

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR

Hugo Eduardo Ordóñez Maldonado.

DIRECTOR

Ab. Giovanny Cárdenas Galarza

Quito, 2016

Quito, 18 de agosto 2016

Señor Doctor
Iñigo Salvador
Decano
Facultad de Jurisprudencia
En su despacho

De mi consideración.

El motivo de la presente es darle a conocer mi informe respecto a la disertación previa a la obtención del título de Licenciado en Ciencias Jurídicas elaborada por el señor Hugo Ordoñez, titulada "ANALISIS SOBRELA LEGISLACIÓN QUE REGULA EL STATUS LABORAL DE LOS JUGADORES Y CUERPO TECNICO DE LOS EQUIPOS DE PRIMERA DIVISION DEL FUTBOL PROFESIONAL EN EL ECUADOR"

En cuanto a la revisión de la disertación puedo mencionar que el estudiante ha sabido incorporar las correcciones solicitadas, y ha logrado darle una estructura adécuada a la investigación, así como se ha aprovechado de mejor manera el esfuerzo investigativo y se ha llegado a realizar propuestas concretas que aparecen como resultado de la investigación.

Por todo lo aquí señalado, después de haber analizado a profundidad el referido trabajo de investigación, modifico mi calificación anterior y otorgo al mismo una calificación de nueve **(9/10).**

Reiterando mis altos sentimientos de consideración y estima, suscribo.

Atentamente,

Sandra Vela Dávila
Profesora de Instituciones Económicas

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Av. 12 de Octubre 1076 y Roca

Apartado postal 17-01-2184

Quito, 08 de agosto de 2016

Señor doctor
Iñigo Salvador
DECANO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE LA PUCE

De mis consideraciones:

Por segunda ocasión me ha correspondido informar el trabajo de investigación realizado por el Sr. Hugo Ordoñez Maldonado, intitulado *"Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador"*. En la primera oportunidad le asigné una calificación de 3/10, por lo motivos expuestos en el informe presentado con fecha 25 de enero del presente año; y ahora presento este nuevo informe.

Si bien el tesista recoge algunas observaciones y recomendaciones de mi informe de 25 de enero, el trabajo resulta poco satisfactorio por los motivos que detallo a continuación:

a) La redacción y puntuación es deficiente; hay oraciones mal construidas (sin sujeto), hace además un mal uso de conectores entre párrafos.

b) Dilata mucho el tema central para abordar principios laborales y procedimientos, sin hacer expresa aplicación al objeto de la disertación.

c) Si bien el tema planteado es muy amplio, el objetivo se limita al impago de los futbolistas profesionales.

d) Si bien enuncia el aspecto disciplinario, no lo analiza, ni aporta ni concluye nada sobre ello.

e) Aparentemente el tesista no advierte otros problemas derivados de las relaciones laborales con futbolistas profesionales, sino solo la falta o retraso en el pago de sus haberes, pese a que el tema es "análisis del status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador".

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Av. 12 de Octubre 1076 y Roca

Apartado postal 17-01-2184

f) Plantea el análisis de los casos tramitados y resueltos en el año 2014 para concluir simplemente que no han existido casos en el referido año, por lo que no había razón para entrar en más detalles que incluso resultan ajenos al problema central planteado.

g) Las conclusiones y recomendaciones son insuficientes y obvias. El capítulo tres, referido a "propuesta de solución", que no resulta del todo novedosa, debiera ser parte de las recomendaciones y estar mejor sustentada.

Por lo expuesto, salvo su mejor criterio, la disertación merece una calificación de SIETE sobre diez (7/10).

Sin más me suscribo reiterando mis sentimientos de alta consideración y estima,

Muy atentamente

Graciela M. de Ramírez

Dra. Graciela Monesterolo de Ramírez



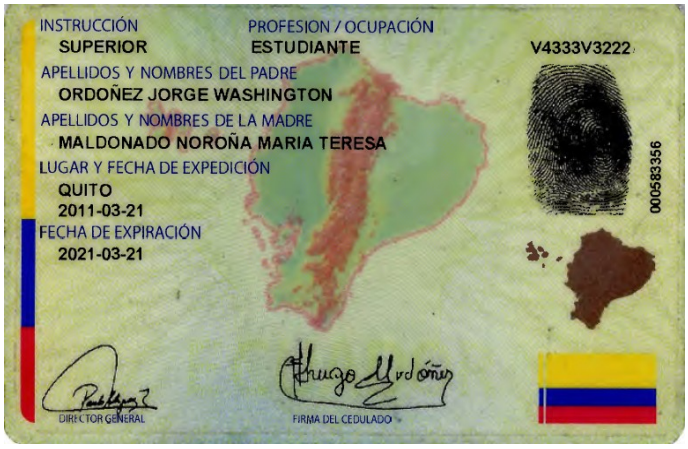
REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA
171540885-0

APELLIDOS Y NOMBRES
ORDOÑEZ MALDONADO
HUGO EDUARDO

LUGAR DE NACIMIENTO
PICHINCHA
QUITO
BENALCAZAR

FECHA DE NACIMIENTO 1993-03-19
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO M
ESTADO CIVIL Soltero



INSTRUCCIÓN
SUPERIOR

PROFESION / OCUPACIÓN
ESTUDIANTE

V4333V3222

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
ORDOÑEZ JORGE WASHINGTON

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
MALDONADO NOROÑA MARIA TERESA

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
QUITO
2011-03-21

FECHA DE EXPIRACIÓN
2021-03-21

00583356

DIRECTOR GENERAL

FIRMA DEL CEDULADO

DEDICATORIA

A Dios y a mi familia,
pilares fundamentales en mi vida.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por guiarme, cuidarme y llenarme de bendiciones diariamente, para así glorificar su nombre, y tener la fortaleza para superar cualquier adversidad.

Agradezco a mis padres, por todo el cariño y el amor que me han brindado durante toda mi vida. Por sus ejemplos de honestidad y dedicación para brindarme siempre lo mejor. Por guiarme, de la mano de Dios, en todo momento; y, ser mi fortaleza para continuar luchando diariamente. Me enseñaron a creer en mí. Son mi orgullo, y los amo con todo mi corazón.

A mis hermanos, por sus consejos y apoyo para nunca rendirme, y seguir adelante. A mi hermano Alex, por su amistad y motivación en mi formación académica. Por ser mi mentor, mi mejor amigo, y creer en todo momento en mi capacidad.

A mi abuelita Nelly, mi segunda madre, por cuidarme, y darme su amor incondicional, para poder concluir con este trabajo.

Y, a mí director, el Ab. Giovanny Cárdenas, por su valiosa colaboración, criterio, dedicación y sabios consejos, para realizar esta investigación.

RESUMEN

El futbol profesional en el Ecuador enfrenta en la actualidad profundos problemas. Los recientes dilemas legales que se han generado en torno a la Federación Ecuatoriana de Futbol, han creado un estado desfavorable, no solo para el fútbol como institución, sino para los jugadores y el cuerpo técnico de los diferentes equipos. La incertidumbre y desprestigio a que se ha visto enfrentado nuestro fútbol, implica que esta organización se encuentre en la actualidad en desventaja para poder otorgar y conceder a los futbolistas, el apoyo necesario ante posibles litigios en el entorno legal. Contra los jugadores de fútbol de este deporte profesional, ha existido en los últimos años, un aumento en problemas legales, que en muchos de los casos se salen de las manos de los clubes empleadores, y sus vías de solución, no son las más prácticas.

Entre los problemas básicos que se han podido distinguir se determina que, son las violaciones de la legalidad en cuanto a la falta de pagos por el trabajo que los futbolista profesionales y el cuerpo técnico han realizado, que como consecuencia devienen en un acrecentamiento de las inseguridades e inconvenientes en las filas de los equipos, debido al ambiente de inconformidad, que se genera a raíz de los problemas laborales que nacen por la falta de compromiso, en la gran mayoría de casos, por los clubes empleadores. Problemas que en la mayoría de casos terminan con las relaciones laborales en malos términos entre los jugadores, o el cuerpo técnico y las entidades empleadoras. La legislación laboral en la actualidad posee insuficiencias para garantizar a los jugadores profesionales del futbol y sus equipos técnicos, un tratamiento adecuado en sus reclamaciones ante la ausencia y atrasos en las remuneraciones, lo que implica la necesidad de prestar una atención urgente en este sentido.

PALABRAS CLAVE: FUTBOL PROFESIONAL, PROBLEMAS LEGALES, FALTA DE PAGOS, EQUIPOS, LABORAL

ABSTRACT

The professional soccer in Ecuador now faces deep problems. Recent legal dilemmas that have arisen around the Ecuadorian Football Federation have created an unfavorable state not only for football as an institution, but for the players and coaching staff of different teams. Uncertainty and discredit that has faced our football implies that this organization is currently at disadvantage to give the players the necessary support for possible litigation in the legal environment. About the soccer players of this professional sport, there had been an increase of legal problems through the years.

The basic problems that we can distinguish refer to violations of legality regarding non-payment for the work that the soccer players and the technic staff have done which resulted in an increase of the uncertainties and weaknesses inside the institution. The labor problem that I recently mention in most of the cases emerges because of the employers clubs. And these situations at the end can make that the work relationship finishes in bad terms. Labor law currently has shortcomings to ensure professional soccer players and their technical equipment, proper treatment in their claims in the absence and delays in pay, which implies the need to pay urgent attention in this regard.

KEYWORDS: PROFESSIONAL SOCCER, LEGAL DILEMMAS, NON-PAYMENT, TEAMS

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA ii

AGRADECIMIENTOS iii

RESUMEN ii

ABSTRACT v

ÍNDICE GENERAL vi

ÍNDICE DE TABLAS x

ÍNDICE DE FIGURAS x

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO 1 4

MARCO TEÓRICO 4

1.1. DEL FÚTBOL AMATEUR AL FÚTBOL PROFESIONAL 4

1.2. EL FÚTBOL PROFESIONAL COMO FENÓMENO MULTIDIMENSIONAL 6

1.3. LA FIFA COMO ORGANISMO INTERNACIONAL REGULADOR DEL FÚTBOL PROFESIONAL 9

1.4. NORMAS INTERNACIONALES SOBRE FÚTBOL PROFESIONAL 12

1.4.1. Estatutos de la FIFA. 12

1.4.2. Código Disciplinario de la FIFA. 15

1.4.3. Código Ético de la FIFA. 16

1.4.4 NORMAS REGIONALES SOBRE FÚTBOL PROFESIONAL: LA CONMEBOL 17

1.4.4.1 Reglamento Disciplinario de la CONMEBOL. 20

1.4.4.2. Código Ético de la CONMEBOL. 24

1.5. TRATAMIENTO JURÍDICO DE LAS RELACIONES DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES, EL CUERPO TÉCNICO Y LAS ENTIDADES EMPLEADORAS 26

CAPÍTULO 2 29

EL PROBLEMA DEL FUTBOLISTA Y LA DEBILIDAD NORMATIVA EN CUANTO AL PAGO DEL SALARIO 29

2.1. MARCO JURÍDICO DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE JUGADORES DE FÚTBOL PROFESIONAL, CUERPO TÉCNICO Y ENTIDADES EMPLEADORAS EN EL ECUADOR. 29

2.1.1. Bases constitucionales. 29

2.1.2. Leyes orgánicas relacionadas. 33

2.1.3. Leyes ordinarias. 34

2.1.3.1. Ley del Deporte, Educación Física y Recreación. 34

2.1.3.2. Ley del Futbolista Profesional. 35

2.1.3.3. Código del Trabajo. 37

2.1.4. Decretos y reglamentos. 40

2.1.5. Acuerdos y resoluciones. 41

2.1.5.1. Resolución del Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social No. 832 de 1994. 41

2.1.5.2. Acuerdo Ministerial No. 1463 del Ministerio de Educación y Cultura de 1996 41

2.1.5.3. Resolución No. 2 del Consejo Nacional de Planificación de 2013. 42

2.1.5.4. Acuerdo Ministerial No. 19 del Ministro del Trabajo de 2015. 42

2.1.6. Ordenanzas. 44

2.1.7 Otros actos y decisiones de los poderes públicos. 44

2.2. LOS SUJETOS EN LA RELACIÓN JURÍDICA LABORAL. 45

2.2.1. Los jugadores de fútbol profesional. 45

2.2.2. El cuerpo técnico. 46

2.2.3. Las entidades empleadoras. 48

2.3. EL OBJETO DE LA RELACIÓN JURÍDICA LABORAL. 51

2.4. LA CAUSA GENERADORA. 52

2.5. REGULACIONES ESPECIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS JUGADORES DE FÚTBOL PROFESIONAL, EL CUERPO TÉCNICO Y LAS ENTIDADES EMPLEADORAS. 53

2.5.1. Remuneraciones. 53

2.5.2. Seguridad Social. 54

2.5.3 Libertad de contratación. 55

2.5.4. Vigencia y terminación del contrato. 56

2.5.5. Estabilidad laboral. 57

2.5.6 Otras cláusulas. 57

2.6. ORIGEN Y ESENCIA DE LOS CONFLICTOS LABORALES ENTRE JUGADORES DE FÚTBOL PROFESIONAL, CUERPO TÉCNICO Y ENTIDADES EMPLEADORAS EN EL ECUADOR. 58

2.7. Las vías de solución de los conflictos laborales. 65

2.7.1. La Federación Ecuatoriana de Fútbol como instancia previa. 67

2.7.1.1. La Cámara de Mediación. 68

2.7.1.2. El Tribunal de Arbitraje. 70

2.7.1.3. De los procedimientos y la decisión arbitral. 71

2.7.1.4. Análisis de casos tramitados y resueltos. 72

2.7.2. La vía judicial para la solución de conflictos subsistentes. 78

2.7.2.1. Principios de la justicia laboral. 79

2.7.2.2. Procedimientos judiciales aplicables. 81

2.7.2.3. Recursos contra la decisión. 83

2.7.2.4. Análisis de casos tramitados y resueltos en el 2014 por las Unidades Judiciales y la Sala Única Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha. ... 84

CAPÍTULO 3 88

PROPUESTA DE SOLUCIÓN. 88

3.1. Modificaciones pertinentes a la legislación ecuatoriana en materia futbolística. 88

CONCLUSIONES 93

RECOMENDACIONES 93

BIBLIOGRAFÍA 95

ANEXOS 101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1. Medidas disciplinarias imponibles a personas naturales y jurídicas en el ámbito del fútbol y la FIFA. 13
Tabla No. 2. Medidas disciplinarias imponibles a personas naturales y jurídicas en el ámbito del fútbol y la CONMEBOL. 22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No. 1. Proceso lógico de aplicación del marketing al fútbol. 7

Figura No. 2. Estructura orgánica de la FIFA. 10

Figura No. 3. Estructura orgánica de la CONMEBOL..... 18

Figura No. 4. Tipos de clubes deportivos en el Ecuador. 49

Figura No. 5. Graficación del conflicto. 58

Figura No. 6. Causas de conflictos laborales. 59

Figura No. 7. Variables de la solución de un conflicto al nivel institucional..... 66

Figura 8. Carga Procesal de las Unidades Especializadas de Trabajo. Cantón Quito. 2015……..85

Figura 9. Carga Procesal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha……86

INTRODUCCIÓN

El futbol es considerado como uno de los deportes que mayor concurrencia de público atrae en cada evento y presentación. Los jugadores profesionales y el cuerpo técnico de los diferentes clubes, ponen todo su esfuerzo y empeño en intentar brindar un espectáculo a la altura del deporte que están jugando.

El futbol profesional en el Ecuador enfrenta en la actualidad profundos problemas, que se relacionan, con los recientes dilemas legales que se han generado en torno a la Asociación Ecuatoriana de Futbol; por lo que se ha creado un estado desfavorable no solo para el futbol como institución, sino para los jugadores y el cuerpo técnico de los diferentes equipos.

La incertidumbre y desprestigio a que se ha visto enfrentado nuestro futbol, implica que esta organización se encuentra en la actualidad en desventaja para poder otorgar y conceder a los futbolistas, el apoyo necesario ante posibles litigios en el entorno legal. Contra los jugadores de este deporte profesional, ha existido un aumento en los últimos años de las violaciones de la legalidad en cuanto a la falta de pago por el trabajo que estos han realizado; y como consecuencia, un acrecentamiento de las inseguridades e inconvenientes en las filas de los equipos.

La legislación laboral en la actualidad posee insuficiencias para garantizar a los jugadores profesionales del futbol y sus equipos técnicos, un tratamiento adecuado en sus reclamaciones ante la ausencia y retrasos en las remuneraciones, lo que implica la necesidad de prestar una atención urgente en este sentido.

En este sentido, el atleta espera, una vez que ha puesto todo su empeño en el partido, lograr una remuneración acorde con lo pactado en los contratos, a las políticas de los equipos y al desempeño en los juegos. En sentido general, las legislaciones nacionales establecen las formas y métodos en que se efectúan o deben realizarse estas remuneraciones. En algunos países estos jugadores se someten a la legislación laboral general; en otras naciones, existen leyes específicas dirigidas a regular estas cuestiones.

En Ecuador, la Legislación Laboral General se encuentra establecida por el Código del Trabajo vigente, y para el caso de los futbolistas, por la Ley del Futbolista Profesional, con la existencia de otras normas de menor jerarquía que complementan las anteriores normas citadas, pero en la realidad, no son suficientes para proveer a los jugadores, de sistemas salariales eficientes y objetivos con el actuar de los jugadores. En este sentido,

existen graves problemas en la práctica con el pago a los jugadores profesionales de futbol, sin que las normas mencionadas, sean suficientes para enfrentar con objetividad estas situaciones.

Por ello, los jugadores profesionales del futbol en Ecuador, están enfrentando en la actualidad situaciones que dificultan el pago por los entes obligados, de sus retribuciones, sin que sea posible que dichas normas le ofrezcan una protección eficaz ante las reclamaciones que en torno a ellos se establecen. Por esta problemática, se hace necesario las modificaciones de las normas legales que en la actualidad regulan el pago a los jugadores profesionales del futbol ecuatoriano. En ello estableceremos el objetivo de nuestra investigación, en determinar la insuficiencia normativa de la legislación en materia laboral que regula el pago o las retribuciones a los jugadores profesionales del futbol en el Ecuador y a sus equipos técnicos, a los efectos de proponer las reformas pertinentes para asegurar la protección eficaz de los jugadores en este sentido.

En el desarrollo de nuestra investigación hemos utilizado varios métodos de investigación. El método exegético con el cual se va a estudiar el alcance de las normas jurídicas deportivas relacionadas al caso y de los demás conceptos que forman parte de un ordenamiento jurídico constitucional y deportivo. El método dogmático en el cual se aplicará la lógica formal a los casos de derecho, debido a que se analizarán las normas en conjunto como un fenómeno cambiante que se debe actualizar a la realidad de los derechos de la parte subjetiva, estudiando las normas relacionadas al caso concreto de la problemática. El método histórico-sociológico en la cual se aplicará el uso de fuentes históricas para llegar a establecer la realidad actual de la crisis del futbol nacional. El método comparativo que va a ser empleado para realizar un análisis de la sustanciación de casos de conflictos laborales de interés deportivos tanto en instancias puramente deportivas como ordinarias, con el objetivo de comprobar la hipótesis planteada.

En el capítulo uno, se puntualizarán conceptualizaciones básicas como: futbolista profesional, la FIFA como organismo internacional regulador del futbol profesional y normas internacionales sobre el fútbol profesional, entre otras aproximaciones de carácter general, como aquellas que nos permitan ir identificando cual es el tratamiento que se da al establecimiento de las relaciones entre los futbolistas profesionales, el cuerpo técnico y las entidades empleadoras. Con esto, se busca ir adentrándonos poco a poco en el tema central, y la problemática, explicada en párrafos anteriores. El Capítulo 1, marco teórico, donde se analizará la concepción del futbol amateur y profesional, la FIFA, la normativa que rige los derechos de los futbolistas, las normas regionales y el

tratamiento jurídico que realizan dichas normativas a los jugadores del futbol, los miembros del cuerpo técnico y las entidades empleadoras.

En el segundo capítulo se desarrollarán y analizarán las relaciones jurídicas laborales entre jugadores de futbol profesional, cuerpo técnico y entidades empleadoras y el marco jurídico laboral que las regula, estableciendo las insuficiencias que cada norma legal posee en el sentido de garantizar efectivas remuneraciones a este personal. Lo importante de este capítulo, es la identificación de la insuficiente normativa, o las pocas garantías que tienen cada uno de los involucrados, a partir del análisis de cada norma, y de la relación jurídica laboral entre los futbolistas profesionales, el cuerpo técnico y las entidades empleadoras.

Adicionalmente, con el capítulo 2, buscaremos entender el problema, con ejemplos claros de conflictos laborales que muestren la insuficiencia normativa, y casos emblemáticos que denoten lo estudiado. Por otro lado, analizaremos los procedimientos existentes para la solución de conflictos laborales entre jugadores de futbol profesional, cuerpo técnico y clubes empleadores, tanto en órganos de solución de conflictos de la Federación Ecuatoriana de Futbol como en la justicia ordinaria.

Posteriormente, en el capítulo 3, en base a lo analizado anteriormente, se pretenderá establecer las propuestas de reformas pertinentes; finalmente llegar a las conclusiones y recomendaciones a plantear en la presente investigación. Con este capítulo, buscamos mostrar una propuesta de varias reformas a ciertos cuerpos normativos, mediante las cuales se puedan lograr soluciones definitivas y prácticas.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1. Del fútbol amateur al fútbol profesional.

Los antecedentes históricos del futbol se han encontrado en un manual de ejercicios militares de la dinastía china Han en los siglos III y II a.C. Se trataba de un programa de pruebas físicas denominado *cuju* o *tsu chu*[1] y que formaba parte de la rutina de entrenamiento de los soldados. (Sanz, 2014, pág. 15). En este manual se establecía una modalidad de juego en la que los competidores, en dirección a la meta, debían enfrentarse a los posibles ataques de un rival y podían manejar la pelota con los pies, el pecho, la espalda o los hombros, pero nunca con las manos. (FIFA, 2015)

Ha sido conocido igualmente que hacia el siglo VI d.C. donde existen evidencias históricas de la existencia de un juego llamado *kemari*, en Japón, en el que se encuentra vigente hasta la actualidad, en la que un total de seis u ocho personas se ubican en círculos y juntos con la ceremonia que caracteriza esta cultura, no debían permitir que la pelota tocara el suelo. (Rivera & Molero, 2012).

Posteriormente se constatan otras manifestaciones análogas en Grecia (*esfaira*), Roma (*harpastum*), Florencia (juego del calcio)[2] y adquirió un notable auge en la Edad Media. En Inglaterra incluso se conocen de variantes muy violentas como el fútbol multitudinario, aunque se coincide en que las Islas Británicas (actualmente el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte) fueron la cuna de dicho deporte tal como lo conocemos hoy (FIFA, 2015).

