Carlos Alfredo Jauregui Muñoz

**Segunda Fase:**

**Presidente:** Jonathan Efraín Hernandez Fuentes  
**Vocal:** Helder Fabian Gómez Córdova  
**Secretario:** Jose Alberto Godínez Rodriguez

**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. Rosa Elida Guevara Pineda**

**ABOGADA Y NOTARIA**

8a. Avenida 14-43, Zona 1 Teléfono: 2221-0357

Telefax: 2251-9595, Cel.: 5785-2189, Guatemala, C. A.

Guastatoya, 30 de septiembre del 2021

**Licenciado**

**German Wuosbely Paz**

**Coordinador de la Unidad de Tesis**

**Centro Universitario de El Progreso**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Su Despacho.**

Licenciado Paz:

*De manera atenta me dirijo a su persona para hacer de su conocimiento que procedí a asesorar el trabajo de tesis del estudiante **OLDER EDUARDO PINTO LÓPEZ**, denominado: “**LA NECESIDAD DE ESTABLECER LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS CLUBES Y LOS FUTBOLISTAS DE LA LIGA NACIONAL, ASÍ COMO INCLUIR EL CONTRATO DE TRABAJO DEL FUTBOLISTA COMO CONTRATO LABORAL SUJETO A RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO**”, al respecto dictamino de la siguiente manera:*

- a) Luego de analizar con el alumno el contenido de la presente tesis, se pudieron realizar las modificaciones pertinentes a los capítulos, índice, presentación, hipótesis, comprobación de la hipótesis y conclusión discursiva.
- b) La tesis abarca un contenido científico, constituyéndose como un valioso aporte para la sociedad guatemalteca, al establecer la necesidad de reconocer la relación laboral entre los clubes y los futbolistas de la liga nacional, a través de un contrato individual de trabajo, así como regular un régimen especial de trabajo.
- c) En cuanto a los objetivos de la misma, se estableció que estos fueron alcanzados, la hipótesis fue comprobada, al darse a conocer los fundamentos que respaldan al reconocer la relación laboral entre los clubes y los futbolistas de la liga nacional, a través de un contrato individual de trabajo, así como regular un régimen especial de trabajo. **Además se**



# Licda. Rosa Elida Guevara Pineda

## ABOGADA Y NOTARIA

8a. Avenida 14-43, Zona 1 Teléfono: 2221-0357  
Telefax: 2251-9595, Cel.: 5785-2189, Guatemala, C. A.

destaca que la redacción empleada es adecuada y comprensible, siendo la conclusión discursiva congruente con la investigación efectuada a través de los cuatro capítulos desarrollados, los cuales cuentan con la bibliografía, debidamente citada a través de las normas APA.

- e) Cabe destacar que los métodos y técnicas de investigación que se emplearon son acordes y fueron de utilidad para la recolección de la información doctrinaria y jurídica necesaria para el desarrollo de la tesis.
- f) Por último Declaro que con el alumno no me une parentesco alguno dentro de los grados de ley.

El presente trabajo de tesis cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo emito el presente **DICTÁMEN FAVORABLE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, abogacía y Notariado.

Atentamente,

  
Licda. Rosa Elida Guevara Pineda

Abogada y Notaria, y Magister en

Derechos Humanos.

*Rosa Elida Guevara Pineda*  
ABOGADA Y NOTARIA

**Centro Universitario de El Progreso  
Universidad de San Carlos de Guatemala**

El infrascrito Director del Centro Universitario de El Progreso en consecuencia del análisis realizado al expediente **71-2019-201441819** y en atención al punto Tercero, inciso 3.4 del Acta No. 09-2018 de sesión ordinaria de Consejo Directivo del Centro Universitario de El Progreso celebrada el 06 de agosto de 2018, y Punto Tercero inciso 3.3 del acta 17-2019 **Autoriza Orden de Impresión** del trabajo de tesis titulado: **“LA NECESIDAD DE ESTABLECER LA RELACIÓN LABORAL ENTRE LOS CLUBES DEPORTIVOS DE LA LIGA NACIONAL DE FUTBOL DE GUATEMALA Y EL FUTBOLISTA, ASÍ COMO INCLUIR EL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEPORTISTA COMO UN CONTRATO LABORAL SUJETO A RÉGIMEN ESPECIAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**, del sustentante **Older Eduardo Pinto López**, Registro Académico **201441819** de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogacía y Notariado.

Y para los efectos correspondientes se extiende la presente, firmada y sellada a los once días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno en la ciudad de Guastatoya, El Progreso.

*“Id y Enseñad a Todos”*



Ing. Agr. Julio César Martínez Fuentes  
Director  
Centro Universitario de El Progreso.

C.c: Archivo  
JCMF/ale



## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Al forjador de mi caminar, al rey de reyes, mi padre celestial, quien me acompaña a lo largo de mi vida, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos deseados.

### **A MIS PADRES:**

Older Humberto Pinto Granados y Elma Griselda López Gómez Han sido parte fundamental, durante todo este proceso, siempre estuvieron pendientes de mi persona, brindándome amor, confianza, apoyo y por forjar en mi un hombre con sólidos principios.

### **A MI ESPOSA:**

Genesis Mayteé Gonzalez de los Angeles por todo el tiempo que me ha brindado su total apoyo, amor, confianza y la determinación que me transmite para lograr mis metas, me hace crecer como persona en todo momento.

### **A MI HIJA:**

Mía Mayteé Pinto Gonzalez, ya que desde su venida, me impulso a querer lograr mis metas y objetivos, me dio las fuerzas que necesitaba para trazar bien mis anhelos, y esperando en Dios que el éxito académico alcanzado sea ejemplo para su vida.

### **A MIS HERMANAS:**

Ceidy Migadalia Pinto López, Idania Madely Pinto López y Elka Fabiola Estefany Pinto López, con mucho cariño por siempre estar al pendiente de mi persona, impulsándome a nunca desistir de mis objetivos.

### **A MIS CUÑADOS:**

Jahiro Hosselton Otzoy Salazar, Eduardo Fernando Enríquez barrios y Gustavo Morales por todos sus regaños, y comentarios molestando que nunca me iba a graduar, ya que me motivaron a lograrlo.



**A MIS  
COMPAÑEROS Y  
COMPAÑERAS:**

Que me brindaron todo su cariño y apoyo para poder salir adelante durante la trayectoria de estudios, instándome en todo momento a seguir adelante a pesar de las adversidades que hubieron.

**A MI REVISOR DE  
TESIS:**

Lic. Rosa Elida Guevara Pineda, gracias por haberme brindado parte de su tiempo Dios me la bendiga.

**A :**

La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Centro Universitario de El Progreso CUNPROGRESO.





## PRESENTACIÓN

La presente investigación tiene por objeto al establecer la necesidad de reconocer la relación laboral entre los clubes deportivos y los futbolistas profesionales a través de un contrato individual de trabajo, así como regular un régimen especial de trabajo. Los futbolistas profesionales constituyen un sector vulnerable en el país, debido a que las estipulaciones del Acuerdo Número CE-064-2020 del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, lesionan los derechos constitucionales de Libre acceso a tribunales y dependencias del Estado, acceso a la justicia y tutela judicial efectiva.

El problema de investigación planteado resulta de singular importancia, debido a que permitan establecer una efectiva relación laboral entre los clubes deportivos y los futbolistas de la liga nacional de futbol, que reconozcan en los contratos individuales de trabajo de los futbolistas profesionales, por lo que la presente investigación constituye un importante aporte científico y jurídico en el tema, el cual pretende proponer una reforma al Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, tendientes a adoptar un régimen especial de trabajo que reconozca la relación laboral entre los clubes y los futbolistas de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala para garantizar sus derechos laborales mínimos reconocidos por en la legislación nacional y tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala.

## HIPÓTESIS



La adopción de un régimen especial de trabajo para los futbolistas profesionales, producirá un efectivo reconocimiento de la relación laboral entre los clubes y los futbolistas de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, a través de un contrato de trabajo, que garantice sus derechos laborales mínimos reconocidos por en la legislación nacional y tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala.

## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



En la presente investigación se desarrollaron los métodos de investigación deductivo y analítico para obtener información indispensable relacionada con el problema de investigación, además se utilizaron las técnicas de observación directa, entrevista y consultas a fuentes bibliográficas especializadas para comprobar la hipótesis planteada. Es en este sentido que concluida la investigación, se comprobó la hipótesis planteada, ya que resulta necesaria la adopción de un régimen especial de trabajo que reconozca la relación laboral entre los clubes y los futbolistas de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala para garantizar sus derechos laborales mínimos reconocidos por en la legislación nacional y tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala.



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. El trabajo.....	1
1.1.1. La importancia del trabajo para el ser humano.....	3
1.1.2. El trabajo como objeto de protección jurídica .....	4
1.2. El derecho de trabajo .....	5
1.2.1. Definición.....	6
1.2.2. Antecedentes Históricos .....	7
1.2.2.1. Etapa de represión .....	10
1.2.2.2. Etapa de tolerancia.....	11
1.2.2.3. Etapa de legalización.....	11
1.2.3. Concepto legal del contrato de trabajo .....	12
1.2.3.1. Concepto doctrinario del contrato de trabajo .....	13
1.2.4. Elementos del contrato de trabajo .....	14
1.2.5. Elementos esenciales de validez del contrato de trabajo .....	16
1.2.5.1. Capacidad legal de las partes.....	17
1.2.5.2. El consentimiento .....	17
1.2.5.3. Objeto .....	18



## CAPÍTULO II

2.1.	Consideraciones preliminares.....	19
2.2.	Obligación de los directivos de clubes afiliados a la liga nacional de fútbol....	21
2.3.	Obligación del jugador profesional o trabajador.....	22
2.4.	Naturaleza jurídica del contrato del jugador de fútbol profesional .....	23
2.5.	La prestación de servicios profesionales .....	25
2.6.	Problemas suscitados entre los clubes de fútbol y los jugadores de fútbol profesional de Guatemala.....	27
2.6.1.	Sindicato de futbolistas profesionales de Guatemala .....	29

## CAPÍTULO III

3.	La contratación deportiva en el futbol guatemalteco .....	35
3.1.	Contratos de prestación de servicios profesionales.....	35
3.2.	Elementos esenciales de validez .....	37
3.3.	Derechos y obligaciones entre las partes .....	40
3.3.1.	Cumplimiento obligatorio de los contratos .....	41
3.3.2.	Rescisión de contratos por causa justificada.....	42
3.3.3.	Rescisión de contrato por causa deportiva justificada.....	43
3.3.4.	Rescisión en el transcurso de una temporada.....	44
3.3.5.	Indemnización por rescisión contractual sin causa justificada.....	44
3.3.6.	Sanción por rescindir un contrato sin causa deportiva justificada.....	45
3.4.	Proceso de inscripción de jugadores .....	45
3.5.	Certificados de transferencias .....	47



3.6.	Solución de conflictos .....	48
3.6.1.	Federación Internacional de Fútbol Asociación -FIFA- .....	49
3.6.2.	Comisión del estatuto del jugador.....	50
3.6.3.	Cámara de Resolución de Disputas .....	50

## CAPÍTULO IV

4.	La necesidad de establecer la relación laboral entre los clubes y los futbolistas de la Liga Nacional, así como incluir el contrato de trabajo del futbolista como contrato laboral sujeto a régimen especial de trabajo .....	51
4.1.	Situación actual de los futbolistas profesionales .....	51
4.2.	Tratamiento jurídico de la relación laboral de los futbolistas profesionales y clubes deportivos.....	53
4.2.1.	Constitución Política de la República de Guatemala .....	53
4.2.2.	Código de Trabajo .....	57
4.3.	Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad.....	58
4.4.	Propuesta de reforma al Código de Trabajo para incluir un régimen especial de trabajo.....	60
4.4.1.	Exposición de motivos .....	60
4.4.2.	Proyecto de reforma al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.....	62
	CONCLUSION DISCURSIVA.....	67
	BIBLIOGRAFÍA.....	69



## INTRODUCCIÓN

El Código de Trabajo establece que el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, como el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Con base a esta definición es posible extraer dos elementos: a) generales: capacidad, consentimiento y objeto; y b) especiales: la existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato, la prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal, la subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante y la retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.

El presente trabajo final de tesis denominado: "la necesidad de establecer la relación laboral entre los clubes y los futbolistas de la liga nacional de futbol de Guatemala, así como incluir el contrato de trabajo del futbolista como contrato laboral sujeto a régimen especial de trabajo", se constituye como una investigación monográfica, de tipo jurídico comparativa, descriptiva y propositiva, la cual busca establecer las cláusulas mínimas de los contratos individuales de trabajo de los futbolistas profesionales.

Es en este sentido que a través del desarrollo del método deductivo, se planteo el desarrollo de cuatro capítulos con el objeto de maximizar la comprensión del lector. Es de esa cuenta que en el primer capítulo, se aborda el tema del derecho de trabajo, iniciando desde la perspectiva conceptual del trabajo, sus antecedentes hitóricos, hasta



concluir con los elementos esenciales de validez que debe tener toda relación jurídica laboral. En el segundo capítulo, resulta importante conocer como se perfecciona la relación jurídica laboral especial de los futbolistas profesionales a nivel mundial, desde el conjunto de derechos y obligaciones tanto de los clubes deportivos y los futbolistas profesionales.

En el tercer capítulo se enfatiza sobre la realidad actual en Guatemala, relacionada con la contratación deportiva de los jugadores profesionales de fútbol, el cual se inicia a través de un análisis jurídico de los contratos de trabajo con los cuales se perfecciona la relación jurídica laboral, las cláusulas contractuales y la forma de terminar los mismos de conformidad con los presupuestos de la Federación Internacional de Fútbol Asociado – FIFA-.

Por último en el capítulo cuarto se desarrollan los factores que hacen necesario el establecimiento de un régimen especial de trabajo, que regulen los derechos y obligaciones tanto de los futbolistas profesionales, como de los clubes deportivos, a través del análisis de la jurisprudencia emitida por el máximo órgano constitucional en Guatemala, para poder esbozar una propuesta de reforma al Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.





## CAPÍTULO I

### 1. Derecho del trabajo

#### 1.1. El trabajo

Previo a desarrollar lo que es el derecho del trabajo, es oportuno indicar lo que conlleva el trabajo enfocado como una acción inherente a los seres humanos. Normalmente una acción siempre va motivada de alguna necesidad, la cual no debe de ser reducida a factores económicos, pues se estaría dejando por un lado aquellas que llenan aspectos puramente personales. Las necesidades siempre han estado presentes desde la existencia de los seres humanos, independientemente la forma en que el hombre fue creado, estas han convivido en el diario vivir.

El Autor (Armstrong, 2017) sostiene:

Un estado de carencia percibida, incluyen necesidades físicas básicas de alimentos, ropa, calor y seguridad; necesidades sociales de pertenencia y afecto, y necesidades individuales de conocimiento y autoexpresión. Estas necesidades son un componente básico del ser humano, no la inventaron los mercadólogos.(P.68)

Esta definición es básica para poder entender que las necesidades no pueden ser limitadas a factores económicos, sin embargo, se debe de advertir que la forma de satisfacerlas, la mayoría representa un gasto pecuniario. Dejando definida esta idea primaria de las necesidades es meritorio establecer la clasificación de las mismas las cuales se encuadran en: **necesidades individuales y sociales. Las primeras son propias**



de cada persona las cuales pueden ser satisfechas con una acción individual ejemplo, la alimentación.

En el caso de las necesidades sociales son aquellas que deben de ser satisfechas por la sociedad organizada. El mejor ejemplo de esto es el Estado cuya obligación es satisfacer la necesidad de justicia y siempre en busca del bien común. Para satisfacer las necesidades se debe ejecutar una acción concreta y esta en la mayoría de los casos se perfecciona en el trabajo. El trabajo como una acción puede ser definido, a consideración personal como: "Acción racional realizada por los seres humanos, la cual tiene como objeto buscar satisfactores para diversas necesidades." En esta definición se debe desprender un elemento fundamental y es la capacidad de raciocinio, característica que poseen únicamente los humanos, pues entienden la materia, por ello la transforman.

El trabajo como mecanismo para satisfacer necesidades fue evolucionando a tal grado de reconocer como un derecho, y al ser identificado como tal conlleva una interacción directa con la dignidad lo cual se desarrollará posteriormente. Este extremo se comprueba de conformidad con lo que estipula la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 el cual establece:

"Derecho del trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforma a principios de justicia social." En ese sentido, se puede ver perfeccionada la obligación que le compete al Estado de Guatemala de poder proveer a todo guatemalteco fuentes de trabajo para poder dignificarse dentro de la sociedad.



### 1.1.1. La importancia del trabajo para el ser humano

El trabajo es una forma de dignificar al ser humano debido a que él en su interior se concibe como una persona útil ante la sociedad. Dejando este argumento definido, se puede afirmar que esta acción permite que la persona pueda contribuir a favor de los integrantes de su núcleo familiar que dependen económicamente de él, con esto logra otorgar alimentos, vestido, recreación, salud, entre otros. Con el trabajo también se beneficia la sociedad en particular, debido a la tributación a que esta afecta la persona que desempeña una función específica, como lo es el impuesto sobre la renta, o bien, el impuesto al valor agregado.

Existen diversos beneficios que se le atribuyen al trabajo como acción, dentro de los cuales sobresalen los enumerados con anterioridad, pero para la presente investigación se tomara como premisa principal la afirmación de que con el trabajo se producen los satisfactores para las diversas necesidades inherentes de los seres humanos. Sin embargo, esta función no debe de ser reducida simplemente a complacer una idea, el trabajo va más allá.

Este transforma en productivas a las personas desocupadas pues al momento de ejecutarlo la persona cambia de estatus y se vuelve un ente ocupado el cual se le reconocen las características de capacidad, utilidad, necesidad y autosuficiencia. Esta postura se encuadra en la corriente que profesaba el filósofo Karl Marx en su obra celebre el capital, donde se aborda diversos temas pero sobresale el materialismo histórico. Esta postura fue secundada por el filósofo Friedrich Engels quien confirmó y amplió los pensamientos de Marx.



### 1.1.2. El trabajo como objeto de protección jurídica

La Constitución de un Estado es la norma suprema y fundamental en la cual se encuentra contemplado, en la mayoría, tres secciones de suma importancia que sirven de sustento para lograr alcanzar el Estado de Derecho los cuales son: 1) parte dogmática; 2) parte orgánica y 3) parte pragmática. Específicamente el trabajo encuentra su protección legal en la parte de los “dogmas” o creencias los cuales deben de ser interpretados bajo la teoría de la bilateralidad de la norma, la cual en términos sencillos se debe entender como lo que es un derecho para una persona es una obligación para el Estado.

El trabajo encuentra su fundamento legal en la sección octava del cuerpo legal citado el cual se encuentra integrado del Artículo 101 al Artículo 106. Dentro del contenido de dichas regulaciones se encuentra la forma de concebir el derecho del trabajo estableciendo las garantías mínimas que debe de respetar cualquier norma de índole laboral que sea emitida por el poder facultado para el efecto. Se regula la tutelaridad de las leyes del trabajo así como la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, quien de forma tacita reconocen el principio de progresividad y no regresividad.

Para poder explicar los principios del derecho del trabajo es necesario tener noción del termino principio. Un principio es un punto de partida para poder llegar a un objetivo determinado. Existen diversos principios del derecho del trabajo, pero los que se enfocan a proteger jurídicamente al trabajo son el principio de tutelaridad y el principio de progresividad laboral. El primero se enfoca desde el ámbito nacional y el segundo internacional.



El principio de tutelaridad establece que el Estado de Guatemala debe de crear mecanismos protectoras a favor del trabajador pues económicamente se encuentra en una posición desigualdad frente al patrono, por ello, a través de la emisión de normas jurídicas se deben de crear mecanismos para poder garantizar la protección jurídica preferente. Por ejemplo, al momento en que el Congreso de la República de Guatemala determinó que por regla general los contratos individuales de trabajo deben de ser indefinidos a excepción de las actividades que sean temporales.

En el derecho internacional laboral se ha reconocido a través de la Convención Americana de Derechos Humanos el principio de progresividad y no regresividad. Este principio presupone que lo establecido en el derecho interno así como en el derecho internacional a través de cualquier pacto, declaración u convenio son parámetros mínimos los cuales son susceptibles de superación a través de la emisión de nuevas normas o por la negociación colectiva, siendo nula de todo derecho toda disposición que pretenda disminuir las conquistas obtenidas por los trabajadores.

Para finalizar, existen otros principios o características ideológicas contemplados en el Código de Trabajo en la parte considerativa, específicamente en el considerando cuarto dentro de los cuales sobresalen: a) Irrenunciabilidad; b) Poco formalismo; c) Necesariedad; y d) Imperativo.

## **1.2. El derecho de trabajo**

Un derecho es un reconocimiento jurídico que hace el Estado de Guatemala al ver la relevancia que tiene para la sociedad. Normalmente, estas facultades son reconocidas en la norma constitucional así como en la norma ordinaria. Su ejercicio va depender de



la posición que asuma la persona individual frente al derecho, puesto que él tiene libertad de ejercerlo o no. Por ello, el Estado debe de procurar generar fuentes de empleo a través de la inversión y fomento a la incorporación de empresas extranjeras.

El derecho del trabajo regula únicamente el trabajo por cuenta ajena. Este tipo de trabajo se caracteriza por existir una contraprestación de por medio en virtud de la subordinación entre patrono y trabajador. No debe de confundirse el tipo de trabajo que regula este derecho pues normalmente existe la creencia errónea que abarca cualquier tipo de trabajo y ese argumento no es válido. Por tanto, el derecho del trabajo va a regular la relación que se instaura entre los sujetos primarios de la relación laboral, tal como lo estipula el Artículo 1 del Código de Trabajo.

### **1.2.1. Definición**

Existen diversas definiciones del derecho del trabajo las cuales han sido abordadas desde una perspectiva legal como doctrinaria. La primera se encuentra desarrollada en el primer Artículo del Código de Trabajo el cual estipula lo siguiente: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.” Es necesario advertir que el presente Artículo hace énfasis a los sujetos primarios de la relación laboral, sin ellos no puede configurarse el derecho del trabajo como tal.

En lo que concierne a la definición doctrinaria existen diversas posturas de autores nacionales como internacionales sobre el derecho del trabajo, debido a que cada quien defiende las premisas fundamentales de sus posturas teoricas, cada una se encuentra fundamentada y aporta conocimiento valioso el cual se visualiza según su experiencia



como docentes o investigadores, de las cuales cada una incorpora elementos fundamentales para poder concebir el derecho del trabajo. Por ello, a consideración personal considero prudente establecer una definición de un autor nacional puesto que se entrelaza la realidad jurídica con la fáctica que se desarrolla en el Estado de Guatemala.

El autor nacional (Franco Lopez, 2018) concibe al derecho del trabajo de la siguiente manera:

Es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que van a regular la relación jurídica que se va perfecciona entre patrono y trabajador, con el objeto de proteger los derechos y obligaciones que emanan según las normas vigentes en un Estado determinado. (P.15)

En ese orden de ideas, una vez estableciendo la definición del derecho del trabajo desde ambas perspectivas, considero pertinente abordar los acontecimientos o antecedentes históricos que sirvieron de base o fundamento para concebir lo que hoy en día es el derecho del trabajo, haciendo la advertencia que en cada época histórica existieron diversas acontecimientos económicos, sociales, culturales, etc, que sirvieron de cimiento para que paulatinamente evolucionara el derecho del trabajo y se encuentre contenido en el Código de Trabajo.

### **1.2.2. Antecedentes Históricos**

La historia del derecho del trabajo siempre se ha caracterizado por ser una lucha constante entre la clase obrera y la clase patronal, a medida que se reconocen derechos



y se amplían los límites se perfecciona el de carácter progresivo que demanda el de  
citado. En un inicio no existía el derecho del trabajo como tal, este surge como  
consecuencia de acontecimientos históricos, sociales y económicos que se fue  
apelmazando lo que hoy en día se conoce como derecho del trabajo, cuya evolución  
jurídica va enmarcada a un sentido humanista y tutelar a favor del trabajador.

El autor (Fernandez Molina, 2005) advierte lo siguiente:

La historia del derecho laboral debe ser abordada y comprendida desde dos  
etapas: a) Época anterior a la formación del Derecho Laboral; b) Época que  
comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tenerla  
configuración que actualmente tiene. (P.11)

En la época anterior a la formación del Derecho del Trabajo únicamente existían formas  
de prestar servicios sin contener ninguna formalidad entre las personas que intervenían,  
las cuales atendiendo a la realidad en que se practicaban en las civilizaciones antiguas  
no se pueden encuadrar al actual Derecho del Trabajo. Una de las principales formas de  
prestar servicios que se originaron en las antiguas civilizaciones fue la esclavitud, la cual  
se desarrolló en Grecia, Roma, entre otros.

La esclavitud fue la principal fuente de tortura y trabajo con la cual los esclavistas  
empezaron a enriquecerse a costa del trato desmedido de la fuerza de trabajo. Su anhelo  
de enriquecerse y acaparar de forma desmedida las riquezas hizo que la dignidad del  
hombre fuera desconocida de forma alarmante. Esta práctica consistía en explotar la  
fuerza de los esclavos de forma desmesurada, imponiendo el esclavista varias formas de





explotación de trabajo con el objeto de que esté adquiriera beneficios económicos por la prestación obligatoria de servicios.