No fue hasta el año 1863, e que en Inglaterra se crea la *Football Association*, momento que significó el planteamiento del futbol como deporte oficial, exclusivo y propio, diferente al *soccer y rugby*, y por ende, diferenciándolos, quedando establecido la imposibilidad de jugar este deporte y usar las manos. (Sanz, 2014)

Pero el momento quizás, en que se dan los primeros indicios en el futbol, del juego con remuneración hacia los jugadores, lo constituyó el juego realizado entre el club de Lancashire y el Old Ethonians, hacia el año 1879, en la que dos jugadores, los escoceses John Love y Fergus Suter recibieron dinero a cambio de sus muestras magistrales en el

[1] Literalmente significa “patear la pelota”.
[2] Es una variante mixta entre el fútbol *soccer* y el *rugby*.

dominio del balón. Este fue el punto de partida del profesionalismo en los juegos de futbol, pues a partir de ello, y con el auge de las demostraciones en este sentido, la *Football Association* se vio obligada a admitir en 1885 el carácter profesional en estos juegos. (FIFA, 2015)

El principio del pago a jugadores o equipos talentosos por los partidos, se extendió posteriormente hacia los Países Bajos y Dinamarca (Rivera & Molero, 2012), ante lo cual, las comunidades deportivas nacionales, decidieron que por las reacciones, en esta manifestación deportiva, se hacía necesario establecer reglas y un órgano rector que liderara su práctica; por lo que 1904 se fundó en Zúrich, Suiza, la *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA), integrada inicialmente por Francia, Bélgica, Dinamarca, Holanda, España, Suecia y Suiza (FIFA, 2015). No obstante, las reglas modernas del juego de fútbol se fijaron entre 1937 y 1938 por el más tarde Presidente de la FIFA Santley Rous, que sistematizó las concebidas en 1886 por la *Football Association* de las Islas Británicas, y luego se revisaron en 1997, hasta adoptar su configuración actual. (Ibídem)

Por ende, con este desarrollo de la actividad futbolística, el profesionalismo se convirtió en el resultado de un vínculo contractual entre un jugador y su club, por el cual aquél percibe un monto de dinero superior a los gastos en que incurre por su actividad. Se considera como deporte profesional a "(…) cualquier tipo de actividad lúdica que aporte beneficios económicos a alguien…" (Dunning, 2003, pág. 138). De ahí que el deporte amateur sea aquel en el que no se percibe ningún tipo de beneficio dinerario por su ejecución, sino se realiza por mero placer.

En el fútbol profesional y el amateur (y en general en cualquier deporte), la complejidad de las relaciones entre sus intervinientes resulta interesante para el campo de las ciencias jurídicas, sobre todo por los retos que supone en la praxis, e increíblemente por las dificultades que aún subsisten al interpretar las normas relacionadas. Señala Rubiola (2013) que "(…) nos encontramos con una normativa general que emana de cada uno de los estados en que se encuentran las Federaciones Deportivas, (…) con los reglamentos emitidos por los Clubes, sus Asociaciones y las Federaciones a las cuales se encuentran afiliadas…", lo que complejiza aún más el asunto.

1.2. El futbol profesional como fenómeno multidimensional

Desde que el profesionalismo se adueñó del futbol, esta manifestación deportiva dejó de ser un simple deporte, para convertirse por la complejidad que lo rodea en todas las aristas, en un fenómeno multidimensional. Este superpone cuestiones antropológicas, económicas, políticas y culturales, cuya comprensión es necesaria también para poder determinar su esencia y evaluarlo desde un prisma que se extravase de la mera cuestión jurídica.

En el orden antropológico, Bromberger (2000) revela que el fútbol se ha convertido en una pasión social, un espectáculo que extrae las emociones humanas y las puede situar al límite, con una dosis importante de ritualidad incluida. Así, el terreno del juego es concebido como un lugar sagrado, donde se practica, se cierne la preparación previa e incluso se inspecciona por los propios jugadores horas antes, para ganar una especie de empatía que los conecte. En otro orden, señala que la distribución de los espectadores recuerda "(…) la rígida disposición de los diferentes grupos sociales que asisten a las ceremonias religiosas más solemnes…" (pág. 269) por cuanto existen jerarquías en palcos o espacios privilegiados, ya sea para quienes paguen más (usuarios VIP) o los representantes de las ligas y federaciones. Por otro lado, el público se agrupa de manera intencionada por sus preferencias hacia los equipos contendientes. Asimismo, cada partido obedece a una programación regular y cíclica, y durante el partido hay un reparto de roles donde los más fanáticos o "fieles" lideran cantos o consignas y conculcan el uso de cierto atuendo y/o accesorios que remarcan sus afiliaciones.

Esa visión antropológica se condensa con la perspectiva cultural, en tanto que el fútbol viene a ser un reflejo de la realidad social, una parte de la vida de las poblaciones, y su nexo con otras ramas artísticas es incuestionable, como bien lo resumen Alcaide (2009):

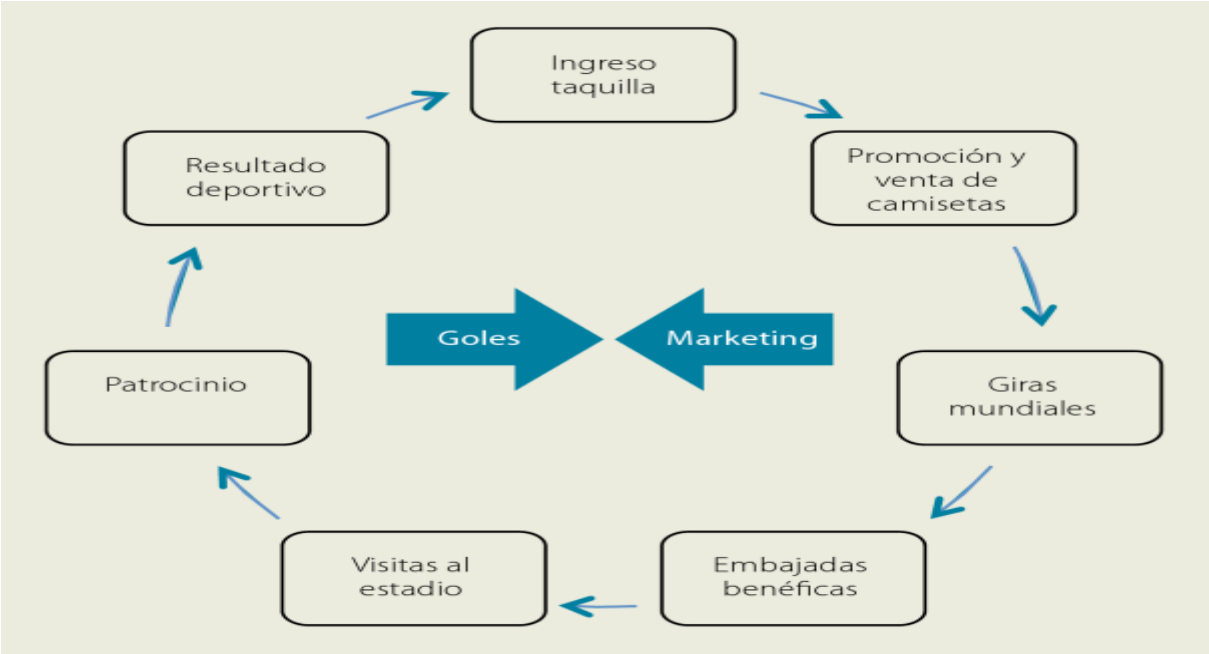
> Su capacidad de seducción entre la población ha dado lugar a la aparición de numerosas producciones artísticas en todos los campos: cine, literatura, pintura, escultura, teatro o música. Habitualmente el arte pretende captar la realidad que nos rodea, y si hay una realidad incuestionable en la sociedad, esa es el fútbol (pág. 14).

También al respecto Rivera y Molero (2012) han señalado que:

> Como producto, la demanda del fútbol es inagotable. Ajeno a las variables externas que afectan a casi todos los productos, y a las leyes que rigen los ciclos de vida, el fútbol no conoce de estacionalidad, es indiferente al paso de los años y al transcurrir de las modas (pág. 69).

De ahí que también se remarque el sentido económico de este deporte y que las tendencias y estrategias comerciales no requieran ponderar demasiados factores sociales o ambientales a fin de ser efectivas. Al respecto, se utilizan estrategias de marketing que incluso tienen un diseño a partir de la correlación entre los goles y la promoción del equipo, ya sea por venta en taquillas, el manejo de la imagen de los jugadores estrellas, o acuerdos de patrocinio con marcas de reconocida talla internacional (Rivera & Molero, 2012), lo que impacta la naturaleza de los vínculos jurídicos entre todos los implicados en tan denso escenario. Esta visión del fútbol – marketing tiene incluso su propia conceptualización gráfica como proceso, según se puede apreciar a continuación:

Figura No. 1. Proceso lógico de aplicación del marketing al fútbol.



Fuente: (Rivera & Molero, 2012, pág. 60).

Elaborada por: Hugo Ordóñez, 2015.

En el orden político, el fútbol también tiene una dimensión importante, pues a menudo se han trocado las victorias deportivas en victorias políticas, y esos logros mantienen distraídas a las personas de otras situaciones conflictivas dentro de sus respectivos países, como bien explica Alcaide (2009). De igual manera, se ha visto como ciertos países subdesarrollados se han servido de los logros en el fútbol para ser escuchados en el ámbito internacional (Argentina, por ejemplo), y no es menos cierto, como reseñan Rivera y Molero (2012), que también se ha visto como “agente democratizador”, en tanto

que su relativa accesibilidad permite forjar un fuerte vínculo entre las distintas clases sociales.

Actualmente se destacan aspectos que inciden en la configuración de las relaciones entre los futbolistas, los clubes a los que estos pertenecen, los equipos técnicos y las entidades que median en el proceso de remuneración. En ese sentido, autores como Vergara y Valenzuela (2014) estiman que el ingreso de las sociedades anónimas a la administración de los clubes de fútbol incide en la estructura organizacional del fútbol profesional, e incluso Navascuez (2005) opina que "(…) el régimen de sociedades anónimas es contrario al espíritu con que nació el deporte como competencia organizada y contrario al sentimiento de partidario del club, por más que pueda obedecer a nuevas realidades económicas" (pág. 110), precisamente porque al ser dichas sociedades las rectoras de la actividad del club al que pertenecen dichos jugadores, se acuden a decisiones arbitrarias que laceran los derechos de los futbolistas, fundamentalmente.

Como se ve, el fútbol profesional tiene peculiaridades que distinguen sus relaciones internas, sobre todo las que se producen entre los jugadores, el equipo técnico y las entidades empleadoras que les retribuyen su labor. Esta no es una típica relación de trabajo sujeta a una jornada preestablecida o un sistema de pago de tarifa horaria o por servicios prestados, y donde, por ejemplo, los clubes suelen estar vinculados a otras asociaciones que son las ejecutoras por excelencia de actos de comercio. En esta instancia puede aparecer un conflicto de personalidades jurídicas que terminan por afectar al eslabón nuclear de la cadena: el futbolista (Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, 1950). No obstante, existe consenso en la comunidad jurídica en cuanto a que dichas relaciones no pueden equipararse a las ordinarias de trabajo y requieren de una legislación especial.

La relación que se establece en este sentido, posee connotaciones diversas y diferentes a las que se establecen en un contrato de trabajo ordinario. Por ejemplo, mientras en la legislación laboral se establece que la jornada de trabajo es de 8 horas, eso no aplica para la práctica del fútbol profesional, pues el régimen de trabajo de los deportista profesionales está sujeto a reglas especiales de entrenamiento, juegos a celebrar, participación en eventos deportivos, en cuya suma de horas pueden exceder las 8 diarias o las establecidas para el trabajador común en la semana o el mes, así como pueden ser inferiores.

En otro sentido, las relaciones que se establecen entre los jugadores profesionales de fútbol, y sus entidades empleadoras, están sujetas a criterios distintos de remuneración, pues mientras los contratos de trabajo comunes establecen en sentido general el pago fijo o mínimo a retribuir, en el caso de los deportistas se establecen criterios de remuneración en base a diferentes caracteres como juegos ganados o perdidos, sueldos, retribuciones, premios, entre otros.

1.3. La FIFA como organismo internacional regulador del fútbol profesional

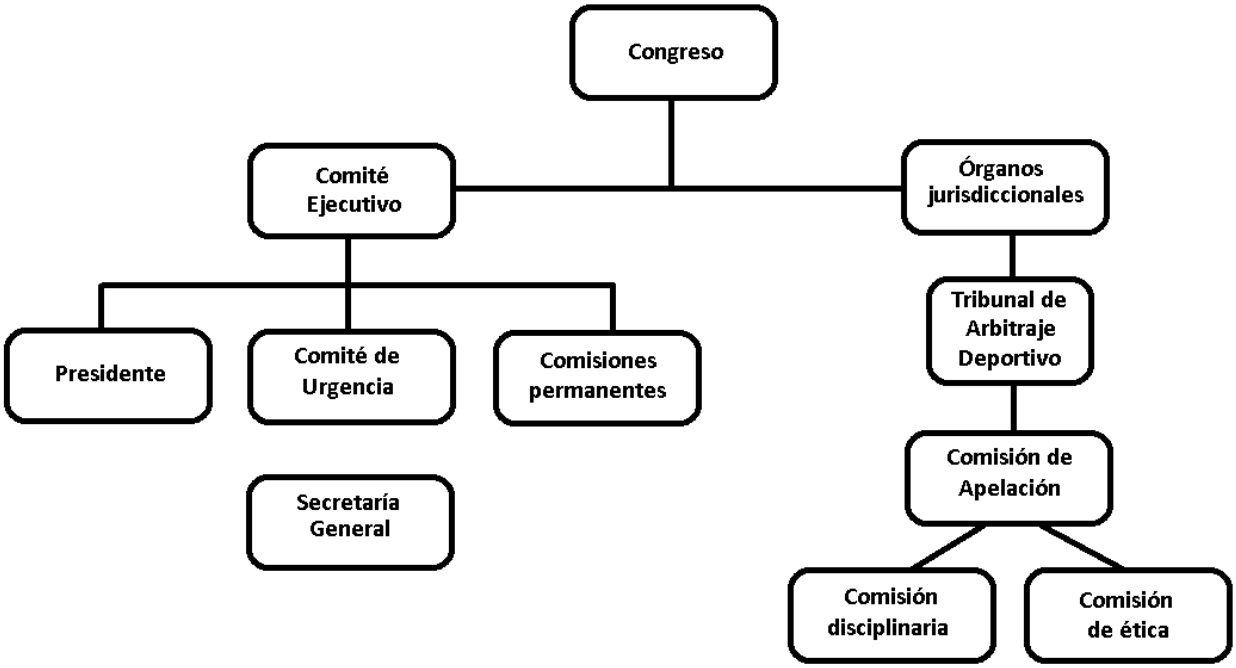
La FIFA es una asociación de derecho suizo que aglutina hasta el momento a 209 asociaciones nacionales del fútbol (FIFA, 2015). En el orden jurídico, es la encargada de controlar todas las formas del fútbol, dictar regulaciones obligatorias en ese sentido y, especialmente, como reza el inciso e) del artículo 2 de sus Estatutos (2015):

> e) promover la integridad, el comportamiento ético y la deportividad con el fin de impedir que ciertos métodos o prácticas, tales como la corrupción, el dopaje o la manipulación de partidos, pongan en peligro la integridad de los partidos, competiciones, jugadores, oficiales y miembros o den lugar a abusos en el deporte del fútbol asociación (pág. 7).

Para comprender mejor el funcionamiento de la FIFA, es necesario conocer que agrupa a seis confederaciones, formadas a su vez por miembros de un mismo continente – o con carácter excepcional por alguno de otro continente que no esté afiliado a su confederación regional – que colaboran con aquella en la consecución de sus objetivos –: la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL), la *Asian Football Confederation* (AFC), la *Union des Associations Europèennes de Football* (UEFA), la *Confédération Africaine de Football* (CAF), la *Confederation of North, Central American and Caribbean Association Football* (CONCACAF) y la *Oceania Football Confederation* (OFC).

La FIFA tiene la siguiente estructura orgánica, según los mentados Estatutos:

Figura No. 2. Estructura orgánica de la FIFA.



Fuente: (Estatutos de la FIFA. Edición abril de 2015)

Elaborada por: Hugo Ordóñez, 2015.

El Congreso constituye la máxima autoridad y es el órgano legislativo supremo (artículo 21.1.), responsable además de la aprobación de las normas rectoras fundamentales para la vida orgánica (artículo 26.1.). Sus decisiones entran en vigor a los 60 días posteriores de la clausura del Congreso, salvo que este fije un término distinto (artículo 29).

El Comité Ejecutivo es el siguiente órgano jerárquico de la FIFA (artículo 21.2.), y se forma por 25 miembros, entre ellos un Presidente electo por el Congreso, 8 vicepresidentes elegidos por las confederaciones y aprobados por el Congreso, 1 miembro femenino que también elige el Congreso y otros 15 miembros electos por las confederaciones e instalados por el Congreso (artículo 30.1.). En el orden funcional, el Comité Ejecutivo es quien adopta todas las decisiones que no competan al Congreso o no estén reservadas a otras instancias (artículo 31.1.). - Consejo: Actuará como un órgano de vigilancia y sustituirá al polémico comité ejecutivo. Tendrá 37 miembros en total, 36 más el presidente. Aprobará las decisiones operativas de la entidad. Sus miembros, que tendrán que someterse a un examen de integridad, tampoco podrán ocupar su asiento más de 12 años.

El Presidente del Comité Ejecutivo es un órgano de dirección peculiar, pues si bien forma parte del Comité Ejecutivo, es el representante legal de la FIFA al nivel internacional (artículo 32.1.), pero si bien se subordina al Congreso y debe hacer cumplir sus decisiones y las del Comité Ejecutivo, tiene un voto decisorio en caso de igualdad en este último órgano (artículo 32.5.), además de dirigir todas las reuniones de los citados órganos u otros de los que sea nombrado Presidente (artículo 32.4.). Podrá mantenerse en el cargo solo por una docena de años.

El Comité de Urgencia es un órgano colegiado que se ocupa de los asuntos que deban ser resueltos con carácter impostergable entre dos reuniones del Comité Ejecutivo; se integra por el Presidente de la FIFA y un representante de cada confederación electo de entre los miembros del Comité Ejecutivo (artículo 33.1.). Sus decisiones son de ejecución inmediata pero deben ser ratificadas en la siguiente reunión del Comité Ejecutivo para que puedan perpetuarse (artículo 33.3.).

Las Comisiones Permanentes, por su parte, son órganos colegiados que aconsejan y asisten al Comité Ejecutivo en el cumplimiento de sus deberes (artículo 21.4.). Son un total de 9 y están facultadas para crear un *bureau* o una subcomisión para tratar los asuntos urgentes (artículo 34.1. y 7.)[3]. La Secretaría General es un órgano de naturaleza administrativa, encargado de implementar las decisiones tomadas por el Congreso y el Comité Ejecutivo de acuerdo con las directivas del Presidente (artículo 72.3.a), entre otras cuestiones.

Los órganos jurisdiccionales de la FIFA tienen una estructura singular que se adecua a sus características peculiares. Por ejemplo, si bien su integración es variable al componerse por un presidente, un vicepresidente y un número de miembros que se corresponde con un reparto equitativo de cargos que tendrán en consideración las asociaciones – ninguno de los cuales puede ser parte del Comité Ejecutivo ni ninguna Comisión Permanente – (artículo 61.2. y 5.) sus decisiones sobre los casos se adoptan en presencia de un mínimo de 3 miembros, aunque en ciertos asuntos el presidente podrá resolver en solitario (artículos 62.1. y 63.1.).

Las Comisiones Disciplinaria y de Ética son independientes y conocen asuntos determinados, aunque por su configuración inicial pueden tener conflictos de

[3] Las citadas comisiones son: Comisión de Finanzas; Comisión de Auditoría y Conformidad; Comisión Estratégica; Comisión Organizadora de la Copa Mundial de la FIFA™; Comisión Organizadora de la Copa FIFA Confederaciones; Comisión del Fútbol Femenino y de la Copa Mundial Femenina de la FIFA™; Comisión Organizadora de la Copa Mundial de Clubes de la FIFA; Comisión de Árbitros; Comisión de Fútbol; Comisión de Desarrollo.

atribuciones. En ese sentido, la Comisión Disciplinaria puede imponer las sanciones que consten en los Estatutos y el Código Disciplinario de la FIFA a los miembros, los clubes, los oficiales, los jugadores, los agentes organizadores de partidos con licencia y los intermediarios (artículo 62.2.), aunque las suspensiones y exclusiones solo pueden acordarse por el Comité Ejecutivo o el Congreso (artículo 62.3.). Por otro lado, la Comisión de Ética podrá sancionar a oficiales, jugadores, agentes organizadores de partidos con licencia e intermediarios, siempre que la sanción esté recogida en los Estatutos y los Códigos Ético o Disciplinario de la FIFA, pero se divide en un órgano de instrucción y otro de decisión, separados en sus competencias internas (artículo 63.1. y 2.)

Las decisiones adoptadas por las Comisiones Disciplinaria y de Ética, siempre que no tengan el carácter de definitivas, podrán ser reclamadas ante la Comisión de Apelación, que también debe tener un mínimo de 3 miembros presentes para fallar aunque el presidente puede tomar algunas decisiones *per se* (artículo 64.1.). Como regla, sus decisiones son definitivas, pero aún existe otro órgano que conoce de recursos de apelación propiamente dichos: el Tribunal de Arbitraje Deportivo (artículo 64.3.). Este Tribunal es independiente y tiene su sede en Lausana, Suiza, con el objetivo de resolver disputas entre la FIFA, los miembros, las confederaciones, las ligas, los clubes, los jugadores, los oficiales, los agentes organizadores de partidos con licencia y los intermediarios (artículo 66.1.). Aunque el procedimiento de arbitraje está regulado por las normas dictadas al efecto por la FIFA, puede aplicar el derecho suizo de forma subsidiaria, lo que le da a este una nota extraterritorial autorizada (artículo 66.2.).

1.4. Normas internacionales sobre fútbol profesional

Conforme se ha expresado, la FIFA es la organización internacional autorizada para regular el fútbol y las relaciones que se dan en su seno, sobre lo que constan varias normas, entre las cuales se destacan las siguientes, en correspondencia con el objeto de estudio:

1.4.1. Estatutos de la FIFA.

Es el documento matriz de las regulaciones expedidas por la FIFA, de modo que viene a ser una especie de “constitución”, en tanto norma jerárquica supra-ordenadora y que respetarán todas las demás (FIFA, 2015). De manera general, los citados Estatutos declaran la personalidad jurídica de la FIFA, sus objetivos y determinados principios que rigen su funcionamiento, como la no discriminación, la promoción de relaciones

amistosas y la independencia funcional de sus miembros, sin perjuicio de acatar las normas y decisiones de la FIFA. También se establecen las bases procedimentales para la admisión, suspensión, dimisión o exclusión de sus miembros, los derechos y deberes de estos, y las confederaciones y órganos que los integran, sobre los cuales ya se hizo referencia puntual en el epígrafe anterior.

Ya se explicó antes el rol de los órganos jurisdiccionales dentro de la estructura funcional de la FIFA, pero no se habían descrito las medidas disciplinarias imponibles, que se reseñan en el artículo 65 de los Estatutos. Dichas medidas pueden imponerse tanto a personas físicas (naturales) como jurídicas, de la siguiente forma:

Tabla No. 1. Medidas disciplinarias imponibles a personas naturales y jurídicas en el ámbito del fútbol y la FIFA.

Medida disciplinaria	**Persona natural**	**Persona jurídica**
Advertencia	X	X
Amonestación	X	
Reprensión	X	X
Expulsión	X	
Suspensión por partidos	X	
Prohibición de acceso a vestuarios o de situarse en el banco de sustitutos	X	
Prohibición de acceso a estadios	X	
Prohibición de ejercer cualquier actividad en el fútbol	X	
Servicios comunitarios	X	
Multa	X	X
Anulación de premios	X	X

Prohibición de efectuar transferencias		X
Jugar a puerta cerrada		X
Jugar en terreno neutral		X
Prohibición de jugar en un estadio determinado		X
Anulación del resultado de un partido		X
Exclusión		X
Pérdida del partido por retirada o renuncia		X
Deducción de puntos		X
Descenso a la categoría inferior		X
Repetición del partido		X

Fuente: (Estatutos de la FIFA. Edición abril de 2015)

Elaborada por: Hugo Ordóñez, 2015.