Uno de los principales antecedentes de regulación de prestación de servicios, fue en la civilización de Babilonia, a través del Código de Hammurabi, el cual dentro de sus regulaciones se encontraba disposiciones referentes al salario para las diferentes actividades que se ejecutaban en aquellos periodos. Por lo tanto, se puede concluir que no existía regulación en materia laboral ya que no se entendía al derecho del trabajo con sus principios, características e instituciones como hoy en día se concibe.

En el sistema de producción feudalista las clases sociales comienzan a surgir a raíz de la implementación de la propiedad privada, se instaura el señor feudal o monarca, quien era el dueño de los medios de producción en esa época y el siervo de la gleba quien se encargaba de ejecutar trabajos propiamente artesanales. En cada feudo, los siervos de la gleba con el transcurrir del tiempo, se fueron organizando en gremios con el objeto de auxiliarse entre sí, para quienes formaban parte de dicha organización. Esta organización contaba con una estructura fundamental jerarquizada de la siguiente forma: a) Maestros; b) Oficiales; c) Compañeros; y d) Aprendices.

Posteriormente, esta organización sufre un fuerte quebrantamiento en la estructura fundamental descrita, en virtud de haberse burocratizado los ascensos a los diferentes cargos de maestros u oficiales, por lo que se obstaculizaba a los puestos de aprendices y compañeros ascender a un nuevo puesto, trayendo como consecuencia el surgimiento de los sindicatos.



Paralelo a la realidad que se vivía en el Estado de Guatemala en el extranjero específicamente en Francia se formula la Ley Chapelier, como consecuencia de la Revolución Francesa. En este cuerpo normativo se deja regulado por primera vez en la historia la libertad individual en materia del trabajo, la cual se fue desarrollando en un plano negativo al momento que se empezó a aplicar en la historia, para que posteriormente fuera tomada como una facultad positiva de los trabajadores, dicho cambio se llevó a cabo en las siguientes etapas: de represión, de tolerancia y de legalización.

#### **1.2.2.1. Etapa de represión**

Como su nombre lo establece en este periodo el derecho del trabajo era visto de una forma intolerable por el Estado pues chocaba contra las políticas públicas que trataba de instaurar el gobierno de turno, por ello, toda disposición que buscara crear o reivindicar derechos a los trabajadores era visto como un riesgo para el desarrollo de una sociedad, persiguiendo todo intento de asociación de trabajadores acusándolos de los delitos de sedición, conspiración, etc.

Las instituciones en materia de derecho de trabajo inician a desarrollarse de forma pausada y temerosa ya que, en las organizaciones de trabajadores predominaba un enfoque artesanal desprovisto totalmente de preparación académica que les permitiera ver mas allá de ser una simple organización, sumando el miedo de ser acusados de participar o formar las asociaciones descritas, por lo que a finales de este periodo logran constituirse los primeros sindicatos con fines reivindicativos tomando como punto principal la lucha de clases sociales. Dentro de la principal normativa en materia de



trabajo que se creó en esta etapa son: El Código Civil que regulaba las relaciones laborales en este periodo, El Reglamento de los Jornaleros, la Primera Ley de Trabajadores y la Ley Protectora de Obreros.

#### **1.2.2.2. Etapa de tolerancia**

A raíz de la creciente y acelerada evolución de las organizaciones sindicales, comienza a cambiarse la política del Estado hacia dichas organizaciones, cesa la persecución y exterminación de los movimientos obreros. El derecho de libre asociación se empezó a concebir como un derecho de aplicación universal, es decir, abarca su cobertura al sector obrero. La política del Estado no reconocía en su totalidad ya que únicamente se dirigía la atención a estas asociaciones cuando realizaban algún acontecimiento que afectara el orden público. Dentro de la principal normativa en materia de trabajo que se creó en esta etapa son: La Ley de trabajo, la Ley Protectora de Empleados Particulares para el Comercio, la Industria y la Agricultura en Guatemala.

#### **1.2.2.3. Etapa de legalización**

A partir del siglo XX, el derecho del trabajo evoluciona de una forma trascendental, tomando como punto de partida el Tratado de Versalles de mil novecientos diecinueve, este tratado como objetivo fundamental se encontraba consolidar la paz entre los países aliados y Alemania luego de ponerse fin a la primera guerra mundial. Dentro de la estructura del Tratado de Versalles se encuentra en la parte trece del cuerpo normativo, la regulación del ente rector en materia de trabajo en la actualidad, llamada la Organización Internacional de Trabajo que se funda con el objeto de establecer la paz universal basada en la justicia social.



Como instrumento jurídico internacional para fortalecer lo establecido anteriormente puede tomar en consideración lo establecido en el Tratado de Versalles el cual reconoce que existen condiciones de trabajo que implican un gran porcentaje de personas explotadas de forma injusta, misera y privaciones de cualquier índole, trayendo como consecuencia un escenario adverso y lejano para encontrar la paz y la armonía a nivel universal, a tal punto que las condiciones desarrolladas son un peligro y por ello es urgente mejorar las condiciones de trabajo desde las mas elementales hasta las que puedan ser complementarias.

En conclusión, esta etapa abarca un progreso efectivo de todas las disposiciones relativas a materia de trabajo, en virtud que no solo fue aceptado el criterio de legislar el derecho del trabajo a nivel nacional, si no a nivel internacional ya que se comprobó la necesidad de crear instrumentos que obligaran a nivel mundial al cumplimiento de normas laborales por parte de los Estados.

### **1.2.3. Concepto legal del contrato de trabajo**

Para poder dar un concepto de contrato de trabajo la misma se debe de abordar desde el derecho individual de trabajo, el cual se perfecciona en la relación jurídica entre un patrono y un trabajador. Por ello el Artículo 18 del Código de Trabajo define esta institución de la siguiente manera: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección



inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier forma”

El contrato individual de trabajo es el único contrato por medio del cual la persona cede voluntariamente totalmente su cuerpo, para que una persona lo dirija durante un tiempo efectivo, debiendo el primero sujetarse a las instrucciones legales que este realice. Por ello, es necesario citar la doctrina laboralista para poder tener una visión correcta y concreta de lo que es este tipo de contrato pues de él se desprenden todas las instituciones que giran en el ámbito individual como colectivo.

#### **1.2.3.1. Concepto doctrinario del contrato de trabajo**

La doctrina es una fuente complementaria que se puede utilizar para conocer mas a profundidad el conjunto de instituciones que conforman todo el derecho. La doctrina normalmente es formulada por personas que se han encargado de estudiar e investigar posturas teóricas que revisten cada una de las instituciones jurídicas para poder robustecer la aplicación a la realidad fáctica. Por ello, cada institución que se pretenda abordar debe tomarse lo establecido en libros, tesis, revistas, documentos electrónicos, entre otros.

El contrato individual de trabajo es la institución mas desarrollada por los tratadistas laborales, esto se concluye debido a la importancia que gira entorno hacia ella, puesto que si no existe este contrato no se podría concebir ningún derecho ni obligación laboral, salvo que se probare la relación de trabajo ante juez competente. Existen diversas teorías que tratan de explicar lo que es el contrato de trabajo, por ello no existe un consenso a nivel nacional como internacional para poder determinar una definición en sí. Sin



embargo, a pesar que no exista un acuerdo, por acuerdo mayoritario se ha determinado que existe un elemento puntual que se manifiesta en todo contrato y es la subordinación jurídica. La subordinación es el elemento fundamental para poder determinar si el contrato se encuadra dentro de una contratación civil o de trabajo, este elemento también aplica para las relaciones de trabajo.

El jurista (Martínez Vivot, 1999) manifiesta lo siguiente:

La subordinación jurídica en el contrato de trabajo se debe entender como la situación legal en que se encuentra el trabajador que tiene que obedecer o acatar las órdenes que le imparta su empleador o quien lo represente dentro de los límites del contrato de trabajo previamente perfeccionado (Pág. 100)

En ese sentido, tomando en consideración la subordinación y la teoría del negocio jurídico, se puede entender el contrato individual de trabajo tal como lo sugiere el tratadista (Olea, 2006): “relación jurídica por virtud del cual los frutos del trabajo pasan “ab initio” desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta al trabajador.” (Pág. 23)

#### **1.2.4. Elementos del contrato de trabajo**

De la definición legal, tanto legal como doctrinaria, del contrato individual de trabajo se puede abstraer los elementos, que se aplican supletoriamente a la relación laboral. Los cuales son:

1. Vinculo económico jurídico: El vinculo se entiende como la obligación que se va perfeccionar en dos personas, en este caso, patrono y trabajador. Al momento de



manifestar su voluntad en crear el contrato se configuran todos los derechos y obligaciones de naturaleza económica como lo es el salario y otras prestaciones dinerarias. En lo que concierne a los derechos y obligaciones jurídicas puede citarse la suspensión de los contratos de trabajo, o bien, su finalización.

2. Elemento subjetivo: Este elemento gira entorno a las personas que van a formar parte de la relación contractual. En el contrato de trabajo debe de existir el patrono y el trabajador obligatoriamente para que surta sus efectos legales en la realidad factica. El primero es la persona que contrata los servicios del segundo los cuales pueden ser materiales, intelectuales o de ambos géneros, a cambio de una contraprestación dineraria.
3. Elemento objetivo: Gira en torno a la prestación del servicio por el cual el trabajador fue contratado. Las condiciones de la prestación de servicio se sujeta a que el mismo debe de ser prestado de forma personal no existiendo posibilidad de delegar en otra persona el compromiso adquirido. Asimismo, el servicio por el cual el trabajador fue contratado puede ser material, intelectual o de ambos géneros según lo estipula el Código de Trabajo, sin embargo, a criterio personal todo servicio lleva inmerso los elementos descritos.
4. Subordinación: Dentro de un contrato de trabajo este elemento es inminente que se perfeccione para que entre a operar el derecho del trabajo en la relación jurídica que se crea. En la doctrina este elemento se denomina relación de dependencia y dirección inmediata o delegada, los cuales en términos concretos se refiere a la obligación que tiene el patrono de proveer los insumos necesarios para que el



trabajador pueda ejecutar de forma correcta el servicio en base a las instrucciones que gire directamente el patrono o su representante.

5. Contraprestación: La contraprestación hace referencia al elemento dinerario que va estar inmerso en la relación contractual y es enfocado al sueldo o salario. Esta retribución es la razón por la cual el trabajador decide someterse voluntariamente al patrono en búsqueda de obtener satisfactores para la diversidad de necesidades que tiene él así como las personas que dependen de su trabajo.

#### **1.2.5. Elementos esenciales de validez del contrato de trabajo**

La palabra validez hace referencia a las condiciones pertinentes o necesarias para que una institución pueda nacer a la vida jurídica y surtir sus efectos jurídicos de la forma prevista en la norma jurídica previamente emitida. El Código de Trabajo al ser una norma específica determina dentro de su contenido articular los elementos necesarios para perfeccionar un contrato de trabajo, sea escrito o verbal, pero debe de complementarse las disposiciones para que el contrato pueda dotar de certeza y seguridad jurídica a las partes que intervienen.

Para este punto, es importante tomar en consideración lo preceptuando en la teoría del negocio jurídico, siempre y cuando no entre en conflicto con los principios y autonomía del derecho del trabajo, pues la aplicatoria sustantiva que contempla el Código de Trabajo así lo requiere. Por ello, este tema se utilizará supletoriamente las disposiciones del derecho común a la parte sustantiva del derecho del trabajo pues el Código de Trabajo posibilita dicha aplicación.





### **1.2.5.1. Capacidad legal de las partes**

El jurista (Briceño Ruiz, 2002) manifiesta:

Es la aptitud jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones reconocidas por un ordenamiento jurídico interno, conformado por disposiciones nacionales o internacionales, la que a su vez puede ser la persona humana de derecho titularidad o de hecho ejercicio (Pág. 72)

Esta definición ejemplifica la realidad fáctica que impera en el mundo jurídico que se desarrolla en el territorio de la República de Guatemala. Asimismo, contempla la descripción normativa del Estado de Guatemala, haciendo la advertencia que las disposiciones de capacidad deben de estar alineados totalmente al sistema nacional frente al supranacional, situación que se perfección y comprueba en el Código Civil pues su contenido sobre este tema no contradice ninguna disposición emanada por un órgano internacional.

### **1.2.5.2. El consentimiento**

En el contrato individual de trabajo se entiende que existe consentimiento él al momento en que el patrono y trabajador manifiestas su voluntad en perfeccionar el vínculo que los va a sujetar a derechos y obligaciones de índole laboral. Según el Diccionario de la Real Academia Española lo define como: "Manifestación de voluntad expresa o tácita, por la cual un sujeto se vincula jurídicamente." Esta manifestación debe ser demostrada en la realidad por proposiciones hechas por una de las partes del contrato individual de trabajo, dirigidas a la otra parte y ser aceptadas por esta.



### 1.2.5.3. Objeto

En un contrato individual de trabajo la causa u objeto debe de ser totalmente licito, es decir permitido por el sistema jurídico en su conjunto. El objeto de perfeccionar un contrato de trabajo es el intercambio de intereses entre patrono y trabajador, en el entendido que el trabajador presta sus servicios y el patrono otorga una retribución dineraria. La causa de un contrato individual de trabajo se puede analizar desde dos variantes:

- 1) La causa objetiva que se refiere a la finalidad que establece la normativa laboral;
- 2) La causa subjetiva con relación al fin real y practico que se contempla en la realidad al momento de perfeccionarse el contrato.



## CAPÍTULO II

### 2. Relación jurídica laboral especial de los futbolistas

#### 2.1. Consideraciones preliminares

La relación laboral es una institución creada con el objeto de prevenir cualquier abuso de derechos laborales de parte del patrono en virtud de no existir un contrato por escrito. A pesar de que esta institución fue regulada en el año de 1961, la problemática continúa dado que se tiene la falsa idea que media vez no exista un contrato formal las partes no están ligadas al sometimiento de derechos y obligaciones laborales. La relación de trabajo en términos sencillos se evidencia con la prestación así del servicio, es decir, brindar el trabajo previamente acordado entre las partes.

Ahora, si se profundiza el termino de relación laboral acorde a la capacidad de comprender la materia que poseen los seres humanos, se puede concluir que es la actividad racional encaminada a producir satisfactores para diversas necesidades. En dicha relación laboral el vinculo se perfecciona de forma verbal en donde se pactan: salario, horario, duración y otros elementos pertinentes para coordinar la forma de ejecutar el trabajo asignado.

En el mismo sentido lo regula el Código de Trabajo en el Artículo 19 el cual establece lo siguiente: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente." Esta institución para el derecho del trabajo es fundamental puesto que la



relación de trabajo debe de preexistir para que el contrato individual de trabajo surta efectos jurídicos.

De esta afirmación se deriva la conclusión que puede existir la relación de trabajo sin que exista el contrato individual de trabajo, pero no puede existir contrato individual de trabajo sin relación de trabajo pues esta es inherente al contrato. La relación de trabajo también sirve para detectar medidas fraudulentas de parte del patrono que tienen a disimular un contrato individual de trabajo dándole cualquier otro tipo de forma legal y así aparentar la existencia de un contrato civil o administrativo.

En el caso de los contratos autorizados entre un club y sus jugadores puede suponer la existencia de una evidente relación de trabajo a pesar de que en el propio documento se asegure que es un contrato eminentemente civil o administrativo en el cual se van a prestar servicios profesionales. Este supuesto debe de ser estudiado de forma detenida en base a las características o elementos que se desprenden del contrato individual de trabajo que se aplican supletoriamente a la relación de trabajo. Si se comprueba la existencia de lo indicado debe aplicarse el tercer párrafo del Artículo citado el cual textualmente indica: "Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifican el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo."

En base a los argumentos citados es importante mencionar que a consideración personal entre los sujetos que intervienen en el ámbito de futbol existe una relación jurídica laboral especial que debe de ser abordada como si se tratara de un régimen especial de trabajo



propio del Código de Trabajo. Cuando se menciona un régimen especial de trabajo debe de entender como condiciones especiales que se van a perfeccionar en la relación contractual que se perfecciona entre un futbolista y los representantes de un club determinado, estas circunstancias no se pueden comparar con una relación laboral ordinaria la cual se perfecciona entre un patrono y un trabajador.

## **2.2. Obligación de los directivos de clubes afiliados a la liga nacional de fútbol**

En una relación contractual, indistintamente su naturaleza jurídica, esta sujeta a una o varias obligaciones, pero de ellas siempre se va a perfeccionar una obligación principal y las demás van a poseer la calidad de accesorias. Una obligación debe entenderse como el vínculo legal por medio del cual una parte llamada acreedor puede constreñir a otra llamada deudor a realizar una prestación consistente en dar, hacer o no hacer. La obligación principal de los directivos de los clubes consiste en una prestación de dar, es decir deben de hacer efectivo el pago del honorario por el cual contrataron al jugador en base al modo, tiempo y lugar.

El tratadista (Salvat, 1996) expone en relación a las obligaciones civiles:

Obligación es una relación jurídica establecida entre dos o mas personas por virtud de la cual una de ellas, el deudor se constituye en el deber de entregar a la otra o acreedor una prestación previamente convenida. (P.47)

Asimismo, el autor (Espin Canoas, 1982) sostiene:



La relación jurídica en virtud de la cual una persona llamada deudor le debe determinada prestación a otra denominada acreedor, el cual tiene la facultad de exigirla, constriñendo a la primera a satisfacerla. (P.10)

La obligación principal de pagar el honorario en un contrato por servicios profesionales de un jugador de futbol coincide en su totalidad con la obligación principal de un contrato individual de trabajo al momento de pagar el salario. Esta comparación se logra y es válida en virtud de los principios propios del derecho del trabajo, pero en especial, el principio de primacía de la realidad. Como se advirtió existen otras obligaciones catalogadas como accesorias las cuales los clubes están obligados a cumplir tales como: proveer controles de alimentación, uniformes, entrenamientos, charlas motivacionales, entre otras con el objeto de capacitar y entrenar al jugador para obtener las metas establecidas a corto, mediano y largo plazo. Estas obligaciones en el plano del derecho del trabajo se le denominan dependencia continuada para prestar el servicio.

### **2.3. Obligación del jugador profesional o trabajador**

Un contrato al ser una declaración de voluntad de carácter bilateral el cual tiene como finalidad crear, modificar y extinguir obligaciones entre las partes que intervienen, estas se perfeccionan tanto con los representantes del club como con los trabajadores futbolistas. Los trabajadores, al igual que el club, se someten a cumplir su obligación principal, así como las accesorias. La primera recae en jugar los partidos nacionales como internacionales que conforman la temporada regular, sin dejar por un lado la pretemporada que se realiza para acondicionar a todo el plantel. En otras palabras, su



obligación principal es prestar el servicio en la forma previamente pactada, tal como existiere una relación o contrato individual de trabajo.

Una vez desarrollada la obligación principal en el contrato de futbol podría suscitarse el problema al momento de abordar las obligaciones accesorias pues se desconocen si encuadrarían dentro de la legislación laboral o no. Sin embargo, al hacer un análisis de lo contemplado en el artículo 63 del Código de Trabajo las mismas pueden encuadrarse sin ningún problema a las obligaciones que establece el Código. Para mejor comprensión se citaran algunas obligaciones contempladas en el artículo citado para encuadrarse a la realidad del futbolista, siendo las siguientes:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante.
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenido.
- Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante este a solicitud del patrono para comprobar que este no padece de alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional.

#### **2.4. Naturaleza jurídica del contrato del jugador de fútbol profesional**

La naturaleza jurídica es la forma de describir la esencia de cada una de las instituciones que conforman las diversas ramas del derecho. Para poder abordar el sentido del contrato



del jugador de fútbol profesional se debe hacer una pausa y concluir que el deporte es un elemento innato y necesario para el desarrollo óptimo del ser humano guatemalteco.

Existe el falso argumento de creer que practicar un deporte determinado es sinónimo de estar ubicado en una clase social preferencial, sin embargo, su practicidad se puede dar desde instalaciones creadas con este fin o improvisadas.

El deporte es indispensable en la sociedad guatemalteca, por ello ha sido elevado a un rango constitucional, siendo ubicado en la parte dogmática de la Constitución Política de la República de Guatemala. El deporte es un sinónimo de la recreación que debe gozar todo habitante de forma plena. La parte dogmática reconoce derechos para la población y como consecuencia se transforman en una obligación para el gobierno en turno que se encuentra administrando al país. Existe un capítulo específico para este tema.

Habiendo abordado la importancia del deporte es pertinente indicar cual es la naturaleza jurídica en donde debería encuadrarse el contrato de los jugadores de fútbol. En la actualidad no existe un consenso a nivel general sobre una naturaleza específica para el contrato que se perfecciona entre los jugadores y el club, por ello, se han propuesto tres supuestos que se pueden encuadrar en la realidad fáctica que impera en el ámbito laboral, los cuales son:

- El contrato de los jugadores de fútbol y los clubes es una institución que debe ser regido por normas de derecho civil o común. Este tema se abordará en el siguiente subcapítulo.





- El servicio que prestan los jugadores de fútbol son contratos especiales que sujetan una relación jurídica especial, llamada trabajo autónomo, que no recibe ningún tipo de protección del derecho del trabajo.
- Existe una inminente relación jurídica laboral de carácter especial la cual debe garantizárseles toda la gama de derechos y obligaciones que emanan del derecho nacional e internacional.

## 2.5. La prestación de servicios profesionales

Los servicios profesionales que presta un jugador hacia un club normalmente son remitidos a la legislación del derecho común o civil. Cualquier situación que amerite una interpretación o estudio debe de sujetarse a este plano. En el libro quinto del Código Civil se encuentran contemplados los contratos típicos que tienen por objeto documentar la voluntad de las partes al acordar previamente un negocio jurídico y dentro de estos contratos se encuentra regulado en el Artículo 2027 el contrato por servicios profesionales el cual estipula lo siguiente: “Los profesionales que presten sus servicios y los que lo soliciten, son libres para contratar sobre sus honorarios y condiciones de pago”

El autor (Bazán Cabrera, 1961) manifiesta sobre lo argumentado:

Haciendo un análisis de las condiciones que se presentan en el club y las disposiciones a que nos hemos referido relativas a los servicios profesionales, entendemos que no puede estarse en el caso de los jugadores a tales disposiciones, porque estas presumen una transitoriedad obligada y además la interpretación normal y genérica del servicio profesional es entendiéndolo como



una actividad de tipo liberal, es decir que simultáneamente puede prestar servicios profesionales a diversas personas, sin depender de ninguna de ellas en particular el sostenimiento personal del profesionista de que se trata y subsistencia. (P.42)

Se podría pensar que la prestación de servicios profesionales de un futbolista se concretiza al momento que se genera el contrato y por ende exponen su voluntad y consentimiento al aceptar cada una de las cláusulas que integra el contenido del instrumento citado. El contrato en sí debe concebirse como un negocio jurídico de carácter bilateral que trae consigo derechos y obligaciones para cada una de las partes que intervienen. El problema de esta suposición es que en el ser de las relaciones jurídicas únicamente se toma la realidad normativa, dejando por un lado la realidad fáctica que viven los jugadores de fútbol frente al club.

Por ello, si se toma en consideración ambas realidades y se hace la unión respectiva a consideración personal no se puede encuadrar los servicios profesionales de los jugadores de fútbol en base a los siguientes puntos:

- El profesional que es protagonista en este tipo de contratos puede brindar sus servicios a varias personas a la vez. Esto es totalmente incompatible con la exclusividad que deben poseer los futbolistas.



- El termino profesional trae consigo la característica de perdurabilidad pues una persona académicamente preparada le servirá para toda su estadía física en este mundo, sin embargo, el jugador de futbol posee un límite acorde a la edad.
- El termino profesional en el ámbito del futbol se refiere al recorrido o trayectoria del jugador para poder formar parte del club que lo pretende. Esto no significa la exigencia de un grado académico el cual se ha obtenido en una casa de estudios debidamente facultada para extender un título determinado como suele suceder en otro tipo de contrataciones.

En base a los argumentos explicados en los sub capítulos que anteceden se puede concluir que los contratos que celebran los futbolistas profesionales con un club para prestar sus servicios tienen una peculiaridad fundamental que trae como consecuencia inmediata el poder distinguirlos de cualquier tipo de contrato, por eso nace la idea urgente de poder proteger este tipo de contratación y así evitar posibles violaciones laborales ubicándolo dentro del Código de Trabajo como como una relación jurídica laboral especial para que pueda ostentar una protección preferente por parte del Estado de Guatemala garantizándole la gama de derechos y obligaciones que ostenta una relación laboral ordinaria.

## **2.6. Problemas suscitados entre los clubes de fútbol y los jugadores de fútbol profesional de Guatemala**

La problemática gira en torno a un concepto que se ha tratado de erradicar en el mundo del derecho del trabajo y es la estabilidad laboral. Uno de los grandes desafíos que se ha generado a inicios del siglo XX es prevenir formas de flexibilizar el contrato individual de



trabajo y una de ellas es evitar la inestabilidad en las relaciones de trabajo. Para los autores (Greenhalgh, L & Rosenblatt Z, 1984) “la inestabilidad laboral ha sido definida como la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo.” (P.75).

En el Estado de Guatemala únicamente se reconoce la estabilidad laboral relativa en el ordenamiento jurídico interno. Esta presupone la existencia de ciertos casos en los cuales se recibe la protección legal frente a despidos arbitrarios o ilegales que ejerce el patrono.