Nótese que algunas de las medidas aplicables a las personas jurídicas afectan directamente también a los futbolistas, como la exclusión o la repetición del partido, lo que genera también un problema jurídico con varias interrogantes, que más adelante se analizarán: ¿existieron responsables directos individuales que provocaron la decisión que afectó al equipo? y ¿qué derechos le asisten a los que no tuvieron que ver con ello?

También se había expuesto que el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD), era la última instancia en la solución de conflictos entre la FIFA, los miembros, las confederaciones, las ligas, los clubes, los jugadores, los oficiales, los agentes organizadores de partidos con licencia y los intermediarios, y para mayor abundamiento, es necesario hacer algunas precisiones:

1) el recurso de apelación ante el TAD solo cabe cuando se han agotado todas las otras instancias jurisdiccionales internas (artículo 67.2.);

2) el TAD no se ocupa de asuntos relacionados con violaciones de las reglas del juego, suspensiones hasta cuatro partidos o hasta tres meses (excepto casos

de dopaje) y decisiones contra las que quepa interponer recurso de apelación ante un tribunal de arbitraje independiente y reconocido bajo la reglamentación de una asociación o una confederación (artículo 67.3.);

3) se prohíbe el recurso ante tribunales ordinarios, a menos que se especifique en la reglamentación de la FIFA (artículo 68.2.);

4) se establece el deber de las asociaciones de incorporar a sus normas internas que en caso de litigios internos no se puede acudir a los tribunales ordinarios, salvo que las reglamentaciones de la FIFA o disposiciones vinculantes de la ley prevean o prescriban expresamente el sometimiento a tribunales ordinarios (artículo 68.3.);

5) se consagra el principio de obligatoriedad de aceptación de las decisiones definitivas de las autoridades competentes de la FIFA (artículo 69.1.).

Lo anterior determina que si en virtud del derecho interno de un país se ha dispuesto que un conflicto determinado sea necesario conocerlo en última instancia por la jurisdicción de los tribunales ordinarios, la decisión en tal sentido sí tendrá validez jurídica, aunque es obvio que ello tenga sus limitaciones, conforme se analizará oportunamente.

1.4.2. Código Disciplinario de la FIFA.

El Código Disciplinario de la FIFA, fue adoptado el 30 de mayo de 2011 por el Comité Ejecutivo de la propia organización. Están sujetos a este las asociaciones, los miembros (en especial los clubes), los oficiales, los futbolistas, los oficiales de partidos, los agentes organizadores de partidos y agentes jugadores licenciados, las personas a quienes la FIFA hubiese otorgado alguna clase de autorización, y los espectadores (artículo 3).

El Código establece determinadas condiciones para la imposición de sanciones, como que solo serán punibles las cometidas deliberadamente o por negligencia (artículo 7.1.), incluso en grado de tentativa aunque en ese caso se admite atenuación (artículo 8). Se prevé que los cómplices de cualquier infracción también sean sancionables (artículo 9.1.), y en caso de reincidencia es posible agravar la sanción que corresponda (artículo 40.1.) Como se observa, la configuración de la responsabilidad disciplinaria se acerca mucho a los cánones del derecho penal.

En el Código Disciplinario quedan descritas las infracciones posibles, las medidas aplicables en cada caso con su extensión y efectos, y se establece el procedimiento sancionador, que si bien respeta de manera general el derecho a ser oído para las

partes, puede limitarse si lo requieren las circunstancias excepcionales, como la inviolabilidad del secreto o el buen orden en el desarrollo del procedimiento (artículo 95.1.), lo que puede resultar en detrimento de ciertos derechos humanos.

Las partes tienen la posibilidad de aportar pruebas y estas se valorarán libremente por las autoridades encargadas del proceso (artículo 97.1.), según su íntima convicción (artículo 97.3.), lo que se traduce en que no parece ser necesario que quienes resuelvan lo hagan de manera motivada o que pueda discutirse el criterio de apreciación de las pruebas. Esta cuestión que se confirma luego en el artículo 115.1. – describe la forma y contenido de las decisiones – al omitirse el deber de argumentar en base a las pruebas practicadas; incluso se pueden dar decisiones sin fundamento y sujetar este a petición de parte (artículo 116). La carga de las pruebas corresponderá a la FIFA tratándose de faltas disciplinarias, pero en casos de dopaje, le corresponderá al acusado (artículo 99).

No todas las decisiones de la Comisión Disciplinaria son susceptibles de recurso, pues según el artículo 118 se excluyen aquellas que hubiesen impuesto las medidas de: advertencia, reprensión, suspensión por menos de tres partidos o por tiempo igual o inferior a dos meses, multa de hasta 15,000 francos suizos a una asociación o club, o de 7,500 en cualquier otro caso, o cualquier decisión en el sentido del artículo 64 del propio Código (incumplimiento de pagos que deriven de decisiones firmes de las autoridades deportivas).

1.4.3. Código Ético de la FIFA.

El Código de Ética de la FIFA fue adoptado por el Comité Ejecutivo de la FIFA el 17 de julio de 2012. Su ámbito de aplicación se constriñe a las conductas que puedan perjudicar la reputación e integridad del fútbol, particularmente cuando se trata de un comportamiento ilegal, inmoral o carente de principios éticos. Su aplicación se centra en líneas de conducta en el seno del fútbol asociación, que guardan escasa o ninguna relación con acciones en el terreno de juego (artículo 1), de modo que no debe confundirse con las faltas disciplinarias que fundamentan el Código anterior analizado, y será efectivo contra oficiales, jugadores, agentes organizadores de partidos y agentes de jugadores (artículo 2).

Las sanciones imponibles (artículo 6) son las mismas aplicables a las personas naturales según los estatutos de la FIFA (*vid supra* Tabla No. 1). Estas tienen características peculiares como que podrán limitarse a un ámbito geográfico o solo tener efecto en algunas categorías específicas de partidos o competiciones (artículo 9.3.).

Cuando se inicia el procedimiento sancionador, el derecho de audiencia también puede ser restringido, similar a lo que sucede con el régimen disciplinario ya explicado (artículo 39). Se admite la práctica de pruebas propuestas por las partes y se introduce la posibilidad de que los testigos que declaren preserven su anonimato, en aras de protección de su integridad o dignidad (artículo 48). Las pruebas se valorarán libremente (artículo 50) según la íntima convicción (artículo 51), aunque la carga de la prueba corresponderá siempre a la Comisión de Ética (artículo 52). En cuanto a las decisiones, se siguen iguales pautas a las previstas para la Comisión Disciplinaria (artículo 79) y tampoco es necesario motivar la decisión por los que la tomaron.

Tampoco todas las decisiones de la Comisión Disciplinaria son susceptibles de recurso, pues según el artículo 80 se excluyen las medidas de: advertencia, reprensión, suspensión por menos de tres partidos o por tiempo igual o inferior a dos meses, y multa inferior a 7,500 francos suizos.

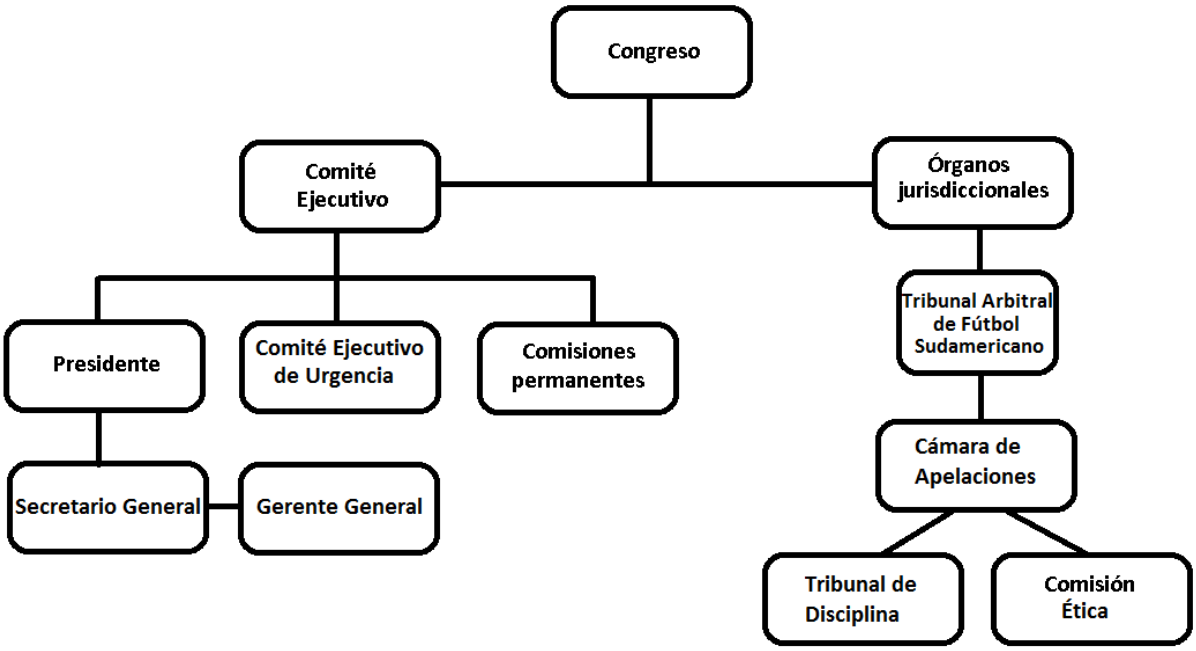
1.4.4 Normas regionales sobre fútbol profesional: la CONMEBOL

Ya se ha dicho que la FIFA es el órgano rector del fútbol profesional a nivel del orbe, pero reconoce a la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL) como organización que agrupa a América del Sur en torno al fútbol, concediéndole potestades generales. De esa forma, los estatutos de la CONMEBOL, aprobados por el Congreso Extraordinario de Sao Paulo celebrado el 9 de junio de 2014, la describen como una asociación civil de derecho privado que se fundó el 9 de julio de 1916, sin fines de lucro e integrada por las asociaciones naciones de fútbol de Sudamérica (artículo 1), que a los efectos de su capacidad jurídica se rige por el Código Civil paraguayo y la Ley del Deporte del propio país.

Para ser miembro de la CONMEBOL, se requiere una asociación legalmente constituida y única por país, entendido este como un Estado independiente según la norma internacional de derecho público (artículo 5). Una solicitud fundada se envía al Comité Ejecutivo, que la trasladará al Congreso para su aprobación, aunque puede aquel conceder la afiliación con carácter provisional (artículo 10).

Conviene precisar que la estructura orgánica de la CONMEBOL es la siguiente:

Figura No. 3. Estructura orgánica de la CONMEBOL.



Fuente: (Estatuto de la CONMEBOL, 2014)

Elaborada por: Hugo Ordóñez, 2015.

El Congreso constituye la máxima autoridad de la CONMEBOL y se constituye por todas las asociaciones miembros (artículo 20). Se clasifica en ordinario y extraordinario. El primero es cuando se reúne una vez al año para tratar temas preestablecidos en el propio Estatuto, como la presentación de los balances de ejercicio y presupuesto de gastos, entre otros (artículo 21), mientras que se considera extraordinario cuando se reúne fuera de ese lapso a instancia del propio Congreso o del Comité Ejecutivo, este último que lo puede solicitar *per se*, a pedido de al menos cuatro asociaciones miembros, o por requerimiento de la Comisión de Finanzas (artículo 22).

El Comité Ejecutivo, por su parte, constituye un órgano de gobierno, que toma decisiones de trascendencia en el período en que el Congreso no se encuentra sesionando (artículo 38), e incluso el Estatuto le confieren atribuciones de elaborar sus propios reglamentos (ídem), o hasta los del Tribunal Electoral, aunque este último finalmente se apruebe por el Congreso (artículo 30).

El Presidente es una autoridad representativa de la CONMEBOL ante cualquier instancia administrativa, judicial y deportiva. Si bien es quien dirige todas las reuniones del Congreso, del Comité Ejecutivo, del Comité Ejecutivo de Urgencia y de cuantas

Comisiones ostente su Presidencia, tiene funciones propias y autonomía suficiente para la toma de decisiones que impactan la vida orgánica de la CONMEBOL (artículo 40).

El Comité Ejecutivo de Urgencia es una forma reducida del propio Comité Ejecutivo y se convoca por el Presidente cuando se necesiten tomar decisiones urgentes, las que serán ejecutables de inmediato, sin perjuicio de la facultad del órgano superior de ratificarlas posteriormente, o no (artículo 39).

El Secretario General es una autoridad de tipo administrativa, cuyas funciones principales son las de suscribir y dar fe de las actuaciones legales de la CONMEBOL, además de la supervisión del Gerente General (artículo 41). Este último que es el encargado de dirigir y coordinar la Administración de la CONMEBOL y sus diferentes departamentos o áreas, a la vez que se delega en él la contratación del personal de la propia institución, entre otras funciones que autoriza el Presidente o para las cuales confiere poder (artículo 43).

Las Comisiones Permanentes son encargadas de aconsejar y asistir al Comité Ejecutivo en las distintas actividades que se desarrollan en la vida orgánica de la CONMEBOL (artículo 47). Dentro de ellas, destaca la Comisión de Finanzas, que es electa por el Congreso, a diferencia de las restantes, que se designan en el seno del Comité Ejecutivo (artículo 48)[4].

Los órganos jurisdiccionales de la CONMEBOL tienen una estructura análoga a los de la FIFA, que se adecua a sus características peculiares. La amplitud de las decisiones de los órganos disciplinarios de instancia (Tribunal de Disciplina y Cámara de Apelaciones) tiene el límite de que las suspensiones y expulsiones de las asociaciones nacionales miembros se reservan al Congreso, y las suspensiones provisionales constituyen facultades del Comité Ejecutivo y el Comité Ejecutivo de Urgencia (artículo 67). No obstante, se deja sentada la prohibición de establecer recurso ante tribunales ordinarios, de modo que las decisiones de estos órganos son obligatorias (artículo 69).

Las decisiones adoptadas por las Comisiones Disciplinaria y de Ética podrán ser reclamadas ante la Comisión de Apelación, cuyas decisiones se consideran firmes y

[4] Las Comisiones Permanentes a que se refiere el Estatuto de la CONMEBOL son: Comisión de Finanzas, Comisión de Árbitros, Comisión de Torneos y Competiciones, Comisión Técnica, Comisión Médica – Unidad Antidopaje, Comisión de Asuntos Legales, Comisión de Seguridad y Juego Limpio, Comisión de Futsal, Comisión de Fútbol Femenino, Comisión de Prensa y Medios Informativos y Comisión de Fútbol Playa.

vinculantes, aunque es posible establecer un recurso de apelación especial ante el Tribunal Arbitral del Fútbol Sudamericano (TAFS), el que si bien carece de efecto suspensivo como regla, posibilita la revocación de las anteriores en caso de que sean contrarias a las normas vigentes (artículo 70).

1.4.4.1 Reglamento Disciplinario de la CONMEBOL.

El Reglamento Disciplinario de la CONMEBOL fue adoptado el 11 de febrero de 2014 por el Comité Ejecutivo de la propia organización. Están sujetos a este las asociaciones nacionales miembros, los clubes, los oficiales, los oficiales de partido, los jugadores, los agentes de jugadores y los agentes organizadores de partidos (artículo 3). Las decisiones que se adopten por los órganos con potestad disciplinaria deben basarse en sus normas internas, aunque también en las de la FIFA, sus propios precedentes e incluso los principios generales del derecho, obrando con justicia y equidad (artículo 4).

Las infracciones de la disciplina, si bien aparecen descritas en el artículo 5.2. del mentado Reglamento, parecen estar sujetas al *numerus apertus*, cuando se plantea que estas no son exclusivas, pues cualquier comportamiento imputable que viole los principios de integridad, lealtad y deportividad, se considera sancionable. Dichas faltas, de modo casuístico, son las siguientes:

> a) Participar o cometer una tentativa de participación en sobornos activos o pasivos y/o en prácticas de corrupción.
>
> b) Comportarse de manera ofensiva, insultante o realizar manifestaciones difamatorias de cualquier índole.
>
> c) Violar las pautas mínimas de lo que se ha de considerar como un comportamiento aceptable en el ámbito del deporte y del fútbol organizado.
>
> d) Utilizar un evento deportivo para realizar manifestaciones de carácter extradeportivo.
>
> e) Comportarse de manera tal que el fútbol como deporte en general y la Conmebol en particular, pudieran verse desacreditados como consecuencia de ese comportamiento.
>
> f) Incumplir las decisiones, directivas u órdenes de los órganos disciplinarios.
>
> g) No acatar las instrucciones de los oficiales de los partidos.

h) No comparecer a un partido o hacerlo más tarde de la hora prevista para su inicio o reanudación.

i) Causar la interrupción o el abandono de un partido, o ser su responsable directo o indirecto.

j) Inscribir en el informe arbitral de un partido o alinear a lo largo del encuentro a un jugador no elegible para disputar el mismo.

k) Influir o intentar influir en la evolución y/o el resultado de un partido mediante un comportamiento que viole los objetivos estatutarios de la Conmebol, con la intención de obtener una ventaja ilícita para sí mismo o terceros.

l) Cometer un acto de violencia o de agresión.

m) Participar directa o indirectamente en apuestas o cualquier otro tipo de juegos en relación con partidos de las competiciones organizadas por la Conmebol, o tener interés económico directo o indirecto en actividades de esta naturaleza.

n) Acudir a los Tribunales Ordinarios de Justicia, excepto en los casos expresamente previstos en los reglamentos y demás normas de la Conmebol.

o) Amenazar, coaccionar o extorsionar por cualquier medio o utilizando cualquier instrumento a la Conmebol, sus asociaciones miembro, a clubes o a cualquier oficial, oficial de partido o jugador.

p) Negarse, obstruir o no colaborar con la Unidad Disciplinaria y con los Órganos Disciplinarios de la Conmebol en la investigación y esclarecimiento de los hechos que pudieran dar lugar a infracciones de esta naturaleza. Con esta finalidad, todas las personas sujetas al presente Reglamento tienen el deber de colaborar con los anteriores órganos, proporcionando la información y documentación que les sea requerida para la determinación de los hechos.

Las sanciones imponibles se distinguen entre las aplicables a personas naturales o jurídicas, y a su vez pueden ser acumulables. Ocasionalmente el propio Reglamento establece el tipo de sanción aplicable en correspondencia con la infracción cometida, por ejemplo, en casos de amenazas, coacción, extorsión (artículo 12ter), o por haber acudido ante los tribunales ordinarios (artículo 12bis).

En la siguiente Tabla se resumen las sanciones y a quiénes se les puede aplicar cada una:

Tabla No. 2. Medidas disciplinarias imponibles a personas naturales y jurídicas en el ámbito del fútbol y la CONMEBOL.

Medida disciplinaria	Persona natural	Persona jurídica
Advertencia	X	X
Reprensión, amonestación o apercibimiento	X	X
Multa económica (entre 100 y 400.000 USD)	X	X
Suspensión por un número de partidos (hasta 24) o por un período de tiempo determinado (hasta 24 meses)	X	
Prohibición de acceso a vestuarios o de situarse en bancos de sustitutos	X	
Suspensión para ejercer cualquier función relacionada con el fútbol por un número de partidos o período de tiempo determinado[5]	X	
Prohibición de ejercer cualquier actividad relacionada con el fútbol	X	
Prohibición de acceso a los estadios	X	
Retirada de un título o premio	X	X
Retirada de la licencia	X	X
Retirada de la habilitación o permisos	X	
Prestación de servicios a la comunidad del	X	

[5] No se especifica el número de partidos o tiempo en este ítem.

fútbol		
Anulación del resultado de un partido		X
Repetición de un partido		X
Deducción de puntos		X
Determinación del resultado de un partido		X
Obligación de jugar un partido a puerta cerrada		X
Cierre total o parcial de un estadio		X
Prohibición de jugar un partido en un estadio determinado		X
Obligación de jugar un partido en un tercer país		X
Descalificación de competiciones en curso y/o exclusión de futuras competiciones		X
Descenso a la categoría inferior		X
Prohibición de venta y/o compra de boletos		X
Prohibición de efectuar transferencias		X

Fuente: (Reglamento Disciplinario. Edición: 2014, 2014)

Elaborada por: Hugo Ordóñez, 2015.

Para determinar las sanciones, se analizan los elementos objetivos y subjetivos que, en su caso, concurran, además de circunstancias atenuantes o agravantes (artículo 42). Cuando se toman las decisiones, el Reglamento prevé supuestos en los que se actúa como un juez único por el Presidente del Tribunal de Disciplina o de la Cámara de

Apelaciones, o quien se determine por aquellos, respectivamente, de entre sus miembros (artículo 50). En el caso del Tribunal de Disciplina, podrá actuarse como tal si la sanción imponible se limita a una advertencia, una reprensión, una multa de hasta 15.000 USD, la suspensión de un jugador o de un oficial de hasta 5 partidos o 3 meses, o cualquier combinación de estas sanciones, o en supuestos de urgencia. En lo relativo a la Cámara de Apelaciones, se podrá decidir de forma unipersonal cuando los hechos en los que se funde el recurso y sus fundamentos legales sean evidentes y existan precedentes claros en procesos similares, en asuntos de urgencia, por petición común del imputado y/o los interesados, y en casos de recursos que presentan evidente causa de inadmisión (ídem).

Pueden ser partes en el procedimiento disciplinario los imputados a quienes se les atribuye la infracción, y los que promuevan el proceso o se consideren afectados por él, siempre que se personen antes de recaiga resolución sobre el asunto (artículo 56).

El procedimiento se inicia por la Unidad Disciplinaria, de oficio o a instancia de parte interesada, a solicitud del Comité Ejecutivo de la CONMEBOL o su Presidente, o a partir de los informes de los oficiales de partido y sus anexos si la falta se suscitó durante el curso de un juego o competición (artículo 73) y antes de ello dicha Unidad puede realizar una investigación preliminar (artículo 72). A las partes se les concederá la posibilidad de formular alegaciones y proponer pruebas, dentro de los plazos correspondientes, y el Tribunal de Disciplina (o un juez único de éste) decidirá lo procedente de manera fundada (artículos 74 y 75).

El procedimiento ante la Cámara de Apelaciones es una verdadera segunda instancia, pues las partes también pueden aportar documentos y pruebas (artículo 85), y oponerse cada una al recurso de su contrario (artículo 86), además de que la Cámara puede reevaluar todas las evidencias que fueron presentadas y juzgar sobre ello (artículo 89).

El Reglamento Disciplinario establece un recurso revisión, de naturaleza extraordinaria, que procede cuando una de las partes conoce hechos o elementos de prueba que hubiesen sido influyentes a su favor, con posterioridad a la firmeza de la decisión y en un plazo máximo de cuatro años a partir de la fecha de esta última (artículo 92).

1.4.4.2. Código Ético de la CONMEBOL.

El Código Ético de la CONMEBOL se refiere a la punición de las conductas que puedan ser perjudiciales a la reputación e integridad del fútbol, con escasa o nula relación

con acciones en el terreno de juego (artículo 1), y será aplicable a los oficiales, oficiales de partidos y jugadores, agentes organizadores de partidos y agentes de jugadores que pertenezcan o se encuentren sujetos a la CONMEBOL, sus asociaciones miembros y clubes afiliados a estas últimas (artículo 2).

Como era de esperar, existe un punto de contacto entre el Código Ético y el Reglamento Disciplinario de la CONMEBOL, sobre todo por la similitud de sanciones imponibles y cuya aplicación específica remite a este último (artículo 6), con algunas salvedades, por ejemplo, que al determinar el monto de la multa no existe sujeción a límites máximos, como plantea el Reglamento Disciplinario (artículo 11.2.).

Las sanciones imponibles son las siguientes, sin distinción de personas: advertencia, reprensión, multa, devolución de premios, suspensión por partidos, prohibición de acceso a los vestuarios y/o de situarse en el banquillo de suplentes, prohibición de acceso a los estadios, prohibición de participar en cualquier actividad relacionada con el fútbol, y trabajo comunitario (artículo 6).