Por ejemplo, el caso de la mujer que se encuentra en periodo de gestación o de lactancia; también existe protección de las personas que han decidido crear una asociación sindical o bien, aquellas que forman parte del Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo de la asociación descrita. La estabilidad laboral absoluta no existe en Guatemala puesto que se reconoce como un derecho para la parte patronal despedir sin existir una causa justa condicionando esta acción al pago de una indemnización.

La aproximación más pronta que se tiene de la inestabilidad laboral es la sensación de perder en cualquier momento el trabajo o ser privado de derechos propios de una relación de trabajo. Esto se ha ido acrecentando no solo en el Estado de Guatemala, en América Latina en general puesto que en la actualidad existe un 69% de trabajadores en esa situación y dentro de ellos se encuentran los futbolistas. Este es el principal problema que afrontan las partes que intervienen en el plano del deporte del fútbol pues al terminar la temporada por la cual fueron contratados quedan totalmente desprotegidas al no recibir la cobertura de la estabilidad laboral.



### 2.6.1. Sindicato de futbolistas profesionales de Guatemala

Previo abordar este tema es importante hacer énfasis que la institución del sindicato, o bien asociación profesional encuentra su fundamentación en el derecho interno como en el derecho internacional. En lo que respecta a la legislación nacional encuentra su fundamento en la Constitución Política de la República de Guatemala en los Artículos 34 y 102 literal q) y en el Código de Trabajo lo regula a partir del título sexto en un único capítulo.

Asimismo, el derecho internacional regula y protege la institución sindical desde una visión regional como universal. Primero, desde el punto de vista de sujeción geográfica regional encuentra su fundamento en el Protocolo Adicional a la Convención Americana de los Derechos Humanos. La visión internacional universal puede verse desde varias vías sin embargo se tomará únicamente lo preceptuado por la Organización Internacional de Trabajo a través de los siguientes convenios:

- Convenio internacional de la Organización Internacional de Trabajo número 87 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, específicamente a lo estipulado en el Artículo 2.
- Convenio Internacional de la Organización Internacional de Trabajo número 98 relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva, específicamente en lo estipulado en los Artículos 1, 2, 3 y 4.



- Convenio Internacional de la Organización Internacional de Trabajo número 102 relativo al convenio de las plantaciones, específicamente a lo que estipula el Artículo 62

Hecho este breve aproximación sobre la forma e instrumento jurídico en que se encuentran regulados y progresados los sindicatos así como los derechos y obligaciones que se desprenden del mismo, es necesario remitirnos a la ley específica, por ello, de conformidad con lo que estipula el Artículo 206 del Código de Trabajo establece lo siguiente: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

De la definición legal establecida se puede desprender la función esencial del sindicato los cuales se constituyen con un fin específico que gira entorno a la protección de las condiciones laborales. Es pertinente indicar que el sindicato no solo se puede constituir con trabajadores en relación de dependencia o subordinación puesto que permite que el mismo sea creado por trabajadores de oficios independientes tal es el caso de los jugadores de fútbol que prestan sus servicios profesionales a un club interesado en contratarlos por un tiempo específico.

Como consecuencia del plano inestable que viven los trabajadores de fútbol se creó una asociación profesional o sindicato con fines permanentes los cuales buscan proteger y brindar servicios de diversa índole a los futbolistas que se han afiliado y forman parte de la organización profesional. Esta organización es de tipo urbano, gremial y tiene



personería jurídica propia para ejercer derechos y contraer obligaciones en nombre propio. El fin de su constitución es lograr las garantías mínimas para los futbolistas, que se cumplan los contratos y que los futbolistas tengan estabilidad.

Un sindicato al ser una asociación profesional se reconoce que es un ente de carácter permanente derivado que previo a ser reconocido debe de acreditar documentación pertinente y hacer los trámites administrativos ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que sea reconocida su personería y por ello pueda ejercer derechos y obligaciones en nombre propio para poder cumplir con el propósito por el cual los futbolistas decidieron crear este órgano colegiado, el cual va estar integrado por los siguientes órganos:

- **Asamblea general:** Es el órgano máximo de toda entidad sindical, el cual toma las decisiones pertinentes para fijar las metas u objetivos acordes a la función específica. Se encuentra conformada por todos los jugadores de fútbol que se han afiliado a la entidad sindical habiendo cumplido previamente los requerimientos contenidos en los estatutos.
- **Comité ejecutivo;** Se encuentra conformado por un número no mayor a nueve personas ni menor a tres. En ellos recae la representación legal de la entidad sindical pues son los encargados de ejecutar las decisiones tomadas por la asamblea general.
- **Consejo consultivo:** Su función es puramente asesora para la entidad sindical sobre temas complejos o temas que se ignoran por parte de los jugadores de fútbol. Normalmente se encuentra conformada por personas que estudios o



experiencia superior al resto de futbolistas. Tanto en el comité ejecutivo como en el consejo consultivo sus integrantes son electos por la totalidad de jugadores afiliados.

El antecedente de esta organización sindical fue la Asociación de Futbolistas Guatemaltecos, sin embargo, su impacto no era tan trascendente pues no contaban con mayor injerencia en el ámbito laboral guatemalteco. Por ello se tomó la decisión de mutarse a una asociación sindical culminando su proceso a través de la resolución DGT-PJ-01-2018 del expediente 054-2017 en donde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social resuelve reconocer al sindicato y sus estatutos y por ende ordenar su inmediata inscripción.

La inscripción quedó plasmada el dieciséis de febrero del año 2018, bajo el número 2,486 en los folios 001960 al 001978 del Libro 24 de Inscripciones de Organizaciones Sindicales, siendo publicada en el Diario Oficial el día 13 de marzo del 2018. La asamblea del Sindicato de Futbolistas Profesionales de Guatemala eligió al ex jugador de fútbol Carlos Fernando Figueroa Martínez como Director Ejecutivo.

El órgano colegiado fijó como visión representar a los futbolistas profesionales en todo conflicto individual o colectivo que se pueda suscitar en la relación jurídica que se perfecciona con el club, buscando defender los derechos laborales de los futbolistas; y su misión es fomentar y velar por la unión, armonía, solidaridad, participación y agrupamiento de todos los futbolistas profesionales en Guatemala, dentro de la esfera gremial.

La sede se encuentra ubicada en la sexta avenida cero guion sesenta, Gran Centro Comercial de la Zona 4, Quinto Nivel, oficina 503. Los futbolistas interesados deben de





acudir a la ubicación citada y llenar una hoja de afiliación. Si es el caso que el futbolista se encuentre imposibilitado de acudir en virtud que presta sus servicios en el área departamental puede solicitar apoyo por vía electrónica. Los beneficios que se adquieren al incorporarse son los siguientes:

- Capacitaciones y desarrollo. Las instituciones encargadas de brindar este servicio son: Johan Cruyff Institute, ISEA, INTECAP, CIAV, IDE Universidad, Be Magistral, entre otros.
- Servicios Médicos. Las organizaciones de galenos encargados de brindar los servicios son: Clínica Fisioterapia de SIFUPGUA, Grupo RADCO, VIP DENTAL, Centro Medico de Especialidades La Esperanza (Quetzaltenango). FisisFitness, 20/20 optica, Mental Coach.
- Asesorías. La propia asociación sindical brinda asesorías legales y contables.





## CAPITULO III

### 3. La contratación deportiva en el futbol guatemalteco

#### 3.1. Contratos de prestación de servicios profesionales

La contratación deportiva en la actualidad se rige por disposiciones de derecho común. No existe alguna disposición legal específica que pueda asistir laboralmente a los deportistas que integran la sociedad del futbol guatemalteco, siempre se remiten a las disposiciones del derecho común. Sin embargo, la figura del deportista profesional sea cual fuere su deporte, encuentra su protección a nivel constitucional como a nivel ordinario. La primera descansa en la Constitución Política de la República de Guatemala pues el deporte recibe una tutela preferente al crear órganos rectores en esta materia tales como el Comité Olímpico Guatemalteco o la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala y la segunda encuentra su fundamento en el Código Civil al determinar en sí la definición de contrato de servicios profesionales.

Previo a dar una definición de este tipo de contratos es necesario advertir que el mismo es una forma de convenir voluntades a efecto se puedan generar derechos como obligaciones para las partes que decidieron someterse legalmente a un acto o hecho específico. El autor (Cabanellas de Torres, 2006) sostiene: “El acuerdo de dos o mas personas sobre un objeto de interés jurídico.” El acuerdo de voluntades es la esencia misma del negocio jurídico el cual se va perfeccionar a la hora que sea plasmado, en la mayoría de los casos, por un profesional del derecho ya sea por medio de documento privado con firma legalizada, o bien, a través de escritura pública debidamente inscrita en los registros que corresponden.



Para el autor (Viteri Echeverria, 2001) los contratos por servicios profesionales son:

Los contratos por servicios profesionales materializan la facultad de decisión que ostentan los profesionales para destinar sus servicios a los contratistas quienes son personas que los solicitan por una causa específica, teniendo la libertad absoluta para negociar y concretizar los honorarios que va a generar la prestación del servicio, así como las condiciones de pago. (P.521)

La definición citada es tomada de la doctrina que ha desarrollado el autor guatemalteco, sin embargo, si se atiende a lo preceptuado a la Ley del Organismo Judicial la única fuente del derecho es la ley, sin embargo la costumbre la complementara, por ello es indispensable remitirse a la ley específica o especial en la materia. El Código Civil, Decreto Ley 106 regula en el libro quinto este tipo de contratos, el contenido articular que desarrolla esta institución inicia del Artículo 2027 al Artículo 2036. De esta regulación es indispensable resaltar los siguientes puntos:

- Se regula el principio de autonomía de la voluntad en virtud que las partes son libres de pactar los servicios y honorarios siempre y cuando los mismos no entren en confrontación con las disposiciones legales.
- Existe la posibilidad de utilizar el arancel de forma subsidiaria al momento en que no se haya convenido previamente los honorarios por las partes que intervinieron en la negociación. Por ello, se debe de promover una acción judicial a efecto el juez pueda conocer el caso concreto y si procede autorizar la utilización del mismo.



- Cuando existan varios profesionales prestando sus servicios a un mismo asunto, cada quien tiene el derecho de recibir proporcionalmente los servicios ejecutados y el reembolso de los gastos, al momento de existir negativa por el contratista de cancelar lo devengado.
- Se tipifica la figura de daños y perjuicios al momento que el profesional no provea los servicios de una forma eficiente. Para ello, el contratista afectado debe accionar ante los órganos jurisdiccionales para que proceda a conocer el caso concreto y en base a lo expuesto y comprobado a través de los medios probatorios, sea emitida la resolución que corresponda.

### **3.2. Elementos esenciales de validez**

Toda contratación, independientemente que su naturaleza sea civil o de otra índole, debe de sujetarse a elementos o condiciones que le permitan nacer a la vida jurídica sin ningún tipo de problema, puesto que de perfeccionarse algún tipo de impedimento pudiera dar lugar a que una de las partes afectadas, en un margen de tiempo, acuda a las instancias judiciales a promover su impugnación y con ello dejar sin efecto un contrato por servicios profesionales. Por ello es indispensable enumerar y desarrollar cada uno de los elementos los cuales son:

- Elemento subjetivo. También es conocido como elemento personal dado que hace alusión a las personas o sujetos que van a intervenir en la concretización de un contrato por servicios profesionales. Los sujetos que intervienen en esta contratación son: el profesional y el contratista. El primero hace alusión a la persona que practica una actividad que constituye su principal fuente de ingresos



para poder satisfacer sus necesidades, el servicio que brinde puede estar acreditado con un título facultativo o no. El contratista es denominado como cliente y hace hincapié a la persona que contrata los servicios profesionales con un objetivo específico. La diferencia que existe entre ambos sujetos es que el profesional necesariamente debe de ser una persona individual, mientras el contratista puede ser una persona individual o jurídica.

Ambas partes que intervienen en la relación jurídica deben de acreditar la capacidad legal con la cual van a actuar al momento de concretizarse el contrato por servicios profesionales. El autor (Cruz, 1982), en su obra titulada: Instituciones de derecho civil patrio resalta la importancia de la persona y la capacidad de la siguiente manera:

Se coloca en primer lugar el tratado de las personas, porque ellas son los sujetos de derecho. Bajo la palabra persona se comprende todo ser capaz de derechos y obligaciones civiles; y siendo capaces de esos derechos y obligaciones, tanto el hombre individualmente, como algunas asociaciones en su carácter de tales, las personas son naturales o jurídicas. (P.68)

De este argumento se desliga la existencia de dos tipos de capacidad: de goce y de ejercicio. Pero, el ordenamiento jurídico civil no reconoce la capacidad de goce pues le denomina incapacidad, únicamente reconoce capacidad de ejercicio. Sin embargo, en el contrato puntual que se desarrolla, en el caso del profesional o del contratista que sea persona individual estos deben de ostentar capacidad de ejercicio tal como lo estipula el Artículo 8 del Código Civil. Si es el caso que el



contratista sea una persona jurídica debe de actuar a través de un representante legal de conformidad como lo estipula el Artículo 16 del cuerpo legal citado.

- Elemento Objetivo. Este elemento hace énfasis al objeto del contrato. Es decir, se refiere al servicio que está prestando el profesional y para el cliente o contratista la retribución a la cual está obligado pagar. El servicio debe de ser ejecutado en la forma pactada y de no cumplir lo estipulado, por causas imputables al profesional, se pudieran generar las siguientes responsabilidades: responsabilidad civil y responsabilidad penal. La primera responsabilidad se traduce a daños y perjuicios las cuales deben de ser decretadas, como se advirtió, en la vía judicial. En el caso de la segunda responsabilidad se traduce a la realización de una acción u omisión típica, antijurídica, culpable y punible que se origino por la ejecución del servicio contratado.

En lo que respecta a los honorarios se deben de pagar en el tiempo, lugar y modo convenido por las partes que intervinieron en esta contratación. El pago es la única forma normal de librar la obligación que se concretizo a favor del profesional. Normalmente los honorarios en relación al tiempo se pactan de forma periódica pudiendo ser cada fin de mes o quincena.

El modo y el lugar se podrían concretizar a través de un deposito en efectivo, pero a raíz de la instauración de la era digital estos dos elementos han sido sustituidos por transferencias electrónicas de efectivo al numero de cuenta que ha acreditado el profesional.



### 3.3. Derechos y obligaciones entre las partes

Para desarrollar la realidad legal y específica que viven los jugadores de fútbol es necesario centralizarnos al contenido del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional del Fútbol Asociación -FIFA- el cual va a regir a toda persona individual que sea inscrita en las diversas ligas a nivel nacional. Este reglamento fue creado bajo la dirección del presidente de la Federación Internacional de Fútbol Gianni Infantino y como Secretario General Fatma Samoura.

El Reglamento descrito contiene las normas mundiales para todos aquellos países que estén adheridos a la Federación Internacional del Fútbol Asociación -FIFA-, su cumplimiento es de carácter obligatorio y van a desarrollar tres temas fundamentales: el estatuto de los jugadores, su elegibilidad para participar en el fútbol organizado, así como la transferencia que se puede dar entre distintas asociaciones. Este estatuto establece en sus disposiciones una serie de principios los cuales se traducen como obligaciones para cada una de las partes que intervienen en este tipo de contratación, las cuales deben de estar en completa armonía con la legislación del Estado de Guatemala, así como convenios colectivos que trasciendan en el ámbito del fútbol.

La estabilidad contractual es el principio matriz del cual se van a desprender otros principios que van a fundamentar la relación jurídica entre el profesional y el club. Por ello, los otros principios que emanan son:

1. Cumplimiento obligatorio de los contratos;





2. Cualquiera de las partes puede rescindir un contrato en el caso que exista una causa justificada;
3. Un jugador profesional puede rescindir el contrato por causa deportiva justificada;
4. Los contratos no pueden rescindirse en el transcurso de una temporada;
5. Si existe una rescisión contractual sin causa justificada se deberá pagar una indemnización.
6. En caso de rescisión de un contrato sin causa deportiva justificada se impondrán sanciones deportivas a la parte infractora.

Previo a abordar cada uno de estos principios es necesario advertir que en su desarrollo se debe concebir la teoría de la bilateralidad de la norma jurídica. La palabra bilateralidad hace alusión a un doble enfoque o a una doble vía, por ello al momento en que se traduce al lenguaje jurídico, se podría afirmar que esta posición doctrinaria consiste en que los derechos determinados para una de las partes se vuelven obligaciones para la contraparte y los derechos de la contraparte se traducen como obligaciones para la parte que han perfeccionado el negocio jurídico a través de un contrato.

### **3.3.1. Cumplimiento obligatorio de los contratos**

Este principio encuentra su fundamento en el Artículo 13 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional del Fútbol Asociación -FIFA- el cual literalmente establece: “Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse solo al vencimiento del contrato o de común acuerdo.” El primer derecho que regula este Artículo es para el club. Este Artículo



desprende la decisión unilateral que tiene la parte contratante de rescindir un contrato por haberse cumplido el plazo contractual. El plazo es un acontecimiento futuro y cierto del cual depende el nacimiento o la extinción de un derecho o una obligación. También se ve un derecho que le asisten a ambas partes de poner fin a la relación contractual al existir consentimiento tanto del jugador profesional como del club.

### **3.3.2. Recisión de contratos por causa justificada**

El término recisión hace alusión a dejar sin efecto una relación jurídica preexistente. En este principio se reconoce una causa que originó tomar esa decisión de finalizar el contrato profesional sin que se haya cumplido el plazo determinado. Normalmente las causas comunes que justifican esta decisión son todas aquellas conductas que atentan contra la dignidad humana del jugador o de los miembros directos del club. El término dignidad hace énfasis a aquellos derechos inherentes que le asisten a cada uno de los habitantes por el simple hecho de existir. Por ello, entre estas conductas podrían estar insultos, acusaciones sin fundamento, inclusive la existencia de salarios pendientes.

En el caso de salarios pendientes el jugador tiene el derecho de solicitar su recisión de contrato cuando se le adeude dos salarios mensuales vencidos, siempre y cuando haya constituido por escrito en mora al deudor. Si es el caso que el salario no sea pagado de forma mensual se calculara de forma prorrateada. Lo establecido en este párrafo se encuentra regulado en el Artículo 14 Bis del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional del Fútbol Asociación -FIFA- Es importante señalar que al existir una causa justificada el mismo cuerpo normativo permite a la parte afectada a solicitar el pago de una indemnización si la causal se



perfecciono por el club, o bien, de pagar una sanción deportiva si el motivo que dio origen a tomar la decisión lo ocasiono el jugador profesional.

Lo establecido con anterioridad encuentra su fundamento en el Artículo 14 el cual establece de forma parafraseada en sus numerales uno y dos lo siguiente:

1. En el caso de que exista una causa justificada, cualquier parte puede rescindir un contrato sin ningún tipo de consecuencias (pago de una indemnización o imposiciones de sanciones deportivas.
2. Cualquier conducta abusiva de una parte que tenga como objetivo forzar a su contraparte a rescindir un contrato o modificar los términos de este, constituirá una causa justificada de rescisión para la contraparte (jugador o club).”

### **3.3.3. Rescisión de contrato por causa deportiva justificada**

La causa deportiva justificada se entiende como una situación no prevista que afecta físicamente al jugador profesional y por ello no puede prestar el servicio previsto en el contrato. Para poder invocar esta causal es necesario que el jugador de futbol haya participado por lo menos un 10% de los partidos oficiales que integran una temporada. Esta rescisión sea realiza de forma prematura la cual permite, dependiendo de la situación, el jugador puede solicitar una indemnización. Para poder ejercer dicha acción el jugador debe comunicarlo a los quince días siguientes de su ultimo partido oficial. Las principales causas justificadas son:

- Lesiones físicas



- Problemas psicológicos
- Incompatibilidad de caracteres con el cuerpo técnico.

Lo establecido con anterioridad encuentra su fundamento en el Artículo 15 del del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional del Futbol Asociación -FIFA-

#### **3.3.4. Recisión en el transcurso de una temporada**

El termino temporada se debe de entender como el periodo de tiempo conformado por doce meses que comienza el primer periodo de inscripción fijado por una asociación, en este caso seria la Federación Nacional de Futbol de Guatemala. En este principio se configura la obligación para ambas partes, jugador de futbol y club de no rescindir unilateralmente el contrato mientras finaliza la temporada. Es decir, deben de esperar a que se cumplan los doce meses que dura la temporada para poder decidir sobre su futuro contractual. Esto se encuentra regulado en el Artículo 16 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional del Futbol Asociación -FIFA-.

#### **3.3.5. Indemnización por recisión contractual sin causa justificada**

Este derecho le asiste al jugador de futbol al momento en que no existe un motivo para rescindir el contrato, sin embargo, el club lo ejecuta. La indemnización es una compensación económica para la parte afecta la cual lleva inmerso el resarcimiento de un daño causado. Por ello, este monto dinerario se destina con un animo compensatorio y subsidiario en lo que el jugador de futbol [se logra incorporar a un nuevo club de futbol](#)



profesional. Es importante señalar no se puede ceder a terceras personas el monto compensatorio dinerario. Todo lo relativo a este tema encuentra su fundamento en el Artículo 17 numerales 1 y 2 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional del Fútbol Asociación -FIFA-

### **3.3.6. Sanción por rescindir un contrato sin causa deportiva justificada**

La sanción deportiva encuentra su fundamento legal en el Artículo 17 numerales 3 y 4 del del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional del Fútbol Asociación -FIFA-. Esta sanción puede ser aplicable al jugador de fútbol o al club por rescindir un contrato sin existir causal justificada. Por ello, los efectos son distintos para cada uno de los sujetos que intervinieron en la relación jurídica. Para el jugador la sanción se perfecciona en la restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar en cualquier partido oficial, si existen agravantes esta restricción se aumentará a seis meses. En lo que concierne al club la sanción consiste en prohibir la inscripción de nuevos jugadores tanto en el ámbito nacional como internacional, durante dos periodos de inscripción completos y consecutivos.

### **3.4. Proceso de inscripción de jugadores**

Como criterio propio el proceso debe de ser visto como un conjunto de etapas lógicamente ordenadas y concatenadas que buscan un fin determinado. En este caso, cada jugador profesional que desee jugar en la Liga Nacional de Fútbol debe seguir una serie de pasos ante el órgano que corresponda, auxiliado por el club que lo ha contratado y así poder formar parte del equipo que participara en la temporada. Por ende, considero oportuno señalar consideraciones especiales:



- Los clubes deben de tener un sistema electrónico de registro de jugadores e les asignara un numero de identificación por parte de Federación Internacional del Futbol Asociación -FIFA-.
- Solo los jugadores inscritos electrónicamente pueden ser considerados como elegibles para participar en torneos de futbol organizado.
- Inscrito el jugador este se somete al cumplimiento de los estatutos y reglamentos emitidos por la federación descrita y se realiza con el objetivo de que juegue futbol.
- Un jugador solo puede inscribirse con un club determinado. Sin embargo, existe la excepción en que los jugadores estén inscritos en tres clubes durante una temporada, en ese tiempo el jugador es elegible para jugar partidos oficiales solamente con dos clubes.

Haciendo la advertencia de algunas consideraciones especiales, la ficha de inscripción contendrá la siguiente información:

- 1) Fecha de inicio de la inscripción;
- 2) Nombre completo del jugador;
- 3) Fecha de nacimiento, genero, nacionalidad, estatus de aficionado o profesional.
- 4) Tipo de futbol que va proveer al club: futbol once, futsal o futbol playa
- 5) Nombre del club en la asociación donde jugará;
- 6) Categoría de formación del club;
- 7) El numero de identificación del jugador según Federación Internacional del Futbol Asociación -FIFA-;



- 8) El numero de identificación de la asociación según Federación Internacional de Asociaciones de Fútbol Profesional -FIFA-.

### 3.5. Certificados de transferencias

El certificado de transferencias es el documento que acredita una transferencia a nivel internacional, este documento se le extiende al ganador de forma gratuita, sin condiciones y sin sujeción a plazos específicos. Cualquier intento del club de entorpecer el cumplimiento a dichas características se considera nula y por ende carece de efectos jurídicos. Para que exista este documento el jugador tubo que estar inscrito de forma definitiva con una asociación primigenia para emigrar a una nueva. La transferencia de un jugador no se podrá realizar si la nueva asociación no recibe el certificado citado. Las consideraciones trascendentales en este tema son:

- Existe un sistema de correlación de transferencias ha sido concebido para garantizar que las autoridades del futbol dispongan de mas datos sobre las transferencias internacionales de los jugadores. Este sistema también ayuda a la protección de los jugadores de los menores de edad. El uso de este sistema es obligatorio para toda transferencia internacional de jugadores profesionales y aficionados.
- Es responsabilidad de los clubes introducir y confirmar las ordenes de transferencia a través del sistema, y con ello garantizar que la información coincida. Los clubes deben de estar en constante capacitación y con los conocimientos necesarios para poder cumplir con las obligaciones que impone el sistema.



### 3.6. Solución de conflictos

Los conflictos son parte del diario vivir derivado a la constante interacción y comunión en sociedad. El ser humano es un ente que se relaciona con sus semejantes, es parte de naturaleza intrínseca, inclusive la sociabilidad ha sido catalogada como una necesidad que es indispensable satisfacerla para poder preservar la vida de las personas. Normalmente los conflictos nacen como consecuencia de la existencia de las pretensiones en varias personas las cuales recaen en un mismo objeto el cual no puede ser dividido para poder satisfacer las demandas de cada sujeto.