La Comisión de Ética, en su funcionamiento, consta de un órgano de investigación y otro de decisión (artículo 26), lo que determina dos procedimientos independientes. El órgano de investigación, como regla, notifica a las partes la apertura del expediente si considera que hay lugar a un caso, salvo que razones de seguridad aconsejen lo contrario; al concluirla, el expediente se elevará al órgano de decisión con un informe final, con petición de sanción en su caso (artículo 28). Por su parte, el órgano de decisión tiene la facultad de archivar el expediente, devolverlo para ampliación, realizar *per se* investigaciones adicionales, o decidir sobre el caso, previo traslado a las partes para que tomen posición (artículo 29), lo que incluye el derecho a presentar pruebas y de audiencia (artículo 39).

Al igual que sucede con el Tribunal de Disciplina, el Presidente de la Comisión de Ética puede adoptar por sí mismo las decisiones que consistan en: suspensión a una persona hasta 3 partidos o hasta 2 meses, prohibir que una persona participe en cualquier actividad relacionada con el fútbol hasta 2 meses, imponer una multa de hasta 50.000 CHF, o si se trata de imponer, modificar o revocar medidas provisionales (artículo 30). Las decisiones de la Comisión de Ética son ejecutables de inmediato, y curiosamente esta puede subsanar por sí misma los errores manifiestos en el documento decisorio (artículo 45).

Contra las decisiones anteriores procede el recurso ante la Cámara de Apelaciones, salvo que se trate de advertencia; reprensión, amonestación o apercibimiento; suspensión de hasta 3 partidos o hasta 2 meses, y multa de hasta 15.000 USD (artículo 80). En lo demás, se sujeta al procedimiento establecido por el Reglamento Disciplinario de la CONMEBOL, al igual que para las reclamaciones ante la institución arbitral superior y el recurso de revisión, aunque en este último el término se reduce a un año a partir de la firmeza de la decisión (artículos 80, 81 y 82 del Código Ético).

1.5. Tratamiento jurídico de las relaciones de los futbolistas profesionales, el cuerpo técnico y las entidades empleadoras

En base a sus orígenes, el derecho deportivo en general – y sobre fútbol en particular – ha tenido caracteres esencialmente privados que les confieren una naturaleza no estatal, por lo que la forma de establecer las relaciones jurídicas en torno a ello ha encontrado dificultades (Cardenal, 1996); sin embargo, con el avance de la sociedad y la capacidad movilizadora de masas que presentan ciertas actividades deportivas, el ocio y su disfrute comienzan a ser objeto de atención pública. (Real, 1991)

En el siglo pasado cobró auge la teoría del pluralismo jurídico (o de los ordenamientos jurídicos) aplicada al "movimiento deportivo", como le llamaron Cabrera y Alonso (1961). En su esencia, sobre esta base, "(…) un ordenamiento jurídico lo constituye un grupo de sujetos que, por intereses comunes, se organizan confiriendo a una autoridad determinados poderes y dándose normas que tienen un vigencia efectiva" (Giannini, 1991, pág. 119), y es apreciable que existirá siempre un ordenamiento general posicionado en orden al territorio o la posibilidad real de que pueda encargarse de la regulación de los intereses de un grupo o estrato, y cabe igualmente la alternativa de un ordenamiento particular en el que "(…) se dan unas normas que, si bien no son siempre contrarias a las generales, pueden, sin embargo, prescindir de estas: donde aparece el fenómeno del derecho privado" (Ibídem, pág. 120).

La posición anterior no estuvo exenta de críticas y fue superada con el paso del tiempo, pues con acierto se entendió que no siempre la existencia de un grupo organizado supone un ordenamiento jurídico concreto; de ahí que dicha teoría se analice actualmente en términos normativos (Allorio, 1957). Autores como Cazorla (1979) han demostrado que las bases de este pensamiento son puramente fácticas, no jurídicas.

En el tema del fútbol, esta aparente escisión se manifestó en el surgimiento de diferentes asociaciones regionales (partiendo de la *Football Association* de Inglaterra, por

supuesto) y posteriormente en la necesidad de organizar la práctica del deporte, que tuvo su máxima consagración al crearse la FIFA. Señala Cardenal (1996) que:

> Esta universalización no sólo comprendió al deporte-práctica, ya que simultáneamente nació la costumbre de que asistiese público a los partidos, lo cual propició el profesionalismo: los recursos generados por el deporte, a medida que crecían, permitían sostener a personas que se dedicaran por completo a perfeccionar sus facultades atléticas… (pág. 40).

Más allá de cualquier dicotomía, lo cierto es que las asociaciones vinculadas al deporte, incluso desde su génesis, se vieron necesitadas de reglas elementales, porque en definitiva, sea en derecho privado o público, se trató de un fenómeno jurídico. De ahí, que autores como Mirto (1949) hayan expuesto que esa demanda de reglas uniformes derivó en la consideración del ordenamiento deportivo desde una perspectiva de institucionalidad. No obstante, Cardenal (1996) resume la existencia de tres problemas prácticos sobre estas relaciones jurídicas: los propios reglamentos deportivos solían negarle el contenido laboral a los vínculos entre los deportistas profesionales y sus clubes o asociaciones, llegando a considerar la actividad de estos últimos como de naturaleza empresarial. Además, se aplicaban instituciones jurídicas que bajo el prisma del Derecho Público se estimaban inadecuadas, como las retenciones de pagos, pero que a la vez resultaban idóneas para el funcionamiento de los clubes; la organización deportiva tiene sus propios medios de solución de conflictos y aplicaba exclusivamente su derecho propio.

En la actualidad, esa noción ha sido superada, por improcedente. En primer término, se trata de una postura que riñe con la concepción ulterior del estado constitucional de derechos, en tanto que al tratarse de una actividad lúdica, a la vez que profesional, generadora de valores e intereses sociales, le interesa al Estado su desarrollo ordenado. Asimismo, la prioridad que sobre los intereses económicos tenían las instituciones deportivas llevaban usualmente a la toma de decisiones arbitrarias sobre conflictos, además de que las relaciones internas solían ser poco democráticas, lo que les hizo perder legitimidad frente a la sociedad misma. Pero lo más curioso es que la aplicación del derecho público al deporte no podía ser absoluta, pues las características particulares de este último no se ajustaban estrictamente al ordenamiento jurídico común, de modo que en realidad se acepta la coexistencia de ambas regulaciones (Hernández, 1965).

En consecuencia, y como bien lo resume Cardenal (1996):

> (…) el Estado conoce el ordenamiento deportivo y que algunas de las normas que lo componen son opuestas a su Derecho, y debe decidir la forma de actuar ante él de entre las varias opciones que se le presentan; es decir, sobre la base del conocimiento, aplicar el grado de reconocimiento que estime oportuno (…) (pág. 49).

Lo anterior se traduce en que no se le resta relevancia al ordenamiento deportivo, pero sí ha de existir la posibilidad de que sus relaciones sean tuteladas por el Estado y no pueden ser opuestas a los derechos y garantías generales que constan en la legislación positiva. Por tal motivo, si bien se respetan los principios sobre la práctica concreta del fútbol, sus reglas o sus fines, las relaciones entre los futbolistas o el equipo técnico con las asociaciones o los clubes (entiéndase, las entidades empleadoras) deben ser consideradas de corte laboral, sin desconocer su atipicidad, y ello implica la posibilidad de aplicación del derecho común a las citadas relaciones y la judicialización de los conflictos para evitar injusticias perpetuadas, sin perjuicio de que sean reconocidas primero dentro de las propias instituciones deportivas.

La FIFA como organización internacional que aglutina a los jugadores profesionales, no se ha pronunciado mediante un documento oficial sobre la naturaleza contractual de sus futbolistas y miembros del equipo técnico. Solamente se ha pronunciado sobre los principios y reglas que debe regir en la contratación, y que se han analizado con anterioridad mediante la comprobación de los diferentes estatutos y normativas de la FIFA y sus organizaciones regionales.

CAPÍTULO 2

EL PROBLEMA DEL FUTBOLISTA Y LA DEBILIDAD NORMATIVA EN CUANTO AL PAGO DEL SALARIO

2.1. Marco jurídico de la relación laboral entre jugadores de fútbol profesional, cuerpo técnico y entidades empleadoras en el Ecuador.

Es claro que las relaciones jurídicas que se dan entre los jugadores del futbol profesional y sus clubes, así como el cuerpo técnico y las entidades empleadores, poseen el carácter de laboral, y siendo nuestro problema de investigación las insuficiencias normativas existentes en el Ecuador relacionadas con las retribuciones a estos jugadores e integrantes de los cuerpos técnicos de los clubes, se hace imprescindible, analizar el marco jurídico en que se funda el derecho de estos jugadores y el cuerpo técnico de los clubes a permitir justas remuneraciones por el desempeño en la cancha. Analizarlos con profundidad, y con espíritu constructivo, partiendo de las falencias que posee cada norma legal, será el principal objetivo del presente capítulo.

2.1.1. Bases constitucionales.

Las constituciones de las naciones componen normas supremas que regulan los principios generales y básicos sobre los que se fundan las relaciones integrales de una nación. Supone la Ley de Leyes porque su jerarquía normativa se encuentra, sin discusión alguna, por encima de las demás normas legales que regulan las relaciones sociales, políticas, económicas, culturales, ideológicas de un país. Su supremacía está dada también, por la forma generalmente en que es aprobada, pues en la mayoría de los estados, se ratifica mediante consulta popular, referéndum o mecanismo legales según cada nación, en la que se le da la posibilidad al pueblo, a sus ciudadanos, de decidir la pertinencia o no de la Carta Magna que se les presenta, en elecciones generales.

Este carácter integral, pero a su vez general, provoca que la Constitución de una nación, no pueda, ni sea prudente regular, con especificidad suficiente, todas las relaciones que se manifiestan en la vida real del país. No es posible, que una Constitución establezca de forma específica, todas y cada una de las situaciones o fenómenos que sucede en la vida nacional y merecen ser reguladas por Ley. Por ello, la Carta Magna, establece los pilares fundamentales sobre los que se debe erigir determinada norma jurídica al relacionar determinada situación. Se establecen las

cuestiones básicas que no deben violar las normas que posteriormente sí deben regular con suficiencia el fenómeno en sí.

Este previo análisis los realizamos, con la finalidad de expresar el por qué en la Constitución ecuatoriana de 2008, no se encuentra ningún pronunciamiento especial al deporte del futbol. Si en su momento hubiera sido propuesta la idea de establecer normas constitucionales que se pronuncien básicamente en cuanto al futbol, no solo sería incompatible con la estructura normativa constitucional, sino que ubicaría por encima de los demás deportes, al futbol, lo que implicaría una discriminación hacia las demás manifestaciones deportivas, lo que traería consigo situaciones delicadas en el mundo del deporte ecuatoriano.

No obstante, está justificada omisión constitucional sobre el deporte que analizamos, la Carta Magna nacional sí regula las cuestiones esenciales sobre el deporte, como manifestación general, aplicable a todas las manifestaciones afines dentro del territorio nacional, otorgándole por ende a las cuestiones deportivas, carácter de norma suprema en cuanto a principios y pilares básicos sobre el tema.

Lo primero que debe evaluarse es que la Constitución le confiere al deporte el rango de un derecho socio-cultural, incluido dentro de los llamados “derechos del buen vivir”; es por ello que dentro de los ámbitos de la cultura y la ciencia, se reconoce en el artículo 24 que las personas tienen, entre otros, el derecho a la práctica del deporte (Ecuador, Constitución de la República, 2008). Este es un principio universal reconocido en la mayoría de los textos constitucionales. Implica no solo la posibilidad que posee todo ciudadano de practicar el deporte en la áreas públicas y como motivo de placer o mejoramiento de la salud, sino que se refiere como principio fundamental a que todo individuo que desee practicar el deporte podría hacerlo de forma profesional, pues se trata de un derecho y esto le da una inmensa connotación.

El hecho de que la Constitución ecuatoriana haya expresado que la práctica del deporte es un derecho, implica que cualquiera lo puede ejercer sin limitación alguna, y además, que el Estado ecuatoriano, tendrá la obligación de establecer todos los mecanismos y políticas necesarias, para garantizar el efectivo ejercicio de este derecho. Ello significa establecer legislaciones inclusivas en la práctica del deporte, principalmente en su acceso, así como la creación de la infraestructura nacional para que las personas puedan llevar a vías de hecho este derecho y no quede en simple pronunciamiento constitucional.

No obstante el planteamiento de este derecho, teóricamente significa una obligación estatal con relación a lo que hemos expuesto en el párrafo anterior. Pero en la práctica pudiera suceder que el Estado obviara sus responsabilidades en este sentido. Es por ello que somos del criterio, que este artículo 24 debiera incluir a continuación de forma expresa este pronunciamiento, estableciendo de forma clara y precisa la responsabilidad del gobierno para el adecuado ejercicio de este derecho.

En particular, a los jóvenes se les vincula con mayor énfasis, al decir que en el artículo 39 que el Estado debe garantizar a estos el deporte, como uno de sus derechos esenciales y que tributan a su formación, y a los niños, niñas y adolescentes también se les reconoce con idéntica fuerza en el artículo 45. (Ídem)

Ya cuando la Constitución describe con amplitud el "régimen del buen vivir", incluye dentro del sistema nacional de inclusión y equidad social a la cultura física y al deporte (artículo 340). (Ibídem)

Hay que recordar que la categoría del "buen vivir", como lo recoge Rojas (2013), es "(…) una forma de comprender el sentido que tiene la vida de los seres en cada sociedad y la forma de avanzar para lograr una vida armoniosa…" (pág. 57), por lo que considera en lo particular las tradiciones y la cultura de los pueblos, en la que las actividades deportivas son integradoras por excelencia. En el Ecuador el deporte se encuentra arraigado desde hace varias décadas, siendo practicado por diversos motivos que van desde lo religioso, pasando por lo social, lo educativo e incluso situándose como un aspecto trascendental respecto al desarrollo individual y colectivo.

De ahí que, a partir de la visión constitucional, el deporte viene a ser un modo de satisfacción de las necesidades espirituales de los ecuatorianos, y dentro de la perspectiva del "buen vivir" se configurará igualmente hacia la democracia y la justicia, "(…) en la cual la recuperación de lo público (estatal y no estatal) constituye un requisito, pues es necesario superar desigualdades y desequilibrios que se gestan y arraigan bajo el predominio del mercado y el interés privado" (León, 2008).

A partir del artículo 381 de la Norma Suprema nacional, se regula lo relacionado con la cultura física y la recreación. En este sentido constituye a nuestro parecer, uno de los pronunciamientos más importantes sobre el deporte. En este artículo, sí se establece de forma clara la obligación del Estado de proteger, promover y coordinar las cuestiones relacionadas a la cultura física y a la recreación, dentro de las que ubica al deporte. Establece la importancia de este ámbito, al decir que influyen en la salud, la formación y

el desarrollo integral de los sujetos. Además, que impulsará la práctica del deporte a todos los niveles y participará en la preparación y participación de los deportistas en competencia nacionales e internacionales. En un segundo momento expone la responsabilidad del Estado en garantizar que estas acciones sean llevadas a cabo, mediante la infraestructura pertinente. (Ecuador, Constitución de la República, 2008)

El artículo 382 expone que las organizaciones deportivas son autónomas, y el mismo principio rige para la administración de los escenarios deportivos e instalaciones cuya finalidad sea la práctica del deporte por los ciudadanos. En este sentido consideramos que existe una contradicción entre lo pregonado en el artículo 381 y lo establecido en el artículo 382. El artículo 381 establece que el Estado es el encargado de proteger, promover, coordinar las actividades relacionadas con el deporte, de impulsar su práctica, de auspiciar la preparación y participación de los deportistas en eventos, garantiza los recursos e infraestructura, y es el encargado de someter a control los mismos; son embargo, el artículo que le sigue, pregona la autonomía sobre todo en las organizaciones deportivas y la administración de esos recursos e infraestructura. (Ídem)

No es posible que el Estado ecuatoriano asuma responsabilidades con relación al deporte, y sin embargo después establezca la autonomía de organizaciones deportivas. La autonomía implica al decir de Chanamé Orbe (2009) “Facultad que posee una población o ente para dirigir sin tutela extraña los intereses específicos de su vida interna (…)” (pág. 78). Teniendo en cuenta estas realidades sobre la autonomía, la realidad ecuatoriana es que las organizaciones deportivas no son autónomas ni en el funcionamiento al interior de sus organizaciones, ni en la administración de los recursos deportivos. Esta es una idea con la que concordamos totalmente, pues el Estado al concederle al deporte y todo lo relacionado con ello, un carácter de derecho fundamental, implica que sea el Estado el que correctamente deba administrar todas las políticas al respecto. En este sentido somos del criterio que debería eliminarse el término “autonomía” en el artículo 382. Pudiera pensarse que lo expuesto al final en el citado artículo salva, la utilización inadecuada, a nuestro parecer, de este término. Cuando al final del artículo se expone “de acuerdo con la ley”, podríamos entender que esa autonomía estaría en dependencia de las limitaciones que las normas posteriores y de inferior jerarquía, establecieran.

Somos de la opinión que esta es otra falencia en la redacción del artículo. El carácter indefinido de este final, supone la existencia de una idea que pudiera entenderse como norma en blanco, cuestión que provoca grandes daños a la hora de entender y

comprender el verdadero alcance y significado de un precepto. No debiera dejarse en la Constitución, la naturaleza de la autonomía, a la promulgación de posteriores leyes, que por demás son de inferior jerarquía, cuando dicha limitación, pudiera efectuarse en la propia Constitución.

En este sentido consideramos que la redacción del citado artículo debiera modificarse en el sentido de cambiar el término “autonomía” por “facultad”, así como la expresión “de acuerdo con la ley”, por “cuya actuación siempre deberá estar acorde con los principios establecidos en la presente norma sobre la práctica del deporte”.

2.1.2. Leyes orgánicas relacionadas.

Una de las normas orgánicas ecuatorianas que regulan aspectos relacionados con el deporte, es el Código Orgánico Integral Penal. Esta norma establece en su exposición de motivos, en su numeral 7, referido a la ejecución de las penas, y expone que entre otras actividades, el deporte constituye uno de los puntales que orientan el desarrollo de las capacidades de las personas privadas de libertad de forma tal que su implementación les facilite la reinserción la sociedad de estos sujetos. (Ecuador, Código Orgánico Integral Penal, 2014)

Otro momento en la que este norma penal se refiere al deporte, es en su artículo 675 cuando establece los organismos rectores encargados de establecer las cuestiones principales relacionadas con la reinserción social de los privados a libertad, estableciendo que dentro de ellos se encuentra el Ministro o delegados de la cartera del deporte. El artículo 701 numeral 2, reafirma el pilar del deporte como eje fundamental a tener en cuenta en las estrategias de reinserción social de las personas que cumplen penas privativas de libertad. El artículo 704, establece la obligación de la administración del centro de reclusión, con promover la participación masiva de las personas que extinguen sanciones en dichos centros en actividades deportivas. (Ídem)

En el Libro Quinto referido a las Medidas Socioeducativas, y en su artículo 400 numeral 3, define como programas a tener en cuenta en los centros donde se aplican las medidas socioeducativas, el referido al programa de cultura física y deportes. (Ibídem) El Código Orgánico Integral Penal, no establece de forma precisa delitos contra el ejercicio efectivo del derecho al deporte.

Establece otros delitos como los relacionados contra salud, la recreación, la educación, pero aunque regula constitucionalmente el deporte como un derecho

fundamental, no establece comportamientos ilícitos desde el orden penal, que violen o quebranten el derecho al acceso al deporte. Consideramos que en este sentido es necesario que esta norma penal, regule de forma específica los comportamientos que desde las instituciones públicas o privadas atenten contra el universal derecho de acceso al deporte.

Por su parte, el Código Orgánico de Organización Territorial, que regula las cuestiones esenciales del funcionamiento de los municipios en Ecuador, establece en varios de sus artículos las funciones que tienen los gobiernos autónomos descentralizados de fomentar el desarrollo de las actividades deportivas y por ende, establece su competencia en cuanto a las políticas y estrategias que pueda desenvolver acorde al sustento del deporte. (Código Orgánico de Organización Territorial, 2010)

La Ley Orgánica de Discapacidades también es una norma que se pronuncia en cuanto al derecho al deporte. En su artículo 43 establece el Derecho al Deporte de la personas con discapacidades, en la que otorgan competencia a las autoridades sobre discapacidades para que coordinen con las autoridades nacionales y los gobiernos autónomos descentralizados en materia de deportes, para promover los programas pertinentes de inclusión, integración y seguridad de las personas con discapacidades en el ejercicio del deporte.

Le otorga esta facultad al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. Un aspecto importante lo constituye el artículo 74, el que se refiere a la exención del pago de impuesto a aquellas personas naturales o jurídicas encargadas de brindar atención a las personas con discapacidades, que mediante los mecanismos de comercio exterior, importen equipos y material pedagógico para la práctica del deporte. (Ecuador, Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

2.1.3. Leyes ordinarias.

Dentro de las leyes ordinarias fundamentales en relación al tema de estudio se encuentran la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación y la Ley del Futbolista Profesional.

2.1.3.1. Ley del Deporte, Educación Física y Recreación.

La Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, dictada en el 2010, constituye una disposición jurídica de carácter general destinada al fomento y la protección del sistema deportivo, la educación física y la recreación en el Ecuador, además de contener algunas

regulaciones técnicas y de corte administrativo para las organizaciones deportivas y quienes las dirigen, de modo que sus normas son de carácter público y responden a un interés social donde, a su vez, se persigue la consecución del buen vivir como fin último, lo que sin dudas refrenda la idea esbozada al analizar las bases constitucionales del derecho al deporte (artículos 1 y 2). (Ecuador, Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, 2010)

Un rasgo importante de esta Ley, a los fines del estudio que se realiza, es que se dedican algunos artículos al deporte profesional, definido como aquel que comprende las actividades remuneradas que, a su vez, las desarrollan organizaciones legalmente constituidas (artículo 60), que son autofinanciadas (artículo 62). Curioso es que la citada Ley dedique un precepto específico al fútbol, lo que destaca la relevancia de ese deporte en la idiosincrasia nacional. Señala a esos efectos que se organizará a través de la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF) y se regirá por los estatutos y reglamentos dictados en concordancia con la normativa internacional de la FIFA y la CONMEBOL (artículo 63). (Ídem)

Como norma de carácter general, la Ley establece un sistema disciplinario que puede dar lugar a la imposición de sanciones a dirigentes, autoridades, personal técnico y deportistas, que con un carácter excluyente entre sí (artículo 168) pueden ser: amonestación, sanción económica, suspensión temporal, suspensión definitiva, y limitación, reducción o cancelación de estímulos concedidos (artículo 166), aunque el carácter especial del fútbol conlleva a que estas disposiciones no le sean aplicables. (Ibídem)

Una de las cuestiones criticables de esta Ley, es que nada refiere en cuanto a salario, sueldo, remuneraciones o retribuciones de los jugadores por los partidos o juegos efectuados en el desempeño de sus actividades deportivas en cada área. No lo hace ni para el caso específico del futbol profesional ni para las demás manifestaciones deportivas en sentido general. Tratándose en este caso de una Ley general para las actividades del deporte, educación física y recreación, debería haber establecido pronunciamientos básicos relacionados con las remuneraciones de los deportistas por el ejercicio de sus actividades.