Un conflicto para Burton citado por la autora (Paris Albert, 2005) es:

El conflicto es luz y sombra, peligro y oportunidad, estabilidad y cambio, fortaleza y debilidad, el impulso para avanzar y el obstáculo que se opone. Todos los conflictos tienen la semilla de la creación y la destrucción. (P.30)

Partiendo de esta definición el conflicto puede ser entendido como una acción racional la cual se caracteriza por la existencia de una controversia entre dos partes, en virtud que el interés u objeto no puede satisfacer las pretensiones de ambos. Existen diversas teorías que pretenden explicar la naturaleza jurídica del conflicto, para ello se citaran las principales:

- Teoría clásica o teoría de conflicto: Presupone la existencia de dos términos que suelen confundirse siendo: la disputa y el conflicto. La primera se caracteriza por la posibilidad de acordar una negociación y al existir anuencia la solución se puede dar sin necesidad de acudir a instancias jurisdiccionales o extra jurisdiccionales. En lo que respecta al





conflicto en sí, su campo de surgimiento se enraíza a las necesidades de los seres humanos es por ello por lo que su satisfacción es más difícil de acordar entre las partes por ello se acude a una tercera persona para que resuelva conforme a derecho corresponda.

Teoría contemporánea. Su principal exponente fue Galtun y surge como una antítesis a la teoría clásica. Esta teoría presupone identificar los elementos fundamentales para comprender los conflictos, dentro de ellos se encuentran: la actitud y la forma de contemplar el conflicto. Supera la idea que el conflicto surge de una necesidad humana.

Es importante hacer hincapié en la teoría general de los conflictos puesto que en los contratos entre los jugadores profesionales y los clubes también pueden existir conflictos a la hora de no ejecutarse o cumplirse las condiciones las cuales se han pactado con el consentimiento de ambos sujetos. Los jugadores tienen la posibilidad de acceder a dos vías, pueden acudir a instancias judiciales, o bien, reconocer la competencia órganos que son creados por el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional del Fútbol Asociación -FIFA-

### **3.6.1. Federación Internacional de Fútbol Asociación -FIFA-**

Este órgano se encuentra fundamentado en el Artículo 22 literal del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional del Fútbol Asociación -FIFA- el cual establece las siguientes competencias:



- Disputas entre clubes y jugadores en relación con el mantenimiento de la estabilidad contractual y disputas con respecto a la relación laboral entre un club y un jugador que cobren una dimensión internacional.
- Disputas con respecto a la relación laboral entre un club o una asociación y un entrenador que cobren una dimensión internacional.
- Disputas relacionadas con la indemnización por formación y mecanismos de solidaridad.

### **3.6.2. Comisión del estatuto del jugador**

Encuentra su fundamento en el Artículo 23 numerales del uno al cuatro del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional del Fútbol Asociación -FIFA-. El cual literalmente establece lo siguiente: “La Comisión del Estatuto del Jugador decidirá sobre cualquier disputa conforme al Artículo 22, letras c) y f), así como sobre cualquier otra disputa que surja de la aplicación del presente reglamento sujeta al Artículo 24.

### **3.6.3. Cámara de Resolución de Disputas**

La abreviatura para este órgano es CRD. Esta institución encuentra su fundamento en el Artículo 24 numeral 1 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional del Fútbol Asociación FIFA. Esta institución tiene competencia para conocer los casos que estipula el Artículo 22 literales a), b) d) y e) del cuerpo legal citado.



## CAPÍTULO IV

### **4. La necesidad de establecer la relación laboral entre los clubes y los futbolistas de la Liga Nacional, así como incluir el contrato de trabajo del futbolista como contrato laboral sujeto a régimen especial de trabajo**

#### **4.1. Situación actual de los futbolistas profesionales**

La Constitución Política de la República de Guatemala establece que es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral, es en este sentido que el aparato estatal debe establecer los mecanismos necesarios para proteger los derechos e intereses de los futbolistas profesionales en el ámbito laboral. Con base a lo anterior es posible afirmar de manera categórica que todos los derechos consagrados en nuestra Carta Magna, deben ser aplicados de manera directa e inmediata, sin restricción alguna a las relaciones jurídico laborales entre jugadores profesionales y clubes deportivos guatemaltecos, observando la máxima que en caso de duda se favorezca al trabajador (indubio pro operario).

Asimismo, en el cuerpo normativo antes citado, se establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, siendo conciliatorias y tutelares las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, atendiendo siempre los factores económicos y sociales pertinentes. Por su parte la normativa más relevante en el ámbito laboral, la encontramos en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, el cual define al contrato individual de trabajo el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia



continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma; sin embargo en Guatemala existen trabajos sujetos a regímenes especiales, en los cuales no se encuentran el de los futbolistas profesionales y clubes deportivos.

Si bien el Código de Trabajo regula una serie de relaciones jurídicas entre patrono y trabajador, no contiene normas específicas sobre derechos y obligaciones entre el futbolista profesional y el club deportivo, lo cual actualmente ha generado constantes abusos de autoridad, incumplimiento de las obligaciones laborales y previsión social, inexistencia de contratos escritos de trabajo, deficiencia en el pago de salarios y prestaciones laborales, entre otros. Un claro ejemplo de esto lo encontramos en el pago de salarios, a pesar que el Código de Trabajo establece un salario quincenal o mensual, es recurrente apreciar en los medios de comunicación que se ha concluido con la temporada en la Liga Nacional sin haberseles pagado el salario a los futbolista.

En Guatemala se reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social como un beneficio de los habitantes de la Nación, por lo que se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria, es de esa cuenta que todo trabajador debe estar afiliado al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, el cual responde a un derecho constitucional; sin embargo la mayoría de los clubes deportivos guatemaltecos no ha cumplido con esto, ocasionando graves consecuencias a los futbolistas profesionales, evidenciando con ello un desamparo total para él y su familia.

En cuanto a los celebrados entre los futbolistas profesionales y los clubes deportivos es importante tener en cuenta que estos cumplen con los elementos contractuales



necesarios para nacer a la vida jurídica; empero también debe de observarse la norma internacional de los reglamentos y estatutos de la Federación Internacional de Fútbol Asociado -FIFA-.

#### **4.2. Tratamiento jurídico de la relación laboral de los futbolistas profesionales y clubes deportivos**

En Guatemala, los clubes de fútbol, tienen ánimo de lucro, el cual se genera a partir de los derechos que se cobran en medios de comunicación para la transmisión de los partidos, patrocinios y entradas a los estadios, es por ello que los jugadores profesionales deben de tener una retribución económica por su trabajo; sin embargo la legislación guatemalteca no los concibe a estos desde el ámbito laboral.

En este tipo de relación laboral, notamos que existen cuatro actores fundamentales, los clubes deportivos, futbolistas profesionales, intermediarios y el Estado, es por ello que al tratar el tema se aprecia que la legislación guatemalteca contiene muchos vacíos legales, que repercuten en la protección de los derechos de los futbolistas profesionales, lo cual ha generado una serie de arbitraiedades por parte de los clubes deportivos a través de sus representantes legales, los cuales buscan una serie de beneficios propios en detrimento de las condiciones deportivas del futbolista.

##### **4.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala**

Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades, su sistema de gobierno es republicano, democrático y representativo, es por ello que los derechos consagrados en



ella son de aplicación directa e inmediata, progresivos y exigibles ante las autoridades competentes. Asimismo el texto constitucional establece que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común, debiendo garantizar a sus habitantes la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral.

De esa cuenta en el Título II, Capítulo II, sección octava, Trabajo, se establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, por lo que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, asimismo desarrolla el tema de la tutelaridad de las leyes de trabajo, indicando que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes, esta norma constitucional debe tomarse en cuenta al momento de configurar una relación deportiva laboral entre los clubes deportivos y los futbolistas profesionales, debido a que la parte más débil de esta relación de trabajo es el futbolista, debiéndose apegar a las reglas y condiciones impuestas por los clubes deportivos.

De igual manera se trata el tema de la irrenunciabilidad de los derechos laborales para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley, es por ello que el Estado deberá fomentar y proteger la negociación colectiva, siendo nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u



otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Con base a lo anterior la Constitución Política de la República de Guatemala, ha establecido una serie de derechos sociales mínimos, los cuales deben ser observados en una relación jurídica laboral de tipo deportiva, considerándose como los más importantes: a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna; b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; d) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común; e) 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; y f) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

Estos principios son derechos sociales mínimos, es por ello que se deben de aplicar en las relaciones jurídico laborales de los futbolistas profesionales, siendo fundamentales, al momento de existir situaciones controvertidas entre empleador y trabajador, relacionadas a salarios pendientes de pago, despidos injustificados, pago de primas, premios por clasificación u otra remuneración pactada, ya que se consideran derechos



irrenunciables e intangibles, cuya negociación resultase nula de pleno derecho. Asimismo se debe de garantizar que el futbolista desarrollo sus actividades en un ambiente adecuado, en perfectas condiciones para garantizar su integridad, seguridad, salud, etc.

Otro de los deberes importantes para el Estado de Guatemala, es la salud, reconocida como un derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna, por lo que en materia laboral se denomina Seguridad Social, esta estará a cargo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, como entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias, por lo que El Estado, los empleadores y los trabajadores tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo; sin embargo, ésta obligación de afiliar a los futbolistas profesionales al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- no está siendo cumplida en su totalidad por los clubes deportivos Guatemaltecos.

En conclusión la Constitución Política de la República de Guatemala, establece los lineamientos básicos de una relación laboral entre los trabajadores (futbolistas profesionales) y los empleadores (clubes deportivos), por lo que de manera tácita, se prohíbe cualquier condición que menoscabe las garantías mínimas de esta grupo vulnerado, garantizando además remuneraciones justas que lleguen a cubrir sus necesidades básicas, ya que ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad.





#### 4.2.2. Código de Trabajo

El Código de Trabajo es el cuerpo normativo más importante en temas laborales en Guatemala, pues este regula todas las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores. En el mismo se establece que el contrato individual de trabajo es vínculo económico-jurídico mediante el que una persona, queda obligada a prestar a otra 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” Es en este sentido que las relaciones jurídicas que nacen entre futbolistas y clubes deportivos, deben de estar sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo.

Contrario sensu lo que determina el Acuerdo Número CE-064-2020 del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, el cual en su Artículo segundo establece que el vínculo contractual para este tipo de relación será a través de un Contrato de Prestación de Servicios Deportivos de Jugador de Fútbol o Convenio de Formación, contenido en el formulario de la Liga, debidamente lleno, sellado por el Club, firmado por el contratado, por quien ejerza la patria potestad o tutela legalmente acreditado en caso fuere menor y por el Presidente del Club, registrado como tal ante la Liga o el Representante Legal del Club, debidamente facultado y acreditado ante la Liga para tal efecto. Dicho contrato deberá cumplir con lo establecido en el Estatuto del Jugador de FIFA y de la Federación, una vez entre en vigencia.

Llama la atención que de conformidad con el Artículo 31 del Código de Trabajo, se regula la capacidad relativa de los mayores de catorce años, en los siguientes términos: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución



convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más (...); sin embargo en temas de contratación de futbolistas menores de edad y clubes deportivos, se requiere la autorización previa de sus padres o quienes ejerzan su representación legal como requisito esencial de validez.

Asimismo es importante mencionar que de conformidad con el Artículo 274 del Código de Trabajo, crea una dependencia administrativa denominada Ministerio de Trabajo y Previsión social quien es la encargada de la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Es en este sentido que las relaciones especiales de trabajo que se celebran entre los futbolistas profesionales y los clubes deportivos se deben aplicar las disposiciones Código de Trabajo, ya que contienen todos los elementos constitutivos de la relación laboral, en consecuencia cualquier controversia o conflicto que surja entre las partes deben ser ventilados por este órgano administrativo o mediante la justicia ordinaria guatemalteca a través de los tribunales de trabajo y previsión social.

#### **4.3. Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad**

La Corte de Constitucionalidad en su calidad de tribunal permanente de jurisdicción privativa, cuya función esencial es la defensa del orden constitucional a través del



expediente de Inconstitucionalidad en Caso Concreto No. 2088-2005 de fecha dos noviembre de dos mil cinco, al analizar el Artículo 7 de los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, el cual establece: “Los Clubes o Equipos afiliados y los integrantes de los mismos, renuncian a plantear ante los Tribunales de Justicia de orden común cualquier litigio que tengan contra la Liga Nacional o contra otras Ligas, Clubes o Miembros de Clubes y se comprometen a someter toda diferencia al Tribunal Arbitral de la Federación Nacional de Fútbol (...) a considerado que violente el contenido del Artículo 29 constitucional, ya que dicha norma pretende privarla a los futbolistas profesioales a su derecho de acudir libremente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, para hacer valer sus derechos y garantías que corresponden al Derecho Laboral.” (2005)

Asimismo, la norma citada confrontael artículo 106 de la Constitución, al pretender hacer renunciabes para los futbolistas profesionales, su derecho a demandar ante los Tribunales de Trabajo, los conflictos que surjan con motivo de las relaciones que éstos tienen con su empleador; lo cual implica una disminución de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores por la Constitución Polítca de la República.