2.1.3.2. Ley del Futbolista Profesional.

La Ley del Futbolista Profesional, adoptada en 1994, es una norma de carácter especial que regula la relación jurídica que se establece entre dichos deportistas y un

club, este último que deberá estar afiliado a la Federación Ecuatoriana de Fútbol (artículo 1). Por su naturaleza, será recurrente en posteriores epígrafes, de modo que solo se acotará que es la que define al futbolista profesional y establece las normas generales de su contratación por parte de los clubes y de solución de conflictos que puedan surgir entre ellos. (Ecuador, Ley del Futbolista Profesional, 1994)

Merece destacarse que el fundamento de su adopción fue precisamente el matiz laboral que se le ha dado a la relación jurídica entre el futbolista profesional y su club, a partir de varias sentencias dictadas por la ex Corte Suprema de Justicia (actualmente Corte Nacional de Justicia). Desde una antigua sentencia de tercera instancia dictada por la mentada Corte el 29 de abril de 1965, se dejaba esbozada esta idea con claridad:

> (…) tales relaciones reúnen las condiciones que exige el Art. 8 del Código del Trabajo, para que sea considerado contrato individual de trabajo, porque sea expresa o tácitamente el jugador se compromete para con el Club a prestar sus servicios en todos los eventos que concierne al Club, para lo que tiene que estar bajo su dependencia y rigurosa disciplina de entrenamiento por disposiciones permanentes impartidas por el Club, ya sea por medio de sus reglamentos o de órdenes provenientes de sus dirigentes o entrenadores, compromiso que está retribuido con la asignación mensual que hayan convenido el jugador y el Club, tomando por este convenio o voluntad contractual, el primero su calidad de trabajador y el segundo de patrono… (pág. 3406).

Esta Ley establece la modalidad contractual y la forma escrita para que la relación jurídica laboral entre el jugador profesional de Futbol y el club o entidad empleadora pueda ser considerada como jurídica, y en base a ella se le concede el nombre al jugador de futbolista profesional. A partir del artículo 17 establece lo relacionado con los sueldos y remuneraciones. Establece que el sueldo de un futbolista profesional no podrá ser inferior al salario mínimo vital general vigente, pero no es claro qué entender por “salario mínimo vital general vigente”, porque, aunque pudiera entenderse como tal el salario básico establecido por el Estado, se estaría presumiendo tal cuestión por lo que dicha expresión debería ser mucho más clara. (Ecuador, Ley del Futbolista Profesional, 1994)

Un elemento de gran importancia es que el artículo 18 establece que el sueldo deberá estipularse por meses, ello quiere decir que al jugador profesional deberá pagársele remuneración en calidad de sueldo, mensualmente, y siempre antes del día décimo de cada mes, por lo que la posposición de este pago, sería ilegal porque iría en contra de esta norma legal. El artículo 19 expone lo referente a la obligación de que se consigne en

el contrato entre la entidad empleadora y el jugador profesional, los valores que es deportista percibirá en concepto de prima, sueldo mensual, remuneraciones adicionales, premios por punto ganado en partidos amistosos y oficiales y en premios por clasificación en certámenes nacionales e internacionales. (Ídem)

Un precepto interesante lo constituye el artículo 22, en la que se presupone la posibilidad de mora por dos meses o más en el pago de las remuneraciones, los que a nuestra consideración se refiere a las remuneraciones adicionales establecidas en Ley (art. 19, c). Si el legislador en su momento utilizó el término remuneraciones, por lo que según la definición de términos establecido en la norma que analizamos, solo se refiere a la que exponemos, causal que será suficiente para que el deportista presente la correspondiente reclamación ante la FEF. No queda claro si el espíritu del legislador fue referirse solamente a las retribuciones en sí, o también lo hizo extensivo a las primas, sueldo, y premios. (Ibídem)

En materia de controversias, la citada norma establece la obligación del jugador profesional y la entidad empleadora o club, de presentar la Litis ante el Tribunal Arbitral de la Federación Ecuatoriana de Futbol, y en caso de estar inconformes con la decisión que este debe adoptar en el término de 15 días, entonces podrán acudir ante las autoridades y jueces competentes. En el caso de la vía judicial no hay mayores dificultades, pero en el caso de la utilización del término “autoridades”, no queda claro a qué autoridades se refiere, si al Consejo Directivo de la Federación Ecuatoriana de Futbol, al Ministerio de Educación Física y Recreación, al Ministerio de Trabajo u otra. (Art. 37) (Ibídem)

2.1.3.3. Código del Trabajo.

No podía pasarse por alto el Código de Trabajo aprobado en el 2005, en tanto ley general que fija normas de obligatorio cumplimiento en torno a las relaciones laborales, sobre la cual se amparan los derechos y deberes de las partes que fungen en ellas. Sería demasiado extenso hacer una descripción completa del contenido de dicho Código, no obstante, revisaremos las cuestiones esenciales que a nuestra consideración atañen a los jugadores profesionales de futbol y los cuerpos técnicos en sus relaciones con los empleadores.

En su artículo 3, referido a libertad de trabajo y contratación, esta norma plantea un principio general al expresar que en sentido general, todo trabajo debe ser remunerado. El Título I, se refiere a los Contratos Individuales de Trabajo, cuya modalidad es la

aplicable a las relaciones jurídicas laborales existentes entre los jugadores profesionales de futbol y las agencias empleadoras, así como los integrantes de los cuerpos técnicos y estas agencias, todo lo que queda claramente definido en los artículos 9 y 10. Generalmente las modalidades de contrato a la que acceden estos jugadores y los integrantes del cuerpo técnico, es mediante el contrato de temporada o individual, los que encuentran su respaldo legal en el artículo 11, numerales c y e; aunque puede adoptar otras modalidades que no son excluyentes como es el caso de ser un contrato expreso de forma escrita. (Ecuador, Código del Trabajo, 2005)

Si analizamos cuidadosamente el artículo 19, referido a la obligatoriedad de los contratos escritos, en su numeral a, se exponen que tendrán que ser en esta modalidad los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de una profesión determinada. Siendo el futbol, una profesión en la actualidad y desde hace años, y una actividad deportiva en la que se necesitan conocimientos técnicos especiales para desempeñarse a nivel profesional, entonces queda claro que los contratos con los jugadores profesionales de futbol, tendrán que ser siempre escritos.

El vínculo laboral con los miembros del equipo técnico, también se deberá realizar por esta modalidad, pues ciertamente los mismos lo deben integrar personas con reales conocimientos sobre las funciones que cada uno ejerce en el equipo. Pero además, el apartado f expone que los contratos de temporada también deberán realizarse por escrito, lo que ratifica nuestro análisis sobre la obligatoriedad de esta modalidad. (Ídem)

El artículo 21 de esta norma, expone los contenidos que deben tener los contratos de trabajo individuales, y queda claro cuando en el apartado 3, se establece la obligatoriedad de consignarse en el mismo la cuantía y forma de pago de las remuneraciones, por lo que no queda en tierra de nadie esta importante cuestión a los efectos de nuestra investigación. Otra cuestión importante lo constituye el Capítulo IV, referido a las obligaciones del empleador y del trabajador. En este sentido expone en su artículo 42, que es obligación del empleador pagar las cantidades correspondientes al trabajador en las formas que han sido pactadas en el contrato, y en los términos fijados. Igual de trascendental es lo estipulado en el artículo 83, perteneciente al Capítulo VI, llamado De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales.

Este precepto expone que el plazo para los pagos de los salarios no podrá exceder de una semana, y el del sueldo, el término de un mes, pues al hacerlo estaría entonces

violando la ley. Su artículo 94 establece la condena al empleador moroso en el pago de los salarios o sueldos, en cuyo caso si hubiere sido necesaria la acción judicial por el trabajador, pues tendrá que pagar además determinado monto debidamente establecido. (Ibídem)

Estas son a nuestra consideración, las cuestiones más importantes que estipula el Código de Trabajo ecuatoriano en la actualidad, en lo relacionado con las relaciones laborales entre empleador y trabajador. Pero no obstante ello, y ante el vertiginoso auge de las relaciones y la naturaleza de las mismas que se dan en la actualidad entre los jugadores del futbol profesional, los equipos técnicos y las agencias empleadoras, se ha hecho pertinente la presentación a la Asamblea Nacional ecuatoriana de un Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo; en el sentido de agregar con carácter específico las relaciones laborales relacionadas con el futbol profesional.

La propuesta ha sido elevada a la asamblea, por la asambleísta por el Azuay Dra. Liliana Guzmán Ochoa, la que ha fundado la misma en elementos objetivos que ubican a este deporte en una situación en la que las remuneraciones son enormes con relación a otros deportes, y por ende, la complejización de las relaciones laborales en el mismo también son delicadas, ubicando a los jugadores profesionales y su cuerpo técnico en desventaja laboral, con respecto a otros empleos.

La asambleísta expone que se hace necesario regular de forma específica esta disciplina deportiva, en trato preferente con relación a las demás, porque ninguna otra actividad del deporte, genera tantos recursos como el futbol. Esto ocurre en aspectos como la compra de jugadores tal si fueran objetos, en los traspasos de los mismos, en los eventos futbolísticos, campañas publicitarias, lo que ubica al deporte, en una situación mercantilmente superior a los demás, pero a los jugadores y cuerpo técnico con respeto a los clubes, en desventaja absoluta.

En este sentido, la propuesta sugiere agregar como modalidad de trabajo al Futbol Profesional, y a partir del Capítulo IV, del Título III, una serie de artículos referidos a la definición de qué entender por un Futbolista Profesional y futbolistas aficionados. El análisis del contenido del contrato de trabajo de los futbolistas profesionales, lo que deben constar por escrito y contener entre otras cuestiones, el objeto del contrato, el salario acordado y su naturaleza, las retribuciones que no constituyen salario, la retribución mínima en caso de cesión mínima o traspaso definitivo del futbolista profesional, los días, plazos y lugar de pago del salario y las demás retribuciones.

También la propuesta va con destino a reformar la Ley del Futbolista Profesional, modificando su artículo 1 en el sentido de que se exprese la definición del Futbolista Profesional, así como su artículo 6 e relación a la concertación de contratos con futbolistas menores de edad, el artículo 19 en los elementos que debe contener el contrato, artículo 37 sobre la resolución de conflictos en materia laboral, entre otras. (Ver Anexo 1)

Al respecto nuestra consideración es reticente a dicho Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo. Coincidimos con la referida reformatoria, en el sentido del espíritu que propugna la misma, ante la objetiva necesidad de proteger a los jugadores profesionales del futbol, en el ambiente laboral desfavorable en el que desempeñan sus actividades. Muchos de los elementos contenidos en la propuesta se encuentran establecidos en el Código del Trabajo para los Contratos Individuales, por lo que establecerlos en un acápite independiente para el Futbol Profesional sería redundante y poco aconsejable en el ámbito legislativo. La mera reforma de la Ley del Futbolista profesional, insertando las cuestiones principales, sería suficiente para brindar la necesitada protección a este sector. Por otra parte, la propuesta e nada se refiere a los integrantes del cuerpo técnico de los clubes, los que también enfrentan situaciones de desprotección en materia laboral.

2.1.4. Decretos y reglamentos.

El Decreto de mayor relevancia en relación con el tema de estudio es el número 709, de 24 de marzo de 2011, dictado por el Presidente Constitucional de la República y que constituye el Reglamento General de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación. Esta norma viene a completar ciertos vacíos existentes en la Ley de base, y en torno al estudio que se realiza merece destacarse su definición de lo que se considera fuerza técnica en el deporte (artículo 3) y los procedimientos para ventilar conflictos entre los deportistas y sus clubes (artículos 90 y siguientes), aunque en materia de fútbol rigen las normas especiales. (Ecuador, Reglamento General a la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, 2011)

El mencionado artículo 3, referido a lo que es considerado como fuerza técnica, es uno de los pocos documentos legales que se refieren de forma directa al cuerpo técnico, o sea, a los entrenadores y el equipo de apoyo que forman parte de la preparación integral de los deportistas. A partir del Capítulo III, regula las cuestiones relacionadas con el Deporte Profesional, sin hacer importantes aportes en este sentido. (Ídem)

A partir del Título XIV se regula lo concerniente a las apelaciones y en este sentido existe una contradicción con la Ley del Futbolista Profesional. Este establece en su artículo 100 que las resoluciones emitidas por las autoridades deportivas ante las cuales se estableció una reclamación, son única y exclusivamente apelables ante la misma instancia, a jerarquía superior, estableciendo la inapelabilidad de las decisiones que en este nivel se adopten. Aquí se entra en contradicción con la norma citada que establece que podrán establecerse apelaciones ante otras autoridades administrativas y judiciales. (Ibídem)

2.1.5. Acuerdos y resoluciones.

2.1.5.1. Resolución del Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social No. 832 de 1994.

La Resolución del Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) No. 832 de fecha 22 de agosto de 1994, contiene las Normas para la Afiliación de los Futbolistas Profesionales al Régimen General del Seguro Social Obligatorio, que se extienden tanto a los deportistas nacionales como extranjeros que presten sus servicios en un club afiliado a la FEF (artículo 2). A ese tenor, los clubes participan como retentores de los aportes mensuales de los futbolistas profesionales afiliados, que se calculan en base a las remuneraciones que perciban distintas a las primas y premios (artículo 4).

Mediante este acuerdo se establece la obligación de los clubes o entidades empleadores de jugadores profesionales de futbol, de abonar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social los aportes pertinentes, para que los jugadores puedan disfrutar como trabajadores que son, en definitiva, de los beneficios de tales aportaciones. Hubo un momento en que surgió un escándalo a nivel nacional cuando las autoridades pertinentes se percataron que caso el 60% de los jugadores profesionales de este deporte, no tenían respaldo del seguro social, lo que constituyó quizás, el fundamento de la promulgación de esta resolución.

2.1.5.2. Acuerdo Ministerial No. 1463 del Ministerio de Educación y Cultura de 1996.

El Acuerdo Ministerio No. 1463 del Ministerio de Educación y Cultura, de 29 de noviembre de 1996, es una disposición atípica a través de la cual el citado Ministerio estableció normas denominadas “Reglamento para la Administración y Control de los Recursos Financieros de los Organismos Deportivos”, según encomienda del Consejo

Nacional de Deportes y al amparo de la derogada Ley Codificada de Educación Física, Deportes y Recreación, aunque se encuentra aún vigente por su naturaleza.

En esencia, establecía reglas de obligatorio cumplimiento en materia contable para los organismos deportivos, incluida la FEF en este caso. Aunque no es específica sobre el tema de las relaciones jurídicas en estudio, permite que sean auditados dichos organismos en caso de irregularidades con sus declaraciones de la contabilidad lo que, a su vez, pudiera revelar hechos de injusticia laboral y servir como medio de prueba en procesos de reclamación.

2.1.5.3. Resolución No. 2 del Consejo Nacional de Planificación de 2013.

La Resolución No. 2 del Consejo Nacional de Planificación, de 11 de septiembre de 2013, constituye lo que oficialmente se denomina Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, que viene a complementar la perspectiva constitucional sobre este tema. Dentro de su contenido, el Plan reconoce que los deportes que más se practican en el país son el fútbol y el ecua vóley, y aunque no hace mayores referencias concretas, se pone de manifiesto la voluntad política nacional de fomentar la práctica del deporte como una forma de vida sana y positiva, y el objetivo 4.10.a) se encamina a "(…) promover la práctica deportiva y su profesionalización en los diferentes niveles de educación (…)" (Consejo Nacional de Planificación, 2013, pág. 127).

Su importancia radica en que teniendo el Plan Nacional del Buen Vivir un fundamento profundo de carácter constitucional y de principios rector en la mayoría de las relaciones sociales que se implementan en Ecuador, define el futbol como actividades deportivas que por su influencia en la población y aceptación en la ciudadanía, debe atenderse con prioridad, brindándosele la atención pertinente en su fomento por parte de las autoridades pertinentes.

2.1.5.4. Acuerdo Ministerial No. 19 del Ministro del Trabajo de 2015

El Acuerdo No. 19, de 26 de enero de 2015, del Ministro de Trabajo, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo bajo vínculo de dependencia, entre los deportistas profesionales o sus actividades conexas, y las entidades deportivas empleadoras (artículo 1). En ese orden, se establecen conceptos importantes y con sustancial impacto en las relaciones laborales, a saber:

> Art. 3.- Definiciones.- Para los efectos de la aplicación del presente Reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

> a) Persona trabajadora deportista profesional.- Es toda persona natural que, en virtud de un contrato individual de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte profesional, bajo dependencia laboral de una entidad deportiva, misma que tiene la calidad de parte empleadora, recibiendo por ello una remuneración.
>
> b) Persona trabajadora que desempeña actividades conexas a la práctica deportiva profesional.- Es toda persona natural que bajo relación de dependencia laboral con la entidad deportiva, y a cambio de una remuneración, ejerce actividades vinculadas directamente con la actividad deportiva profesional, sea como entrenador, asistente del entrenador, auxiliar técnico, preparador físico o miembro del cuerpo técnico o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional.
>
> c) Entidad deportiva.- Es la organización deportiva autorizada para participar en ligas o torneos deportivos profesionales de carácter cantonal, provincial, nacional e internacional organizados por la entidad competente de la respectiva disciplina deportiva, que en calidad de parte empleadora requiere los servicios de una persona trabajadora deportista profesional o de una persona trabajadora que desempeña actividades conexas a la práctica deportiva profesional, en virtud de un contrato individual de trabajo, bajo relación de dependencia laboral (…). (Ecuador, Acuerdo No. 0019-MDT-2015, 2015)

Como puede apreciarse, por primera vez se predefine en nuestra legislación qué podemos entender por lo que comúnmente se ha denominado “personal técnico”, que aquí se maneja con el término de persona trabajadora que desempeña actividades conexas a la práctica deportiva profesional, cuya nota distintiva es que actúa en relación de dependencia con la entidad deportiva o empleadora.

Uno de los aspectos esenciales de esta regulación y que dota de certeza jurídica y mayores garantías al deportista profesional o el personal conexo a este, es que se obliga a la entidad deportiva a celebrar el contrato por escrito y registrarlo ante el Ministerio de Trabajo (artículo 7). El contrato debe contener, especialmente, la remuneración mensual y los beneficios, prestaciones, primas y premios acordados, y la forma de pago (artículo 8). (Ídem) Es importante notar que, conforme al artículo 22, serán aplicables a esta relación de trabajo todos los principios y normas establecidas en otros cuerpos legales que guarden analogía.

2.1.6. Ordenanzas.

Si bien se ha explicado que la organización del deporte se rige, entre otros, por los principios de desconcentración y descentralización, no es usual encontrar en ordenanzas regulaciones concretas al respecto del fútbol, con excepción de puntuales referencias observadas en el Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito.

En el Capítulo II, añadido luego de la disposición transitoria, se hace referencia a las normas del pago de impuestos a los espectáculos públicos, y en un artículo innumerado al III de la Sección II se le da la connotación de espectáculo público a los encuentros de fútbol profesional, sean oficiales o amistosos, siempre que sean organizados por entidades del ramo con jurisdicción en el Distrito Metropolitano de Quito, a pesar de lo cual más adelante declara que dicha ordenanza no es aplicable a los espectáculos de fútbol profesional porque se dice que tienen sus propias ordenanzas. (Quito, Código Municipal para el Distrito Metropolitano, 1997)

No obstante la contradicción apreciable, estos aspectos tienen poca o nula relevancia en torno a la relación jurídica laboral que es objeto de análisis en el presente trabajo, ni con lo relacionado a sueldos y salarios en el deporte profesional.

2.1.7 Otros actos y decisiones de los poderes públicos.

Los actos y decisiones de los llamados poderes públicos, lo constituyen aquellas acciones llevadas a cabo por algunos de los poderes, ya fuere legislativo, ejecutivo, judicial u otros existentes en dependencia del país que se trate, en la que se adopta determinada decisión sobre determinada cuestión. Mediante estos actos y decisiones, los diferentes poderes establecen las políticas públicas así como las normativas sobre relaciones sociales determinadas. Estos poderes públicos surgen ante la necesidad de garantizar una convivencia humana pacifica, en la que las relaciones sociales que se dan al interior de la sociedad, se manifiesten con la mayor organización posible.

No hemos tenido conocimiento en nuestra labor investigativa, de que en materia deportiva, o específicamente con el futbol profesional, los poderes públicos ecuatorianos se hayan pronunciado más allá que mediante la legislación que hemos analizado, así como los pronunciamientos judiciales que analizaremos con posterioridad. La promulgación de leyes en sentido lato, implica indudablemente actos y decisiones de los poderes públicos en Ecuador.

2.2. Los sujetos en la relación jurídica laboral.

Los sujetos de la relación jurídica laboral son aquellas personas naturales o jurídicas que participan de forma directa o indirecta en la llamada relación jurídica laboral, o que se encuentran vinculados de alguna forma con esta, y en sentido genérico se pudiera establecer como tales al trabajador, entidad empleadora, ya fuere de carácter privado o público. En este tipo de relación, las entidades empleadoras constituyen el sujeto activo de la relación jurídica laboral, mientras que el trabajador es considerado por la doctrina como el sujeto pasivo.

La entidad empleadora constituye aquella persona natural o jurídica que por sus condiciones y organización, ofrece o proporciona un empleo o trabajo, en cualquier modalidad al solicitante, para que este realice determinada función, y por la cual la entidad lucrará y deberá retribuirle en la forma pacta al trabajador. Por su parte, el sujeto pasivo de la relación jurídica laboral, será aquella persona natural que ofrece sus servicios manuales o intelectuales, que ante este ofrecimiento depende económicamente del sujeto activo y que generalmente se formaliza dicha relación mediante la concertación de un contrato.

2.2.1. Los jugadores de fútbol profesional.

No existen mayores dificultades para definir e identificar concretamente a los jugadores de fútbol profesional, aunque conforme al artículo 1 de la Ley del Fútbol Profesional se estima como tales a aquellos que hayan celebrado un contrato escrito con un club afiliado a la FEF y que perciben una remuneración en dinero además de la reposición de los gastos que se hubiesen incurrido en el desarrollo de sus prestaciones deportivas. (Ecuador, Ley del Futbolista Profesional, 1994)

Conforme al artículo 27 de la Ley del Futbolista Profesional, los futbolistas profesionales han de cumplir además con ciertos deberes jurídicos:

> Art. 27.- Los futbolistas profesionales tendrán las siguientes obligaciones:
>
> a) Someterse a los estatutos y reglamentos de las instituciones deportivas nacionales e internacionales que regulan el fútbol profesional.
>
> b) Actuar exclusivamente en el club que ha contratado sus servicios, salvo que obtuviere autorización por escrito;

> c) Concurrir a las prácticas de preparación en el lugar y a la hora señalados por el club y concentrarse para los eventos. No serán aplicables las disposiciones del Código del Trabajo sobre horas extraordinarias y suplementarias y recargos por trabajo nocturno o en días de descanso obligatorio;
>
> d) Efectuar los viajes para los eventos de conformidad con las disposiciones del club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación correrán a cargo del club;
>
> e) Someterse al control antidoping, de acuerdo con lo establecido en la ley y en las normas constantes en los reglamentos internacionales y nacionales de las instituciones que rigen el fútbol profesional; y,
>
> f) Las demás que establecieren esta Ley y el respectivo contrato. (Ídem)

2.2.2. El cuerpo técnico.

Según el artículo 3 del Reglamento a la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, "(…) se considera fuerza técnica a los entrenadores y su equipo de apoyo encargados de la formación integral de los deportistas". Un apunte especial merece la mención que se hace de los llamados dirigentes deportivos en los artículos 148 al 153 de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, pues entre sus obligaciones se encuentra la de garantizar la preparación y participación de deportistas de sus respectivas organizaciones en las competencias que sean menester (artículo 149 d), lo que los convierte en un singular personal técnico, aunque jerárquicamente superior a los demás. (Ecuador, Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, 2010)

La definición más cercana la encontramos en el artículo 3 incisos b), del Acuerdo No. 19, del Ministro de Trabajo, previamente analizado ya (*vid supra* 2.1.4.4). No obstante, en el caso del fútbol profesional, esta figura tendría que encontrar su propia dimensión jurídica en normas especiales y, sobre todo, en las que dicta la FIFA y la CONMEBOL (artículo 63 de la citada Ley).

Señala Cardenal (1996) que:

> (…) el Club, empresario laboral, viene a coincidir con los socios, quienes sustentan su actividad económica: es decir, no hay diferenciación entre aquellos que consumen el producto de la actividad de los deportistas y el empresario, con lo que no puede advertirse que el producto se abra a ningún mercado (…) El Club contrata a los trabajadores pero no espera, con su actividad, generar ningún rendimiento

económico – colocar en el mercado el producto –, sino que subsisten a través de la esponsorización, que habitualmente es una entrega de dinero sin contraprestación (por más que en algunos casos pueda aparecer un elemento publicitario, esa cuestión tampoco resolvería el que efectivamente exista ajenidad en el mercado, porque el producto derivado de la actividad del deportista, rectamente entendido, es la prestación atlética, no la publicidad; de la prestación producida, entretenimiento, se apropia el público sin pagar) (pág. 97).

De lo anterior se desprenden elementos importantes que permiten excluir a casi todos los miembros del equipo técnico de la relación jurídico laboral, pues habría que basarse exclusivamente en la consideración y trascendencia de su aporte al resultado deportivo en puridad, es decir, a la prestación atlética, y la relación de dependencia existente entre las partes. En ese sentido, existen sentencias de la ex Corte Suprema de Justicia que dejan sentadas posiciones.

La sentencia de tercera instancia de fecha 26 de julio de 1961 expone, al referirse a un entrenador de fútbol contratado por una sociedad deportiva, que:

> (…) se trata de un convenio se trata de un convenio a virtud del cual el actor se compromete para con la indicada Sociedad a prestar un servicio, bajo la dependencia de ésta, por una retribución fijada en el contrato. La dependencia o subordinación jurídica del trabajador respecto del patrono (término que, según el Art. 10, comprende a toda persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se presta el servicio), parece principalmente de la cláusula cuarta del contrato, cuyo tenor es "el señor Da Silva se obliga a laborar para la Sociedad Deportiva "Aucas" todos los días y horas que se le señalen, o de mutuo acuerdo, informando siempre a la Directiva de las novedades que hubieren, del comportamiento y rendimiento de los jugadores, tanto en lo moral como en lo deportivo, así como también sugerir los chequeos físicos que crea necesario". En la cláusula siguiente se establece que deberá acompañar al equipo profesional a todos los lugares, dentro y fuera del país, en donde vaya a realizar juegos. Lo expuesto demuestra que Da Silva se hallaba sujeto a la autoridad de la Directiva de la Sociedad, o sea, que existía la dependencia característica de la relación laboral, dependencia emanada de las propias estipulaciones contractuales… (pág. 1166).

Sin embargo, con mayor claridad se presentan los requisitos necesarios para considerar a un miembro del equipo técnico como sujeto de la relación jurídica laboral en la sentencia de 18 de noviembre de 2003 de la Primera Sala de lo Laboral y lo Social de la Corte dictada en el expediente de casación 191 del propio año:

> (…) es importante destacar que tres son los requisitos que dan esencia y fisonomía jurídica al contrato de trabajo, a saber: prestación de servicios lícitos, remuneración y dependencia; y, C).- En la especie se cumplen los 2 primeros de los requisitos anotados y ni así el 3ro. de éstos. Al respecto, es importante señalar que el demandante, señor Salvador Capitano Valenti, según su propia confesión ejerce la profesión de Director Técnico de Fútbol. Así lo expresa en su libelo inicial, y más tarde, lo corrobora entre otros documentos, el contrato provisional de servicios que vinculó a los ahora contendientes. Más aún, ratifica esta convicción el hecho de que dice el profesor Capitano en el numeral 3C de su demanda que "durante el desempeño de mis labores, el señor Dr. Fernando Aspiazu Seminario, Presidente de la Comisión de Fútbol del Club Sport Emelec al no aceptar yo que él presenciara y participara directamente en mis clases y charlas que yo diariamente impartía a los jugadores, y al no permitirle injerencias personales de diferente índole en el desempeño de mis labores, inició una serie de hostigamientos infamantes contra mí...,". Lo dicho demuestra que el profesor Salvador Capitano Valenti en el ejercicio de sus actividades en ningún caso actúo bajo la guía, dependencia, orden o mandato de la contraparte; pues fue contratado precisamente para impartir las órdenes, que su preparación académica aconsejaba para quienes fueron sus subordinados; esto es, los jugadores de la mencionada institución deportiva… (pág. 15).

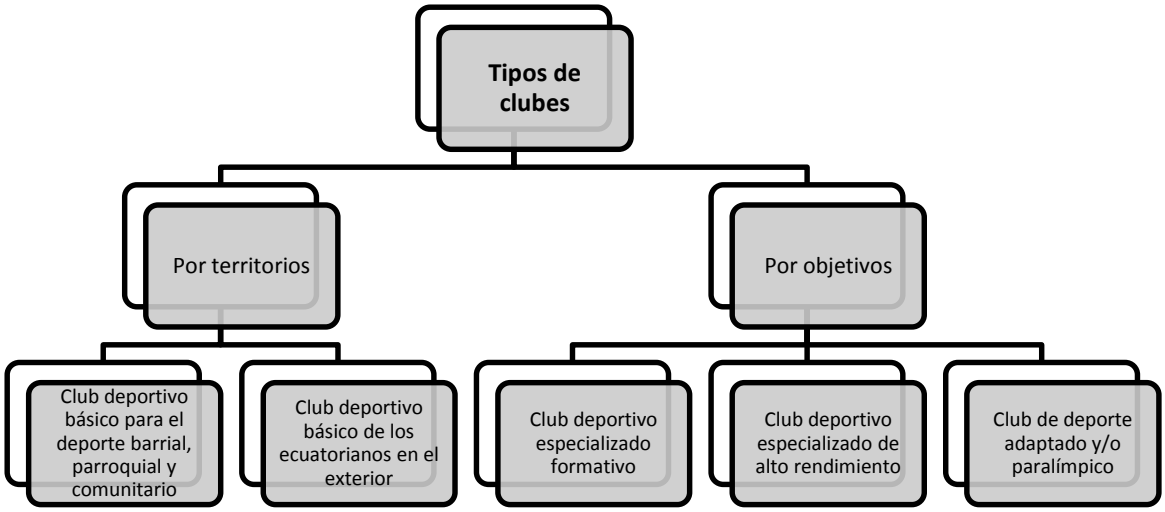
Luego, para que el equipo técnico se considere que forma parte de la relación jurídica laboral con el club (empleador), no basta con que perciba remuneración por la prestación de servicios lícitos derivados de su experticia o práctica, sino que debe quedar demostrada la relación de dependencia con su contratante, sostenida en órdenes o mandatos este que no puede soslayar, pues si actúa autónomamente su vínculo cae en el ámbito civil y no laboral.

2.2.3. Las entidades empleadoras

La primera definición de entidades empleadoras la encontramos en el artículo 3 inciso c) del Acuerdo No. 19, de 26 de enero de 2015, del Ministro de Trabajo, previamente analizado ya (*vid supra* 2.1.4.4), aunque es precisamente la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación la que configura las aristas generales de las entidades empleadoras, que en estos casos se denominan clubes (artículo 17). Estos clubes pueden organizarse como socios o accionistas en la constitución de sociedades mercantiles u otras entidades de derecho privado. De hecho, el club se ha considerado la organización base del sistema deportivo ecuatoriano, como bien determina el propio artículo mencionado. Puede decirse, a partir de las posibilidades de integración de los clubes deportivos, que

estas obedecen a razones de territorio o de propósitos básicos de los deportistas que los integren.

Figura No. 4. Tipos de clubes deportivos en el Ecuador.



Fuente: (Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, 2010)

Elaborada por: Hugo Ordóñez, 2015.

Esta figura es ilustrativa de las formas de organización de los clubes y por ende de las entidades empleadoras en el Ecuador. Como es posible observar, los tipos de clubes por territorios no siempre están en la misma línea de los clubes que emplean a jugadores profesionales, lo que si puede acontecer con los clubes organizados por objetivos, los que si se organizan con mayor profundidad y se acercan mucho más al profesionalismo.

En cuanto a la configuración regional, aparecen dispersas en la Ley las referencias a los clubes deportivos básicos para el deporte barrial, parroquial y comunitario, sin sistematizar demasiado, pues a partir de los principios de descentralización y desconcentración que, en unión de otros, rigen la práctica del deporte (artículo 4), se concretarían a las ordenanzas territoriales. Tampoco la Ley es explícita en describir lo concerniente a los clubes deportivos básicos de los ecuatorianos en el exterior.

Los clubes deportivos especializados formativos se inclinan a la búsqueda de talentos y a la iniciación deportiva, aunque en el fondo persiguen alcanzar un alto rendimiento deportivo (artículo 28); los clubes deportivos especializados de alto rendimiento buscan la excelencia deportiva a través de la práctica del deporte de forma estable y sostenida (artículo 47). Por su parte, el club de deporte adaptado y/o paralímpico agrupa en su seno

a personas con discapacidad para participar en competiciones nacionales o internacionales de tales características (artículo 42). (Ecuador, Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, 2010)

No obstante, para mejor comprensión de lo que se analiza, cabe apuntar que los clubes de una u otra denominación pueden verse de manera confusa en la práctica, por imbricar uno o más rasgos entre sí. Por ejemplo, dentro del diseño del deporte especializado formativo se encuentra la Federación Ecuatoriana de Deporte Adaptado y/o Paralímpico (artículo 27), lo que nos puede enfrentar a un club con matices mixtos en su organización y regulaciones internas. (Ídem)

En torno al deporte profesional, particularmente el fútbol, los clubes comprenden rasgos de mixtura, pues por razón territorial deben participar en competencias ya sean cantonales, provinciales, nacionales o internacionales, mientras que por sus objetivos pueden ser solo de tipo especializado formativo o de alto rendimiento (artículos 60 y 61). (Ibídem)

El artículo 28 de La Ley del Futbolista Profesional señala obligaciones concretas que deben ser cumplidas por los clubes como sujetos de la relación jurídica laboral, a saber:

> Art. 28.- Los clubes tendrán las siguientes obligaciones:
>
> a) Pagar cumplidamente las remuneraciones del futbolista profesional;
>
> b) Organizar y mantener un servicio médico que practique al futbolista profesional reconocimientos permanentes;
>
> c) Cubrir los gastos de atención médica del futbolista profesional por enfermedad o lesión producida como consecuencia de su actividad deportiva, cuando el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no lo hiciere;
>
> d) Conceder a los futbolistas profesionales un día de descanso a la semana, por lo menos, con excepción de los casos en que, por el carácter del evento, se encontraren permanentemente a órdenes del club o la Selección Nacional; y,
>
> e) Las demás que establecieren esta Ley, los estatutos y reglamentos de las instituciones nacionales e internacionales que regulan el fútbol y el respectivo contrato. (Ecuador, Ley del Futbolista Profesional, 1994)

2.3. El objeto de la relación jurídica laboral.

El objeto de una relación jurídica, cualquiera que esta sea, lo constituye "(…) la materia de la realidad social sobre la cual se atribuye el poder en el que consiste el derecho subjetivo (…)" (Gete-Alonso, Ysàs, Solé, & Núñez, 2003, pág. 43), y a su vez puede consistir en un bien material e inmaterial. Tratándose de una relación laboral será en todo caso inmaterial, pues consistirá en una actividad que debe realizar una parte bajo relación de dependencia con otra, y en el caso específico que nos ocupa, se trata de una prestación deportiva.

El objeto por ende, de la relación jurídica laboral lo constituirá aquel conjunto de prestaciones que deberá realizar el sujeto pasivo, previamente establecidas y condicionas mediante contrato por el sujeto activo, consistente en la realización de determinada acción o comportamiento. Este objeto, estará definido no solo por la legislación, sino por la voluntad de las partes. Aunque los llamados contratos por adhesión han tomado auge en la formalización de la mayoría de las relaciones jurídicas contemporáneas, el contrato continúa siendo un instituto caracterizado por la bilateralidad en la manifestación de voluntades en su perfeccionamiento.

Ello quiere decir, que en la concertación del contrato, debe quedar muy bien establecido el objeto del mismo, y no se trata de expresar, como es costumbre en muchos prototipos de contratos, que es el de establecer las relaciones laborales descritas en el mismo, sino que deben detallarse cuáles serán las actividades a realizar por el trabajador, la naturaleza de las mismas y los mecanismos de evaluación, las obligaciones del trabajador como de la entidad empleadora, los derechos de ambos, las formas y términos del pago por el trabajo, las condiciones y el lugar, lo relacionado con las reclamaciones y formas de dirimir los conflictos; así como todas las cuestiones necesarias que definirán el alcance del acto contractual.

La Ley del Futbolista Profesional nada expresa de forma clara y precisa sobre el objeto de las relaciones jurídicas laborales establecidas entre los jugadores profesionales de futbol y los clubes. Solo en algunos momentos se da ciertas ideas al respeto (art. 19). Aunque en el Código del Trabajo y otras legislaciones sí exponen lo que debe ser el objeto del contrato, que en esencia es el objeto de la relación jurídica laboral que mediante el mismo se aprueba, la Ley del Futbolista Profesional debería contener pronunciamiento al respecto.

2.4. La causa generadora.

La causa de la relación jurídica laboral debe ser, como bien afirma Montoya (1994), "(…) la razón práctica típica, la función económico-social querida por el ordenamiento jurídico para este específico contrato (…)" (págs. 302-303). Visto así, tiene su origen precisamente en los resultados que produce o debe producir el nexo entre las partes, de tal suerte que una (el trabajador) perciba un salario de otro (el empleador), quien previamente obtuvo utilidades patrimoniales del trabajo desempeñado por el primero (Cardenal, 1996). "El trabajo en cuestión, debe prestarse voluntariamente, en régimen de ajenidad y consecuente dependencia y recibiendo como contraprestación una remuneración de naturaleza salarial (…)" (Instituto de Estudios Políticos, 1982). Las relaciones laborales tienen entonces que desempeñarse exclusivamente dentro del ámbito del trabajo asalariado para que puedan nacer de ella los derechos que derivan de su ejercicio, como el derecho al salario y a la tutela judicial efectiva, entre otros (Palomeque, 2006).

Señala Cardenal (1996) que en la relación jurídica laboral futbolística, la causa debe ser propia de ese sector, pero dada su naturaleza atípica, es un híbrido entre la finalidad del ordenamiento laboral y la del ordenamiento deportivo concreto, que ya se ha dicho que es de naturaleza privada, por lo que se coincide en que se trata de una causa mixta.

Es importante dejar sentado, como reconoce la jurisprudencia de la ex Corte Suprema de Justicia, que no desnaturaliza la relación jurídica laboral el hecho de que el empleador no se hubiere constituido debidamente, por lo que la informalidad padecida no afecta al futbolista, y quien actúa como tal en una relación de dependencia se considera como un representante del club y lo obliga jurídicamente, sin perjuicio, claro está, de la posibilidad de repetición del propio club si hubiese actuado de buena fe. En ese orden, la sentencia de tercera instancia de fecha 21 de diciembre de 1978 plantea:

> A efectos de la relación de trabajo no se precisa que la parte patronal, cuando no se trata de persona natural, tenga cumplidos los requisitos de ley para su existencia, es decir que esté legalizada la constitución de la empresa, aprobados los estatutos de una entidad o lo que fuere del caso. Lo que da fisonomía legal a la parte patronal es que haya organizado la explotación económica a base de trabajadores, pues que de otra manera estos quedarían al margen de la protección legal por el incumplimiento de la parte patronal de llenar formalidades para su constitución. Y dentro de tal forma quien ejerce funciones de dirección, es representante legal y obliga al club, centro o sociedad… (pág. 824)

2.5. Regulaciones especiales del contrato de trabajo de los jugadores de fútbol profesional, el cuerpo técnico y las entidades empleadoras.

2.5.1. Remuneraciones.

La remuneración del futbolista es un concepto dinerario que tiene dos aristas esenciales, de la forma en que lo concibe el artículo 1 de la Ley del Futbolista Profesional: su percepción es periódica, o sea, regular, mientras que es distinta y superior a los gastos necesarios que se hubieren incurrido para el desarrollo de su actividad deportiva, de modo que el pago no es compensatorio, sino lucrativo. Además, la remuneración del futbolista profesional se considera sueldo, nunca inferior al salario mínimo vital general vigente (artículo 17), lo que ha de entenderse como el salario básico unificado (SBU) en correspondencia con las normas actuales sobre la materia laboral. La paga del sueldo es mensual, dentro de los 10 primeros días de cada mes obligatoriamente (artículo 18). (Ecuador, Ley del Futbolista Profesional, 1994)

La Ley realiza una distinción entre primas, premios, sueldo mensual y otras remuneraciones, de tal suerte que las dos primeras no se consideran remuneraciones propiamente dichas (artículos 19 y 20), y sus naturalezas jurídicas son distintas entonces. No obsta acotar que si el futbolista fuere convocado a integrar una selección nacional, la Federación Ecuatoriana de Fútbol es la que debe pagar los sueldos mensuales, quedando a cargo del club las otras remuneraciones o pagos; dicho sueldo no podrá ser inferior al que percibía en el club y ese vínculo no será de naturaleza laboral para la Federación, a cuyos efectos se mantiene el nexo original entre las partes. (Ídem)

Estos aspectos deben estar contenidos siempre de forma clara e inequívoca en el contrato que se suscriba entre las partes, máxime cuando así lo ordena el artículo 8 del Acuerdo No. 19, de 26 de enero de 2015, del Ministro del Trabajo.

Cabe acotar que las primas o premios extraordinarios deberán constar de forma detallada en los contratos de trabajo, y son pagaderos dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del hecho que los sustenta, salvo pacto expreso en contrario, y en caso de terminación anticipada del contrato, se pagarán al momento de la liquidación de haberes que se hubiere previsto en el acta de finiquito (Trabajo, 26 de enero de 2015)

En este aspecto es donde se manifiestan las principales dificultades de los cubes ecuatorianos. En las entrevistas efectuadas se pudo corroborar han existido y existen en la actualidad problemas en los pagos a los futbolistas, miembros de los cuerpos técnicos

y que so dificultades admitidas por los empleadores. En este sentido el futbolista Eduar Ayrton Preciado, expuso que tuvo problema por el pago de los premios a los que tenía derechos y que en su caso lo que hizo fue reclamar al Director del Equipo y que aunque se demoraron en cancelarle, lo hicieron desconociendo el procedimiento laboral para reclamar adecuadamente.

Por su parte el futbolista Carlos Andrés Ortiz, expone que él personalmente no ha tenido problemas por falta de pagos o morosidad, pero que si ha conocido amistades futbolistas que si han presentado dificultades en este sentido. Carlos Daniel Peralta, futbolista profesional expuso en su entrevista que en el año 2014 presentó problemas por morosidad en el pago y que reclamó a la FEF, lográndose dirimir la cuestión. Otro futbolista fue Víctor Manuel Estupiñán, que refiere haber tenido problemas por morosidad en el pago de remuneraciones en el tiempo que jugó en el Club Técnico Universitario, el Club Deportivo Cuenca, el Club Deportivo Quito y el Deportivo Quevedo, y en todos los casos reclamó a la FEF.

Lo mismo les ha sucedido a los miembros del Cuerpo Técnico Mariano Facundo Martínez, Preparador Físico, quien presentó dificultades con el pago en el Club Universidad Católica, Deportivo Quito y Barcelona, y que en la actualidad donde labora en el Club Aucas, existen problemas menores de pagos pero que se resuelven en tiempo. Otro de los trabajadores cuyo nombre no pudo publicarse en la presente por solicitud expresa, expone que tuvo problema por falta de pagos en el Club Aucas y Espoli, y que en ambos casos reclamó a la FEF y no logró resultados satisfactorios.

En la entrevista realizada a la entidad empleadora Sociedad Deportivo Quito, en la persona de su presidente Joselito Cabo, este admite que existen problemas con los pagos de las remuneraciones a los deportistas y miembros del equipo técnico, debido a la mala praxis de los que manejaban los recursos económicos en administraciones anteriores en el club. Que la actual administración está intentado ir pagando poco a poco las morosidades existentes, intentado buscar ayuda y los patrocinadores.

2.5.2. Seguridad Social.

La Seguridad Social de los futbolistas profesionales se encuentra delimitada en básicamente dos artículos de la Ley del Futbolista. Los artículo 25 y 26 de la citada norma, expone la obligación que poseen los clubes o entidades empleadoras de afiliar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a todo jugador que se encuentre en dicha categoría. En este sentido es obligación de las entidades a las que pertenezca dicho

jugador, realizar los aportes pertinentes. Es claro que lo regulado en este sentido en la norma que analizamos, es insuficiente a los efectos de delimitar las cuestiones relacionadas con este aspecto. (Ecuador, Ley del Futbolista Profesional, 1994)

En este mismo sentido se pronuncia otra legislación, que es el Reglamento para regular las relaciones especiales de trabajo entre los deportistas profesionales y las entidades deportivas empleadoras, en las que en su artículo 17 establece la obligación de la entidad o clubes deportivos, de afiliar al jugador profesional al IESS. Es importante destacar que esta norma establece la afiliación obligatoria no solo del deportista sino del cuerpo técnico. (Ecuador, Acuerdo No. 0019-MDT-2015, 2015)

2.5.3 Libertad de contratación.

La Libertad de contratación está estrechamente relacionada con el elemento volitivo en la concertación de contratos. No debemos olvidar que un contrato al decir de Arias y Pezet (2002):

> En términos generales el contrato es un acuerdo de dos o más partes relacionados con un objeto de interés jurídico patrimonial. Su finalidad consiste en crear, modificar, regular o extinguir relaciones obligatorias y constituye el acto jurídico plurilateral por excelencia. (pág. 11)

En base a esta posición, la que ha sido adoptada por la mayoría de la doctrina, se trata de un acuerdo de voluntades, quiere ello decir, que no supone la modalidad de contrato por adhesión, el que supone el restablecimiento de las cláusulas y estipulaciones contractuales por el sujeto activo, en la que el trabajador ve coartado su libertad de contratación porque se le imposibilita la discusión y negociación del objeto contractual, y por ende su voluntad se restringe a la mera firma del documento. Es por ello, que en la contratación, deben intervenir en su momento de análisis planteamiento, formulación de cláusulas, las voluntades de ambos sujetos de la relación jurídica laboral, el jugador profesional, y la entidad empleadora, para que ambos, puedan negociar la particularidades y condiciones en que tendrán lugar las relaciones que surgirán del mismo.

El Acuerdo Ministerial No. 19 de 2015 del Ministro del Trabajo, que es el Reglamento para regular las relaciones especiales de trabajo entre los deportistas profesionales y las entidades deportivas empleadoras, expone en su artículo 6, referido a la capacidad para concertar el contrato, que puede ser libre siempre que el jugador profesional tenga más de 18 años, en cuyo caso, deberá aportar la autorización de sus padres o representante

legal. Pero nada sobre la libertad de contratación se expone. (Ecuador, Acuerdo No. 0019-MDT-2015, 2015)

Igual situación se encuentra en la Ley del Futbolista Profesional, la que no establece cuestiones relacionadas con la libertad de contratación que posee el jugador profesional, En este sentido, podríamos advertir que este deportista se encuentra en un flagrante estado de indefensión ante los clubes en la formalización de los contratos. Muchos pudieran tener experiencia y exigir estas cuestiones a la hora de ser llenado para formalizar una relación jurídica laboral, pero todo dependerá de la preparación personal que posea este jugador y la asistencia legal que pueda tener.