Por último es importante destacar que también contraviente el Artículo 103 de la Constitución que establece que todos los conflictos relativos al trabajo deben discutirse ante los tribunales de trabajo y previsión social, máxime que lo que se está intentando dilucidar en la vía ordinaria laboral es el hecho de que sí existió relación de trabajo.

En este sentido es importante aplicar de forma extensiva el presente fallo, ya que el máximo órgano constitucional al revoca el auto apelado y en consecuencia declarar: a) Con lugar el incidente de inconstitucionalidad total del Artículo 7 del Acuerdo Número CE-



49-2000 del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala que contiene los Estatutos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, solo y en cuanto a los reclamos derivados de las relaciones de naturaleza laboral existentes entre los integrantes o jugadores de los clubes y los clubes y las demás entidades relacionadas de manera expresa reconoce una relación laboral con todos sus elementos, sujeta a la protección de las leyes laborales del país.

#### **4.4. Propuesta de reforma al Código de Trabajo para incluir un régimen especial de trabajo**

Con base a las consideraciones anteriores, el análisis de los instrumentos nacionales e internacionales en materia laboral y la jurisprudencia emitida por la Corte de Constitucionalidad, es necesario la implementación de un régimen especial de trabajo que garantice los derechos y obligaciones de futbolistas profesionales y clubes deportivos de conformidad con las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala y los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala.

##### **4.4.1. Exposición de motivos**

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce al trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, por lo que se hace necesario contar con regulación específica sobre las relaciones laborales de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos. Los futbolistas profesionales en el desarrollo de entrenamientos, partidos amistosos y oficiales por el campeonato nacional e internacional, durante este



tiempo permanecen bajo la dirección inmediata o delegada del patrono, requisito fundamental de la relación de trabajo.

Derivado de lo anterior es imperativo instrumentar una serie de acciones que protejan los derechos de los futbolistas profesionales a través de contratos individuales de trabajo garantizando con ellos la relación laboral. Actualmente en Guatemala, los clubes de fútbol han sido los principales violadores de los derechos laborales de los futbolistas profesionales, lo cual se hace evidente en el incumplimiento con el pago mensual o quincenal de la remuneración, así también, es importante indicar que los futbolistas profesionales no se encuentran afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, lo cual vulnera lo establecido en la legislación guatemalteca, así como los tratados y convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

Asimismo cabe resaltar que de conformidad con el Acuerdo Número CE-064-2020 del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, establece: "(...) 6.3.13. En caso de terminación unilateral del Contrato sin causa justificada, la parte que lo hubiere dado por terminado, deberá pagar una indemnización previamente establecida de conformidad con lo que para el efecto regula el artículo 17 del Estatuto y Transferencia de Jugadores de FIFA y de la Federación una vez entre en vigencia o en su defecto la indemnización que fije el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD) de la Federación o la Court of Arbitration for Sport (CAS) con sede en Laussane, Suiza, en apelación." Disposición que vulnera los derechos constitucionales al Libre acceso a tribunales y dependencias del Estado, acceso a la justicia y tutela judicial efectiva; por las consideraciones antes expuestas, se propone el siguiente proyecto de Reforma al Decreto 1441 del Congreso



de la República de Guatemala, para adicionar un régimen especial de trabajo que regule las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes deportivos.

#### **4.4.2. Proyecto de reforma al Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo**

Derivado de los vacíos legales con los que cuenta nuestra legislación al tratar el tema de la relación laboral existente entre los clubes deportivos y los futbolistas profesionales y considerando el papel tutela que el Estado de Guatemala debe de tener con todos los trabajadores, se hace necesario impulsar una reforma al Decreto 1441 del Congreso de la República a efecto de incluir, ciertas instituciones jurídicas que protejan de forma efectiva esta relación jurídica laboral, garantizando con ello los compromisos adquiridos en los tratados y convenios internacionales en la materia. De esa cuenta el proyecto de reforma quedará de la siguiente manera:

#### **CONSIDERANDO:**

Que el Estado de Guatemala es libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades, dentro de sus deberes para con sus habitantes se encuentra el de garantizar la vida, libertad, justicia, seguridad, paz y desarrollo integral de la persona.

#### **CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce al Trabajo como un derecho de la persona y una obligación social, el cual se rige por su legislación ordinaria



conforme a principios de justicia social, constituyéndose como un conjunto de garantías mínimas para el trabajador, susceptibles de mejora a través de la negociación colectiva.

#### **CONSIDERANDO:**

Que el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, constituyendo un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables, llamado a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

#### **POR TANTO:**

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a), y con base en lo que establecen los artículos 134, 232, 233, 234, 235, 236 y 237, todos de la Constitución Política de la República de Guatemala.

#### **DECRETA:**

las reformas que se introducen, al Código de Trabajo, las cuales quedarán de la siguiente manera:

### **Capítulo Noveno**

#### **Regimen de los futbolistas profesionales y sus clubes deportivos**



**Artículo 196. Bis.** Futbolista profesional es toda aquella persona que en virtud de un contrato de trabajo preste sus servicios de forma personal y directa a favor de un club deportivo debidamente afiliado a la Federación Guatemalteca de Fútbol, bajo su dirección inmediata o delegada, recibiendo una remuneración periódica de acuerdo a lo pactado en el contrato.

**Artículo 196. Ter.** El contrato celebrado entre un club deportivo y un futbolista profesional deberá celebrarse obligatoriamente por escrito y para su validez deberá ser inscrito en la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 196. Quater.** El contrato a plazo fijo o por tiempo indefinido tendrá un plazo mínimo de duración de un año y un plazo máximo de duración de cinco años y en el caso de los menores de edad el plazo máximo de duración será de tres años.

**Artículo 196. Quinquis.** El futbolista profesional no podrá actuar en ningún partido oficial nacional e internacional si su contrato no se formaliza e inscribe de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 196 ter.

**Artículo 196. Sexties.** En el contrato de trabajo entre un club deportivo y un futbolista profesional deberá constar expresamente, lo siguiente: **1.** Identificación y domicilio de las partes; **2.** Identificación del agente del jugador; **3.** Nombre del representante legal del club deportivo; **4.** Razón o denominación social del club deportivo; **5.** Lugar y fecha de celebración del contrato; **6.** El caso de menores de edad, deberá indicarse también los datos de los padres o representantes legales; **7.** El objeto del contrato; **8.** La





Remuneración mensual; **9.** Detallar específicamente los beneficios, prestaciones, primas o premios acordados; **10.** Forma de pago, días, plazos y lugar; **11.** Lugar donde desempeñará sus labores; **12.** Obligaciones del club deportivo; **13.** Obligaciones del futbolista profesional; **14.** Derechos de imagen; **15.** Resolución de controversias; **16.** Causales de terminación del contrato; **17.** vigencia del contrato; **18.** Firma de los intervinientes.

**Artículo 196. Septies.** Serán causas de terminación del contrato de trabajo: **1.** Lesión que produzca en el futbolista profesional incapacidad permanente total o absoluta; en estos casos, el futbolista tendrá derecho a percibir una indemnización, cuando la lesión tuviera su causa en el ejercicio del deporte; **2.** Por voluntad del futbolista; **3.** Por falta de pago; **4.** Por sentencia ejecutoriada.

**Artículo 196. Octies.** En caso de conflicto o controversias que dieren lugar a la vulneración de derechos durante la relación laboral entre el club deportivo y el futbolista profesional deberán recurrir de forma libre y voluntaria ante las autoridades del Tribunal de Arbitraje Especial de la FEF o ante los jueces de primera instancia del ramo laboral.

**Artículo 196. Nonies.** Tanto el club deportivo como el futbolista profesional deberán ponerse de acuerdo sobre cómo serán explotados los derechos de imagen del futbolista.





## CONCLUSION DISCURSIVA

A través de la presente investigación se pudo constatar que en Guatemala, a través de ciertas prácticas deportivas se han vulnerado de manera sistemática los derechos laborales de los futbolistas profesionales, consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y Tratados y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala. A través de estos cuerpos normativos el Estado, busca crear los mecanismos adecuados para la defensa de los derechos e intereses laborales de todos los trabajadores del país. Al realizar un análisis profundo del ordenamiento jurídico guatemalteco, se pudo evidenciar la debilidad que tiene el ordenamiento jurídico sobre este tema.

Destacándose el Acuerdo Número CE-064-2020 del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, que establece una serie de regulaciones que entran en conflicto con los cuerpos normativos en materia laboral. Es en este sentido que la Corte de Constitucionalidad ha sentado jurisprudencia al establecer que los futbolistas profesionales, deben de recibir remuneración por la prestación de servicios, ya que se encuentran bajo las órdenes inmediata o delegada de un club deportivo, lo que los convierte en trabajadores. En este orden de ideas se evidenció la necesidad de proponer un régimen especial de trabajo que respondiera de forma jurídica a la evolución que ha tenido la práctica de este deporte a nivel internacional.





## BIBLIOGRAFÍA

ARMSTRONG, Gary, “Fundamentos de Marketing”, España: Editorial Pearson. 2017

BARBIERI, Pablo Carlos, “Naturaleza del vínculo club-futbolista profesional en la jurisprudencia argentina”, Infojus.gov.ar (29 de octubre de 2013), disponible en: <http://www.infojus.gob.ar/pablo-carlos-barbieri-naturaleza-vinculo-club-futbolista-117-profesional-jurisprudencia-argentina-dacf130330-2013-10-29/123456789-0abcdefg0330-31fcanirtcod> [Fecha de consulta: 21/01/2021].

BAZÁN CABRERA, Jose, “El Contrato de trabajo deportivo (Un Estudio sobre la Relación Contractual de los Futbolistas Profesionales).”, España: Instituto de Estudios Políticos. 1961.

CANESSA MONTEJO, Miguel F., “Justicia Laboral y derechos humanos en Guatemala: Manual auto Formativo”, Programa para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR (PACT). -- 1a. Ed. -- San Salvador, El Salv. : PACT, 2010.

CRUZ, Fernando. “Instituciones de Derecho Civil Patrio.” España. Editorial: El Progreso. 1882

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, “Derecho Laboral Guatemalteco.”, Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios. 2005.

ESPIN CANOAS, Diego, “Manual de Derecho Civil Español. T 1 Parte General” España: Editorial Derecho Reunidas. 1982.



FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, César y Jorge Lúis Córdova Santolalla, “Apuntes sobre el régimen laboral del futbolista profesional peruano”, 29 de febrero de 2012, Blog Académico, disponible en: <http://derechogeneral.blogspot.com/2012/02/apuntessobre-el-regimen-laboral-del.html> [Fecha de consulta: 24/10/2020].

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, “Derecho Laboral Guatemalteco.”, Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios. 2005.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino, “Derecho sustantivo individual del trabajo”, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2018.

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

LEMUS ARRIAGA, Leyla Susana, “La violación de la irrenunciabilidad de los derechos laborales de los futbolistas profesionales en Guatemala”, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, Octubre de 2005.



LORA A., José Antonio, “El fútbol peruano y los derechos laborales“, documento en disponible en: <http://blogs.upc.edu.pe/epg/investigacion-epg/content/elfutbol-peruano-y-los-derechos-laborales> [Fecha de consulta: 28/10/2020].

OLEA, Manuel Alonso y María Emilia, CASAS, “Derecho del trabajo”, 24a edición revisada. Editorial Aranzadi, Madrid, España, 2006.

PÉREZ, Benito, “Derecho del trabajo”, Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina, 1982.

SACALXOT VÁLDEZ, Carlos B., “Lecciones de Derecho Individual de Trabajo” Guatemala: Imprenta y Litografía Los Altos.

SALVAT, Raymundo M. “Tratado de Derecho Civil Argentino” Argentina: Editorial La Ley. 1996

REYES MENDOZA, Libia, “Derecho Laboral”, Red Tercer Milenio, S.C., México, 2012.

VALENZUELA HERRERA, Augusto, “Guía Práctica Legislación Laboral de Centroamérica y del Caribe”, Editorial Peluma, Guatemala, Octubre de 2011. 116 Tesis de Grado.

VITERI ECHEVERRIA, Ernesto Raul. “Los Contratos en el Derecho Civil Guatemalteco. (parte especial)” Guatemala, Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas URL. 2001

[s.a.] “ABC Proyecto para regular relaciones laborales de los futbolistas”, <http://www.mintrabajo.gov.co/agosto-2013/2139-abc-proyecto-para->



regularrelaciones-laborales-de-los-futbolistas.html [Fecha de consulta:  
10/12/2020].

### **LEGISLACIÓN NACIONAL:**

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. 1985.

Código Civil: Decreto Ley 106. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Enrique Peralta Azurdía. 1964.

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

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