Ante la ausencia de propuestas legislativas en las normas jurídicas analizadas, no queda de otra que acudir, ante el criterio de libertad de contratación, al Código Civil ecuatoriano. En su artículo 1453 establece que las obligaciones surgen a partir del concurso real de las voluntades de dos o más personas, por lo que expresamente se refiere a la necesidad de concurrencia de la manifestación de voluntades, en este caso, del futbolista profesional y de la entidad empleadora. Este pudiera ser el fundamento legal, aunque no del todo claro, de la libertad de contratación que pudiera tener el deportista del fútbol, profesional en el momento del perfeccionamiento de un contrato con un club. No obstante ello, somos del criterio que la Ley del Futbolista Profesional, debió ser suficiente en este sentido.

2.5.4. Vigencia y terminación del contrato.

La Ley del Futbolista Profesional no es explícita en cuanto a un término de vigencia para la contratación del futbolista profesional por parte del club – menos aún del equipo técnico –, pues puede darse el caso de que se requiera de sus servicios por un corto período de tiempo. Sin embargo, se hacen consideraciones puntuales sobre la terminación del contrato.

Según el artículo 30 de la Ley, el contrato de trabajo puede terminar por causa de muerte del futbolista, pérdida de categoría del club o su disolución legal, mutuo acuerdo de las partes (igualmente por escrito), transferencia a otro club del futbolista, vencimiento del plazo del contrato, indisciplina grave o faltas reiteradas por el futbolista, y el desahucio o visto bueno, según la legislación laboral común. Los artículos del 33 al 36 regulan, no obstante, otra forma que se considera una causa de terminación: la inactividad por más de dos años consecutivos e ininterrumpidos del futbolista profesional (excepto por suspensión oficial), que legitima al Presidente de la FEF a expedir la

llamada “carta de libertad”, por la cual aquel queda relevado de sus obligaciones con el club. (Ecuador, Ley del Futbolista Profesional, 1994)

Constituye una garantía para el futbolista que el club no tenga facultades para terminar su contrato por razón de enfermedad o lesión como consecuencia de su actividad deportiva, salvo que se trate de un contrato por tiempo indefinido y haya transcurrido un año como mínimo con posterioridad a la incapacidad sobrevenida (artículo 32). (Ídem)

2.5.5. Estabilidad laboral.

La Ley del Futbolista profesional establece en cuanto a la estabilidad laboral la posibilidad de los pases y de las transferencias. En el caso de los pases, se establece que solo será propiedad del club de futbol profesional que ha sido constituido legalmente, aunque también se reconoce la posibilidad que el propio futbolista sea el propietario de su pase. Somos del criterio que una u otra cuestión deberás quedar establecidas en el contrato. (Art. 9-11) (Ecuador, Ley del Futbolista Profesional, 1994)

En cuanto a las transferencias, la citada norma establece que la estabilidad laboral del futbolista en determinado club dependerá de su voluntad, por lo menos si de transferencia se trata, pues para poder transferir a un jugador de un club hacia otro, este deportista tendrá que emitir su consideración personal y expresar su voluntad de hacerlo. Contrario a los que sucede con los pases, las condiciones de la transferencia si deben estar establecidas en el contrato según el artículo 14 de la norma que analizamos. Un elemento importante para garantizar la estabilidad laboral del deportista es que estas condiciones en sentido general deberán quedar claramente establecidas en el contrato concertado entre el jugador y la empresa empleadora. (Ecuador, Ley del Futbolista Profesional, 1994)

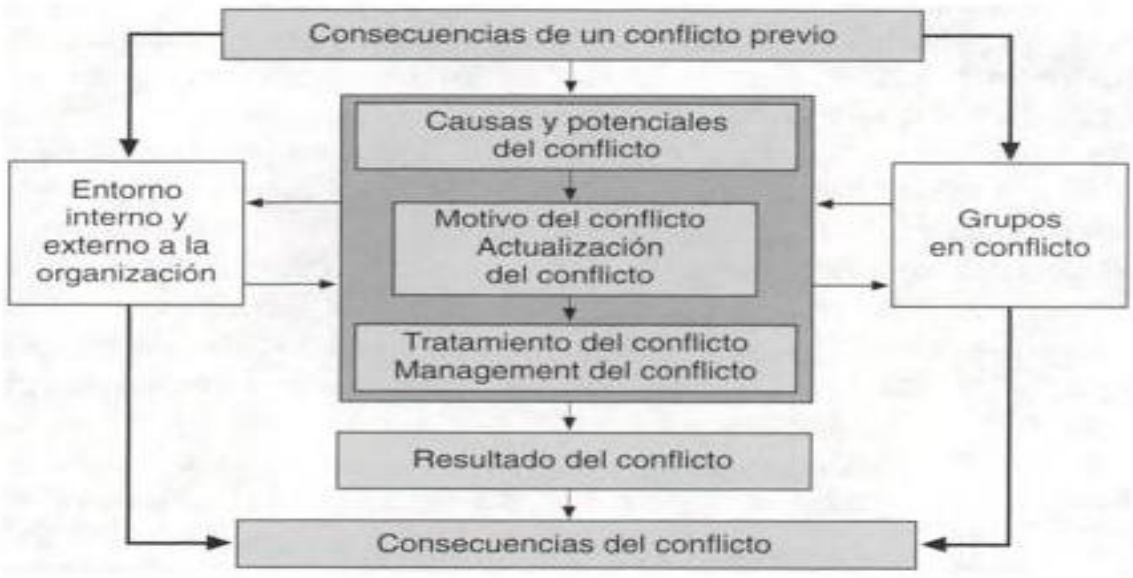
2.5.6 Otras cláusulas.

Aunque la Ley del Futbolista Profesional no lo expresa claramente, en el contrato se debe hacer constar también el período de vacaciones del deportista, nunca inferior a 15 días por año; sin embargo, se hace la salvedad del caso en que el contrato se concierte por un plazo inferior a los 6 meses o para un evento concreto, donde no habrá que pronunciarse sobre ello (artículo 24). (Ídem)

2.6. Origen y esencia de los conflictos laborales entre jugadores de fútbol profesional, cuerpo técnico y entidades empleadoras en el ecuador.

No es desacertado exponer que, como regla, los objetivos del club suelen estar en conflicto con los objetivos del jugador de fútbol profesional, y lo mismo sucede entre aquel y el cuerpo técnico, e incluso puede acontecer entre este y el jugador mismo. Estos conflictos no tienen que ser necesariamente insolubles, si bien son dialécticos dada la disparidad de posiciones. Lo cierto es que debe procurarse, ante todo, una solución pacífica, y solo si tales intentos son infructuosos, no quedará otra opción que someterse a la jurisdicción de un órgano ajeno a las partes y suficientemente imparcial como para adoptar un fallo objetivo y justo. Marr y García Echevarría describen gráficamente el desarrollo típico de un conflicto como se observa en la siguiente figura:

Figura No. 5. Graficación del conflicto.



Fuente: (Marr & García Echevarría, 1997, pág. 30)

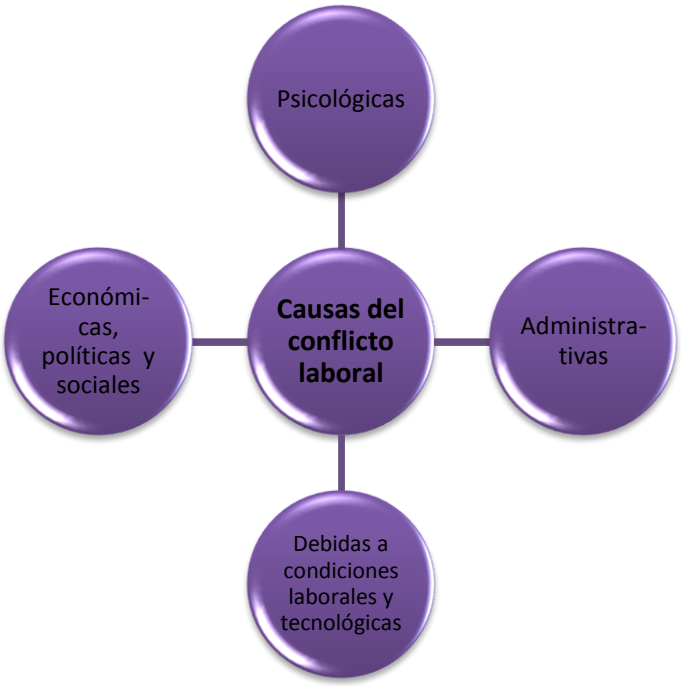
Elaborada por: Hugo Ordóñez, 2015.

A partir de ello, se comprende que para la correcta elucidación de un conflicto debe penetrar su origen y sus motivos, establecer claramente quiénes son sus partícipes, cómo tratarlos adecuadamente y qué consecuencias tienen en el orden práctico, lo que a su vez podría ser un factor catalizador de otros o afectar a terceros, que a la postre se convertirán en nuevos litigantes.

La causa de un conflicto puede estar dada, como apuntan Marr y García Echevarría "(…) en la incompatibilidad de las causas de las actuaciones, bien en las propias formas de actuación (…)" (Marr & García Echevarría, 1997, pág. 30), o sea, que detrás de cada causa hay un componente objetivo y otro subjetivo; el primero siempre será un hecho acontecido con anterioridad a la manifestación del conflicto, y el segundo se matiza por las posiciones de los implicados en torno a aquel.

Pinilla resume magistralmente las causas de los conflictos laborales, que se pueden manifestar de manera indistinta.

Figura No. 6. Causas de conflictos laborales.



Fuente: (Pinilla, 1972, pág. 136)

Elaborado por: Hugo Ordoñez, 2015.

Dentro de las causas psicológicas se encuentran: un clima desfavorable en las relaciones de trabajo, actitud despreciativa o prepotente de la gerencia, prejuicios, desconfianza, temor al trabajador y falta de liderazgo social. Entre las administrativas se destacan la ausencia de conciencia, finalidad, unidad y continuidad en el aparato directivo, la falta de autoridad y responsabilidad, la inadecuada división del trabajo y su sistema de normas internas, y la carencia de un sistema coherente de administración del personal. Asimismo, las causas de tipo económicas, políticas y sociales se relacionan con

sueldos bajos, aumento del costo de la vida o los problemas económicos, líderes demagógicos o la intervención del Estado para favorecer los intereses políticos partidistas, mientras que las causas debidas a condiciones laborales y tecnológicas se explican por sí mismas.

Los conflictos del fútbol profesional tienen las mismas causas que cualquier otro análogo, es decir: falta de comunicación, salarios injustos o insuficientes, trato irrespetuoso o inadecuado, y falta de concienciación sobre los objetivos comunes (Pinilla, 1972, pág. 150). A partir de los estudios prácticos realizados se constata que todos los conflictos entre los jugadores de fútbol profesional o el cuerpo técnico con las entidades deportivas tiene su origen, sobre todo, en una insuficiente coordinación estratégica, la falta de claridad en los propósitos o el alcance de sus facultades y atribuciones, y eventualmente por motivos de impago o malos tratos.

En la entrevista realizada a futbolistas profesionales y miembros del cuerpo técnico de varios equipos, pudimos constatar que sí han existido problemas entre los jugadores y las entidades empleadoras, y básicamente han estado dados por el incumplimiento en los pagos, sobre todo en las remuneraciones y premios ganados, los que incluso llegan a extenderse en la morosidad del pago hasta meses.

En base a ello se han establecidos reclamaciones ante el propio directorio del equipo, lo que implica un desconocimiento del procedimiento por parte de los jugadores, que no acceden a la lógica reclamación ante la Federación Ecuatoriana de Futbol. Como consecuencia de ello, la morosidad en los pagos se entiende por meses y ni los jugadores del futbol ni los integrantes del cuerpo técnico, reciben el asesoramiento adecuado para establecer las reclamaciones pertinentes. Todo ello ha sido ratificado por entidades empleadoras, lo que denota la verdad sobre el tema. (Ver Anexos 5 al 13)

Adentrándose ya en los orígenes de la crisis del fútbol profesional ecuatoriano, tenemos que esta se inicia en la década de 1980, originada sobre todo por equipos guayaquileños.

Refiriéndose a los orígenes de la crisis del fútbol profesional ecuatoriano, Stornaiolo señala:

> Las raíces de la crisis del fútbol ecuatoriano comenzaron a crecer a finales de la década del 80 e inicios de la del 90, cuando equipos, sobre todo guayaquileños, destinaban mucho dinero al almaje de sus plantillas. En los 80, Filanbanco, que representaba a la entidad bancaria del mismo nombre, era el que mejor pagaba a sus

> jugadores. Mientras Barcelona y Emelec empezaron una política agresiva de contratación de futbolistas a costos muy altos. Un ejemplo de aquello fue el argentino Walter Pico, quien llegó a Emelec en 1994 por 1'000.000, en una época en la que nuestra economía se manejaba en sucres. (Stornaiolo, 2014, pág. 2)

En aquel tiempo la razón principal era destinar grandes cantidades de dinero para armar los equipos de cara a los campeonatos. En los años 80 el Club Deportivo de Filanbanco era el equipo que mejor pagaba a sus jugadores, club que estaba presidido y financiado por la institución bancaria del mismo nombre; también, Barcelona y Emelec, llamados "equipos del clásico del astillero" comenzaron a armar sus filas contratando a futbolistas con costos económicos elevados con precios tasados y determinados en dólares para esa época en la que la economía nacional se regía por el sucre.

Con respecto a la inflación del balompié nacional, producida por la crisis iniciada en el futbol profesional guayaquileño, el mismo Stornaiolo señala:

> Esto generó que otros equipos entren a esta onda expansiva y hagan gastos muy onerosos en contratación de deportistas. En 1989 Liga de Quito trajo al ex seleccionado peruano Guillermo La Rosa. Un año después, Barcelona ficha al argentino Marcelo Trobbiani y al uruguayo Mario Saralegui; ambos mundialistas en 1986. En aquellos días comenzó la inflación de nuestro balompié, que era poco cotizado y poco competitivo internacionalmente, porque, salvo las campañas que llevaron a Barcelona a las finales de la Copa Libertadores en 1990 y 1998, nuestras participaciones eran discretas. Eso, sumado a una política basada en el mecenazgo, degeneró en un direccionamiento financiero inapropiado. La misma conquista de la Copa Libertadores por parte de Liga de Quito en 2008, los éxitos de la Tricolor (clasificada a sus 2 primeros mundiales en 2002 y 2006) y la salida a equipos del exterior de exponentes ecuatorianos, encarecieron nuestro campeonato. (Stornaiolo, 2014, pág. 2)

La inversión en futbolistas tazados, sus pases y remuneraciones en grandes cantidades de dinero, origino la onda expansiva de contrataciones onerosas dentro de los clubes ecuatorianos, la misma que se extendió después a la ciudad de Quito, donde la Liga Deportiva Universitaria de Quito contrato a futbolistas de renombre para la época; dando origen a la inflación del balompié ecuatoriano. Agregando a ello la valoración económica que alcanzaron nuestros futbolistas por los logros internacionales de la Selección Nacional de Fútbol así como la conquista de importantes torneos internacionales por parte de la Liga Deportiva Universitaria de Quito.

Crisis que ha ocasionado pérdidas económicas con pasivos valorados en millones de dólares para los clubes nacionales. Así mismo con respecto a este tema, al recoger las versiones de Ulises de la Cruz, ex defensa de la Selección Nacional de Futbol, la misma sección deportes de Ecuavisa informa lo siguiente:

> Esta problemática es puesta en evidencia por Ulises de la Cruz, y actual parlamentario “Los futbolistas también son seres humanos, también son parte de una familia”; además, agrego, “la crisis no solo económica obliga al balompié nacional a un cambio de estructura” y se quejó de que el deportista "sigue siendo irrespetado, no tiene derechos” (Ecuavisa, 2014, pág. 1).

Este tipo de incumplimiento en el rol de pagos evidenciado por Ulises de la Cruz, es el que afecta directamente a los jugadores de la primera y segunda categoría del futbol profesional ecuatoriano, a los cuales no se les cancela sus haberes dos, tres y hasta cuatro meses. Suscitando reacciones de parte de los profesionales por los incumplimientos constantes por parte de dirigentes deportivos.

Esta situación de abuso laboral por parte de algunos dirigentes de clubes nacionales para con los profesionales trabajadores, ha originado reacciones de la parte trabajadora, tal como lo recalca Guzmán:

> No está demás señalar que determinados dirigentes de clubes están prácticamente obligando o induciendo a los futbolistas a firmar roles de pago con valores que no han cancelado; o también con roles mensuales cuando solo abonan una quincena o una semana para evitar las tibias sanciones reglamentarias de la FEF entre ellas la pérdida de un punto al deber tres meses; pero además los dirigentes se han dedicado a realizar pagos selectivos, dejando sin cobrar a determinados futbolistas por caprichos (…) como sucede con el mismo Barcelona Sporting Club, Espoli, Centro Deportivo Olmedo de Riobamba, Deportivo Quevedo, Deportivo Quito, etc., sin que esto sea observado en la Federación Ecuatoriana de Futbol (Guzmán, 2015, pág. 1)

La desprotección con la que procede la Federación Ecuatoriana de Fútbol para con la parte trabajadora, es la que de alguna manera también ha incitado para que no exista interés en cumplir las clausulas constantes en los contratos por parte de los empleadores, existiendo poco compromiso, y fiscalización por parte del órgano rector; por tanto, es un aliciente más para que se dé una crisis futbolística profesional.

En lo relacionado a las pérdidas económicas de los clubes, son señaladas por medio de algunas cifras por los periodistas deportivos de la Revista Gestión Carrión y Samaniego de la siguiente manera:

> En el 2013 el presupuesto de los 12 equipos de la Primera "A" supera los $ 60 millones. Las deudas acumuladas llegan a $ 49 millones o, lo que es lo mismo, representan 82% de los ingresos; deudas, que origina que los clubes ecuatorianos no logran cubrir sus gastos corrientes (sueldos, intereses por deuda, gastos administrativos, etc.) con los ingresos corrientes por derechos de televisión, taquilla, etc. (Carrión & Samaniego, 2015, pág. 20)

Como se puede apreciar las deudas de los clubes nacionales en el año 2013, comprometen el 82% de sus ingresos; por tanto, con ese déficit presupuestario es imposible hacer frente a las obligaciones que tienen estas entidades para con sus trabajadores. Ha existido un sobreendeudamiento por falta de fiscalización y control de la Federación Ecuatoriana de Fútbol.

También con respecto al origen de la crisis futbolística, en lo relacionado a su aspecto causal los mismos periodistas Carrión y Samaniego señalan:

> Crisis que proviene por parte del populismo financiero futbolístico, que se asienta en un directivo que es más un hincha que dirigente. Su objetivo es el de obtener campeonatos por encima de los equilibrios presupuestarios y de la transparencia en el manejo institucional, sosteniéndose en una gestión más personalizada que institucional, ocasionando lo que más llama la atención es su composición: deudas con bancos para pagar deudas; crecientes compromisos económicos con la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF); proveedores que no pueden cobrar; juicios laborales perdidos o en proceso; no cancelación de los tributos propios como tampoco de los impuestos que cobran los clubes como agentes de retención del Estado, y entre ellos el no pago de las deudas a futbolistas y cuerpo técnico (Carrión & Samaniego, 2015, pág. 21)

Situación ocasionada por la irresponsabilidad de los dirigentes de los clubes los cuales en la mayoría de los casos no proceden de manera responsable al ofrecer pagar remuneraciones económicas que no están en capacidad de cumplir a los jugadores, lo que obliga a futbolistas y personal técnico a plantear demandas de tipo laboral. Esto afecta más fuertemente a la mayoría de profesionales los mismos que perciben remuneraciones modestas y sencillas al no cancelarles sus remuneraciones por más de dos meses.

El no pago puntual a los profesionales futbolísticos, es corroborado por las declaraciones a la prensa por parte de Edwin Tenorio, y recogidas por el periodista deportivo Zambrano:

> En Ecuador no se paga el sueldo a los jugadores de forma puntual, además de que varios medios de comunicación afirman que los jugadores ganan grandes cantidades de dinero, afirmaciones que para Tenorio están muy alejadas de la realidad, ya que existen varios jugadores que perciben sueldos parciales de 170 dólares hasta llegar al sueldo básico, salarios parciales que no pueden ser considerados una fortuna (Zambrano, 2014, pág. 1)

Los medios de comunicación han difundido y creado en la mentalidad social la falsa imagen el futbolista profesional como alguien adinerado y que gana exorbitantes cantidades de dinero como remuneración; cosa que no concuerda con la realidad, se aclara a la sociedad en general que la mayoría de futbolistas profesionales reciben como pago cantidades económicas que bordean únicamente el salario básico unificado del trabajador. Siendo una realidad evidente la falta de pago de sueldo puntual a los profesionales del fútbol.

Con respecto a la normativa legal, que ocasiona la falta de protección de los derechos al trabajo de futbolistas y cuerpo técnico, la sección deportes del medio impreso El Telégrafo, recoge las aclaraciones del experto deportivo Giovanny Cárdenas:

> Esta realidad se agudiza con la inexistencia de un marco jurídico apropiado. Ecuador carece de normativas que garanticen el respeto a los derechos laborales de los jugadores, permitan sancionar a quienes no hacen cumplir los reglamentos y castiguen a los malos administradores de los clubes. A falta en el balompié nacional de una legislación acorde a las exigencias modernas. La Ley del Futbolista Profesional luce extemporánea y el Código de Trabajo no cuenta con las herramientas necesarias para regular los contratos deportivos. En opinión de Cárdenas, urgen especificaciones en la normativa laboral deportiva que empaten con los derechos universales del trabajador y con lo dispuesto en la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA). Ni en la Ley del Deporte, ni en la Ley del Futbolista ni en ninguna otra existe una norma que impute las responsabilidades civiles y penales a los administradores deportivos. Hay clubes al borde la quiebra, pero en ninguno de los casos se señala a los culpables (El Telégrafo, 2014, pág. 2)

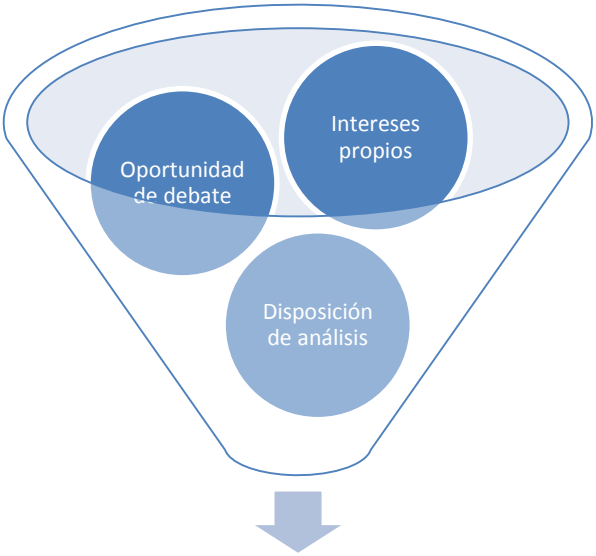
El futbolista profesional y el cuerpo técnico están amparados por el derecho constitucional, laboral y deportivo; y, por principios irrenunciables en materia constitucional y laboral que van de la mano como son: trabajo, percibir una remuneración justa y efectiva, a mantener y alimentar a su familia, educar y dar asistencia médica a sus hijos, etc.

Como conclusión, la crisis del fútbol nacional se inicia en la década de los años 80, por medio de los clubes guayaquileños, los cuales para afrontar la temporada de los campeonatos nacionales recurrieron a contratar jugadores de renombre, con pagos económicos muy por encima de la realidad nacional en aquel momento. Esto origino que los demás clubes para hacer frente al campeonato recurrieran a establecer la misma táctica de sobreendeudamiento, todo aquello, unido a la falta de control por parte de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, la gestión desatinada e irresponsable en el manejo financiero de dirigentes, resulto en un déficit financiero que cubre un pasivo que compromete el 82% de los ingresos anuales de los clubes nacionales. Este déficit presupuestario es lo que origina la crisis y falta de pagos a los profesionales del fútbol ecuatoriano, irrespetando sus derechos laborales.

2.7. Las vías de solución de los conflictos laborales.

La Ley del Futbolista Profesional establece que, en caso de controversias entre este y el club, derivado del cumplimiento del contrato, se someterá la cuestión al Tribunal Arbitral Especial de la Federación Ecuatoriana de Fútbol y, de subsistir el conflicto, las partes podrán recurrir ante los jueces y autoridades competentes (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, pág. 4).Se dice que “(…) una dirección con éxito de los conflictos, en cualquier caso, supone el conocimiento de los intereses de cada una de las partes implicadas (…)” (Marr & García Echevarría, 1997, pág. 35), lo que supone ponderar los intereses propios de cada parte en igualdad de oportunidades para el debate y, sobre todo, con firme y real disposición de analizar el problema de conjunto (obsérvese la siguiente representación gráfica de esta idea).

Figura No. 7. Variables de la solución de un conflicto al nivel institucional.



Fuentes: (Marr & García Echevarría, 1997)

Elaborado por: Hugo Ordoñez, 2015.

A tenor de lo expuesto en la figura anterior, todo procedimiento de solución de conflictos laborales, está fundado en tres elementos esenciales. En un primer momento, la oportunidad de debate, en la que se le da la oportunidad tanto al jugador profesional, al miembro del equipo técnico, como al club empleador, de exponer el sustento de sus reclamaciones y posiciones, a los efectos de intentar llegar a algún acuerdo. En este debate, indudablemente se expondrán los fundamentos que cada uno tenga en base al segundo elemento expuesto en la figura, que son los intereses propios de cada sujeto, ya fuere el pasivo o el activo en este relación jurídica laboral conflictiva; y una vez escuchado cada parte, se dispondrá la solución mediante el análisis objetivo en cada caso específico. Cuando estas estrategias no se aplican, o lamentablemente fallan, será necesario usar los medios legales de solución de conflictos.

Ya, dentro de las vías para solucionar conflictos laborales que se originan entre jugadores de fútbol profesional, cuerpo técnico y entidades empleadoras dentro de la administración de justicia ecuatoriana son: la parte extrajudicial que está a cargo de las dependencias legales-deportivas dentro de la FEF y la otra alternativa es por medio de la

vía extrajudicial dentro del Ministerio de Trabajo y vía judicial dentro de los Órganos de la Función Judicial en materia Laboral.

Al respecto dentro de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, existen órganos extrajudiciales que son de obligatoria concurrencia para las partes que se puedan encontrar en un conflicto laboral. Las mismas que al momento de firmar el contrato de trabajo en sus cláusulas respectivas se comprometen a acudir a ellas como instancia previa a solucionar sus diferencias; es decir, a la jurisdicción especial. Estas instancias son el Tribunal de Arbitraje y como órgano opcional la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas recientemente creada. Al no existir solución o acuerdo en las partes, estos pueden acudir a los Órganos de administración de Justicia externos, como es la solución amistosa de conflictos en el Ministerio de Relaciones Laborales, o directamente a través de un juicio respectivo mediante la acción judicial dentro de las Unidades Judiciales de Trabajo, Corte Provincial de Justicia y Corte Nacional de Justicia.

2.7.1. La Federación Ecuatoriana de Fútbol como instancia previa.

Como Instancia previa para resolver conflictos entre futbolistas, técnicos y empleadores se encuentra primero y obligatoriamente las instancias deportivas arbitrales de la FEF las mismas que son las siguientes: Cámara de Mediación, Resolución y Disputas, la Comisión del Estatuto del Jugador de la Federación Ecuatoriana de Fútbol; y, con carácter de obligatorio previo a acudir a cualquier órgano judicial está el Tribunal Arbitral Especial de la FEF.

Son de concurrencia previa y obligatoria para las partes, tal como lo establece la Ley del Futbolista profesional, por tanto, al momento de firmar el contrato respectivo en la cláusula correspondiente las partes acuerdan acudir a las Instancias de la FEF como primera alternativa legal para solucionar sus conflictos.

Por tanto, en caso de existir controversias, y al acudir cualquiera de las partes directamente a la justicia ordinaria, estarían violando las disposiciones que constan en las leyes especiales. En este caso a tales planteamientos los representantes de la justicia ordinaria simplemente no admitirían a trámite la demanda, y de hacerlo por desconocimiento del trámite legal que le corresponde a la presente causa.

En tal sentido, los magistrados de alzada simplemente declararán la nulidad de todo lo actuado y harán conocer a las partes el pleno derecho que tienen de acudir a los órganos legales correspondientes para hacer valer sus derechos. Es necesario ir describiendo

cada una de estas instancias previas de administrar justicia dentro de la FEF, y hacerlo en base al orden secuencial de sustanciación de las reclamaciones en cada una de ellas.

2.7.1.1. La Cámara de Mediación.

El Articulo 88 del Estatuto de la FEF establece las competencias de La Cámara de Mediación y Resolución de Disputas:

> Art. 88.- Sin perjuicio de que las partes se allanen a la jurisdicción y competencia del Tribunal Arbitral Especial, la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas, en adelante CMRD, como organismo permanente de la FEF, es competente para pronunciarse y resolver sobre las disputas entre un club y un jugador relativas al trabajo y la estabilidad contractual; y está exclusivamente facultada para resolver aquellos litigios referentes a las indemnizaciones por formación y las contribuciones de solidaridad entre clubes afiliados a la Federación Ecuatoriana de Fútbol. (Estatutos FEF, 2012)

Instancia deportiva que tiene la competencia y finalidad para resolver conflictos dentro de la FEF, no es necesariamente obligatoria, por cuanto los jugadores o sus miembros si creen conveniente pueden acudir directamente al Tribunal Arbitral Especial para hacer conocer, sustanciar y resolver diferencias. Esta instancia lo que pretende es dar la oportunidad a las partes para resolver problemas de manera amistosa mediante mutuo acuerdo de las partes.

Con respecto a esta instancia Paz y Miño, puntualiza:

> El 14 de julio del 2015 en la Federación Ecuatoriana de Fútbol se hizo oficial la conformación de la Cámara de Mediación, Resolución y Disputas legalmente constituida para tratar de cubrir un espacio que ha dado muchos problemas, los reclamos entre clubes y jugadores. Según el reglamento de esta cámara su objetivo es resolver los conflictos que se pueden presentar. (Paz y Miño, 2008, pág. 1).

Continúa esclareciendo e ilustrando el mismo autor Paz y Miño:

> De la Federación Ecuatoriana de Fútbol recientemente ha sido creado otro organismo de instancia deportiva en el que se podrán resolver, conflictos que surjan entre jugadores y clubes que envuelvan, estabilidad contractual, remuneraciones no pagadas, despidos intempestivos, etc., además de problemas entre clubes sobre indemnizaciones por formación y contribuciones de solidaridad (Paz y Miño, 2008, pág. 1)

Llamada también CMRD, es un organismo de carácter deportivo perteneciente a la FEF, dispuesta por el derecho laboral, creada con la finalidad de resolver los problemas que los profesionales del fútbol tienen con los clubes; los mismos que son cuantiosos dentro del fútbol ecuatoriano, los cuales se ha agudizado más con la crisis económica del futbol nacional de los últimos años. El objetivo de este organismo es tratar de conciliar las partes involucradas para que lleguen a un acuerdo amistoso, resolviendo de esta manera diferencias de manera efectiva y eficiente y evitando trámites extensos y costosos.

La conformación de la Cámara de Mediación y Resolución y Disputas, consta en el Estatuto de la FEF:

> Art. 89.- La Cámara de Mediación y Resolución de Disputas estará integrada:
>
> a) Por un presidente elegido por el Directorio de la FEF de fuera de su seno, el mismo que, obligatoriamente, deberá tener título de abogado o doctor en jurisprudencia, en libre ejercicio de su profesión, quien se encuentra sujeto a dirigir, ilustrar, capacitar sobre el procedimiento a aplicarse;
>
> b) Por dos representantes de los clubes, elegidos por el Directorio de la FEF de entre una nómina de un candidato presentado por cada club de la primera categoría; y,
>
> c) Por dos representantes de los jugadores escogidos por el Directorio de entre una nómina de al menos diez candidatos presentada por la Asociación de Futbolistas del Ecuador.
>
> Previa a la designación de los miembros deberá entregarse a conocimiento del Directorio, la hoja de vida de los candidatos con documentación autenticada, siendo éste requisito indispensable para la elección.
>
> En ningún caso la CMRD, estará integrada por más de dos miembros por clubes o por jugadores.
>
> El reglamento de funcionamiento expedido por el Directorio regulará las actividades de la CMRD (Estatutos FEF, 2012)

Organismo que está integrado por un presidente elegido por el Directorio de la FEF de fuera de su seno, por dos representantes de los clubes nacionales y por dos representantes de los jugadores, los mismos que son elegidos por el Directorio de la FEF de una nómina de candidatos enviados por los clubes y jugadores. Cada uno de los

segmentos representados con un máximo de dos representantes para que exista el contrapeso en partes iguales para con los conformantes.

Asimismo, pueden resolver las diferencias laborales entre trabajadores y empleadores del fútbol profesional por medio de la Comisión del Estatuto del Jugador, con respecto a esto el Estatuto de la FEF dispone:

> Art. 62.- La Comisión del Estatuto del Jugador, tiene como funciones la de supervisar el cumplimiento del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores dictado por la FIFA, así como el Reglamento del Jugador de la Federación Ecuatoriana de Fútbol.
>
> Conocerá y resolverá las controversias que se originaren por la transferencia de jugadores que puedan considerarse litigiosas, y tendrá todas las atribuciones que le confiera su reglamento que dicte el Directorio, en el que constará también el procedimiento para el trámite de los litigios (Estatutos FEF, 2012)

Esta Comisión también tiene competencia para resolver conflictos internos del fútbol profesional al igual que la Cámara de Mediación y Resolución y Disputas; en base a esto, esta Comisión se encarga de controlar que se cumpla el Reglamento del Estatuto de la FEF y el Reglamento del Jugador de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, así como asuntos relacionados con problemas sobre trasferencias de jugadores dentro de los diferentes clubes.

2.7.1.2. El Tribunal de Arbitraje.

Regulado en el Reglamento de la FEF de la siguiente manera:

> Art. 84.- Los litigios deportivos que se llegaren a suscitar con la Federación o entre sus afiliados, o entre clubes y jugadores, sin perjuicio de las atribuciones asignadas en este Estatuto y reglamento a la Comisión del Estatuto del Jugador, serán sometidos a conocimiento del Tribunal Arbitral Especial, el mismo que estará integrado en la forma que prevea este Estatuto.
>
> Los afiliados o miembros de la Federación se obligan a reconocer al Tribunal Arbitral Especial, como instancia jurisdiccional independiente y a adoptar todas las medidas necesarias para que sus miembros, jugadores e integrantes del cuerpo técnico, acaten el referido arbitraje (Estatutos FEF, 2012)

Los jugadores pueden recurrir de pleno derecho a solicitar la conformación del Tribunal Arbitral Especial de la FEF, para que este intente resolver sus diferencias

laborales con sus empleadores. Es este Tribunal el que con sus resoluciones, da por cumplido el paso necesario para la resolución de los conflictos por la instancia deportiva, antes de que las partes ejerzan el derecho como manda la Ley del Futbolista Profesional, someter sus diferencias a resolución de los jueces y autoridades competentes. Todos sus afiliados están obligados a reconocer las decisiones que tome este organismo y a adoptar las medidas necesarias para cumplir estas resoluciones.

Con respecto a cómo está integrado, el Reglamento de la FEF se establece lo siguiente:

> Art.85.- El Tribunal Arbitral Especial de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, estará integrado por un miembro del Directorio, el que será su presidente nato. Y por un delegado de cada uno de los litigantes. Si alguna de las partes no llegare a nombrar delegado el Directorio lo designara. Sin embargo, si el renuente en designar su delegado fuere el reclamante, el reclamo será archivado sin más trámite.
>
> Cada delegado tendrá un alterno, el que actuará en caso de ausencia del principal, con sus mismas atribuciones. (Estatutos FEF, 2012)

Lo conforman un miembro del Directorio el cual es el presidente y que preside y resuelve el caso y por un representante de cada uno de los litigantes. Es necesario aclarar que existe una problemática en este artículo que perjudica al reclamante que en la mayoría de los casos son los jugadores o técnicos, al disponer que si el renuente a designar un delegado fuere el reclamante, el reclamo será archivado sin más trámite.

2.7.1.3. De los procedimientos y la decisión arbitral.

Al respecto el Reglamento de la FEF dispone:

> Art. 86.- El presidente del Tribunal Arbitral Especial será quien sustancie el expediente, pudiendo adoptar medidas o dictar disposiciones para que el trámite del caso sea expedito y transparente, cuidando se respete el derecho del debido proceso y de seguridad jurídica que les corresponde a cada uno de los litigantes. Proveerá las peticiones que realicen las partes siempre y cuando estas se ajusten a derecho. Como Norma supletoria podrá regirse por los códigos procesales del derecho común de nuestra legislación.
>
> El trámite es expedito y público para las partes que intervienen en el mismo, substanciado ante el Presidente del Tribunal Arbitral Especial, ante el cual las partes dirigirán las respectivas peticiones las mismas que serán admitidas luego de que se compruebe que estas se ajusten a derecho. Luego las partes expondrán sus

> argumentos de los hechos y de derecho (sustanciar el caso), posteriormente el Presidente procederá a proveer dictando la respectiva resolución. (Estatutos FEF, 2012)

Proceso sustanciado ante el Presidente del Tribunal de Arbitraje el cual luego de admitidas las peticiones conforme a derecho y sustanciadas las mismas procederá a emitir la respectiva resolución. El presidente para resolver el caso a falta de normalización dentro de las leyes especiales, procederá a apoyarse jurídicamente en las normas de carácter ordinario vinculadas a la materia y al caso especial que se trata.

2.7.1.4. Análisis de casos tramitados y resueltos.

Los casos que a continuación se exponen, constituyen un breve ejemplo de que, hubo un conjunto de insatisfacciones diversas por parte de jugadores y miembros de los cuerpos técnicos de vario clubes ecuatorianos, que denotan la necesidad de que en este entorno, se establezcan relaciones laborales más justas o que lo pactado en su momento se cumpla a cabalidad por las partes contratantes.

2.7.1.4.1. Casos Tramitados en el Tribunal de Arbitraje de la Federación Ecuatoriana de Fútbol.

Caso 1.- Sr. Carlos Fernández Tora contra Club Deportivo América de Quito.

Caso tramitado y resuelto en el Tribunal de Arbitraje de la Federación Ecuatoriana de Fútbol por concepto de remuneraciones impagas. Sustanciado y presentado el respectivo reclamo en el organismo arbitral, las partes exponen sus argumentos: por su parte, el actor manifiesta que le adeudan pago de remuneraciones. El demandado no justifica haberlas cancelado con el comprobante de cancelación de haberes; por tanto, al momento de resolver el Presidente del Tribunal dispone que el club cancele al jugador la cantidad de 1.100 dólares norteamericanos. Fuente: (Conflictos laborales sustanciados en FEF, 2013)

Este es uno de los casos en los que la FEF conoció recientemente de reclamaciones por impagos. Lo interesante de este caso, es el hecho de que, como sucede generalmente, el futbolista profesional es el que tiene razón en las reclamaciones, pues su posición en la relación contractual, en sentido esencial, es jugar con eficiencia, lo que hacen todos los jugadores porque lo sienten, o sea, lo hacen por placer, y por ende esperan la remuneración adecuada. Como es posible advertir, en este caso, el club estaba violando lo establecido en la legislación en materia de pagos, constituyendo su

actuación ilegal, lo que pudiera incluso trascender más allá que el ámbito administrativo, o arbitral como es este caso, porque se le está violando un derecho a un sujeto trabajador.

Caso 2.- Sr. Kwane León Valencia contra el Club Deportivo El Nacional.

Caso sustanciado en el Tribunal de Arbitraje de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, el cual es presentado por el Sr. Kwane León Valencia contra el Club El Nacional: El actor fundamenta el reclamo en hecho y derecho en la falta de pago de sus haberes. Finalmente las partes llegan a un mutuo acuerdo, en el cual el club se compromete y procede a cancelar los valores adeudados al jugador. Fuente: (Conflictos laborales sustanciados en FEF, 2014)

Este es otro típico caso del año 2014 en el que la reclamación se establece por morosidad en el pago de haberes. Lo contradictorio en este caso es que el club en cuestión, hubo de esperar a que fuera demandado ante el Tribunal de Arbitraje, para entonces acceder a un acuerdo con el futbolista para llegar al pago de lo adeudado, y a través de esta acción, admite la deuda contraída con el deportista, por lo que su conducta se encontraba violando la legalidad, lo que pudiera ser merecedor de una sanción diferente a la establecida en el ámbito administrativo.

Caso 3.- Sr. Roberto Mina Mercado contra el Club Sport Emelec.

Petición dirigida al Tribunal de Arbitraje de la FEF, planteado por el Sr. Roberto Mina Mercado por parte del Club Sport Emelec, por falta de pago de valores al actor. El mismo luego de sustanciarse conforme a derecho y de haberse presentado las respectivas pruebas de cargo y de descargo no se llega a un acuerdo entre las partes; por lo que el caso es llevado a vía judicial por parte del actor. Juicio que recayó en la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Guayaquil, provincia del Guayas. Fuente: (FEF, 2014)

Se avoca conocimiento de la Causa el 25 de junio del 2015, la cual se acepta a trámite por cumplir con todos los requisitos que exige el Código de Procedimiento Civil sobre una demanda. El número de juicio laboral es 09359-2015-01478. En el mismo acto procesal se establece fecha para llevarse a cabo la Audiencia Preliminar en el día 11 de julio de 2015. En la Audiencia Preliminar como anuncio de prueba de las partes el actor solicita que el demandado se acerque a reconocer firma y rúbrica del contrato de trabajo; así mismo, el actor hace el reconocimiento de firma del contrato de trabajo, también solicita

que rinda confesión judicial el demandado; y, finalmente solicita que se certifique una copia del expediente No. 151- 2013 de requerimiento de pago de valores.

Por la parte demandada se plantea excepciones del caso y se solicita que se recepte la confesión judicial del actor. Luego de concluida la misma se establece para el día 29 de septiembre del 2015 la Audiencia Definitiva. En la Audiencia Definitiva todas las pruebas anunciadas en la Audiencia Preliminar son presentadas y practicadas. El 6 de octubre de 2015 la parte actora presenta alegatos conforme a derecho; y, finalmente la última parte procesal dentro de este proceso consta en el escrito presentado del 26 de noviembre de 2015 por medio del cual el actor solicita se dicte sentencia al proceso. (Pago de haberes laborales en Unidad Judicial, 2015)

El 24 de marzo del presente año el citado Tribunal dictó fallo, el que reproducimos a continuación:

> ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, declara parcialmente con lugar la presente demanda deducida por Roberto Mina Mercado en contra de CLUB SPORT EMELEC, solidariamente, en contra de su representante legal, Sr. NEME ANTÓN NASSIB JOSÉ, por sus propios derechos y por los que representa del mencionado Club, pague al actor de este proceso los valores determinados en este fallo los que paso a liquidar como sigue: Décimo Tercer sueldo $ 1.886,89; Décimo Cuarto sueldo $ 761,11; Vacaciones $ 839,06; despido intempestivo $ 3.000.00; Bonificación por desahucio $ 500.00; Fondo de Reserva $ 1.419,00; recargo del 50% $ 709,59; Sueldos pendientes $ 3.000,00; Art. 94 $ 9.000,00. DANDO UN TOTAL $ 21.115,82; SON: VEINTIÚN MIL CIENTO QUINCE CON 82/100 DÓLARES. Con los intereses determinados en el Art. 614 del Código de Trabajo, sobre los rubros que lo generan. Con costas se regulan los honorarios del Abogado defensor de la parte actora en el 10%. El Secretario de estricto cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 277 del Código de Procedimiento Civil.- LÉASE, CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE.- (Pago de haberes laborales en Unidad Judicial, 2015)

Teniendo en cuenta esta decisión, es claro que la entidad empleadora le adeudaba al jugador profesional una suma importante de dinero, pero a los efectos de nuestra investigación, ello no es lo importante, pues lo realmente interesante de este fallo, es que este club, le adeudaba en concepto de sueldos, vacaciones, despido intempestivo, bonificación por desahucio, fondo de reserva, recargo, sueldos pendientes, por lo que no se trata de morosidad en el pago de premios, sino de sueldos, cuestiones establecidas

claramente en la legislación y derecho que posee todo trabajador, por lo que demostrado está en este caso, la violación de la legalidad es flagrante. Es menester agregar que en fecha 30 de marzo de 2016, el club estableció recurso de apelación por encontrarse inconforme con el fallo de instancia.

2.7.1.4.2. Casos Tramitados en la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas en el año 2014.

Caso 1.- Acta Transaccional firmada por Marco Roberto Mosquera Borja y Barcelona Sporting Club.

Ratificación de Acta Transaccional presentada ante este Organismo el 22 de septiembre del 2014 y agregada al expediente No. 173-201, la misma que es firmada por el Sr. Antonio Noboa Ycaza, Presidente del Barcelona Sporting Club, y el Ab. Giovanny cárdenas en calidad de Procurador Judicial del jugador Marco Roberto Mosquera Borja. Acta transaccional que es aprobada en su totalidad por no constituir renuncia de derechos para el jugador; luego de lo cual se oficia a Tesorería y Comisión Disciplinaria de la FEF para que registren los pagos y plazos acordados en la respectiva acta transaccional. Concluido el litigio y archivando el mismo. Siendo de esta manera Cosa Juzgada. (FEF, 2014)

En base a este caso, es meritorio señalar, que la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la FEF, constituye un ente que ha sido capaz de lograr transacciones entre jugadores profesionales de futbol y las entidades empleadoras. La cuestión radica también en que realmente se ha podido llegar a un acuerdo, en base a la objetividad de las peticiones o reclamaciones del deportista, acreditadas y debidamente admitidas por el organismo, lo que ha posibilitado soluciones pacíficas sin tener que llegar a instancias superiores. Este, aunque solucionado por esta vía, acredita igualmente los problemas que en los últimos años se viene generando por el impago o la morosidad en los pagos de los clubes a los jugadores del futbol profesional.

Caso 2.- Sr. Marco Roberto Mosquera Borja contra Club Liga Deportiva Universitaria de Loja.

Expediente que es seguido por el jugador Marco Roberto Mosquera Borja contra el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, por contrato firmado por el Jugador y el Ing. Jaime Villavicencio Freire en calidad de Presidente del Club, ocasionado por problemas de no pago de la remuneración mensual de diciembre de 2012, así como premios

pactados por partidos de Liga Nacional y Copa Sudamericana 2013, las cuales corresponden a 3000 dólares mensuales y una prima de 5000 por el préstamo.

En la Audiencia de Conciliación las partes no llegan a un acuerdo, por tanto, se traba la Litis y se convoca a la Audiencia del Pleno de la Cámara ante el Presidente de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas. En esta Audiencia el actor por medio de su abogado se ratifica en todo el contenido de la demanda; por la parte demandada se aduce haber cumplido con el pago de todas las obligaciones para con el jugador y afirma que sobre el pago de premios Liga de Loja no tiene ningún contrato firmado con el jugador. (FEF, 2014)

Por tanto en lo, referente a valores adeudados por parte del club al jugador por concepto de premios, la autoridad que juzga no tiene en sus manos documento presentado por el actor en el que se obligue al club a cancelar estos valores; en lo que respecta a las otras reclamaciones que expone el jugador consta en el respectivo contrato. Por tanto, para resolver se considera declarar parcialmente con lugar la demanda o reclamo, disponiendo que el Club pague al jugador la cantidad de 3000 dólares por concepto de pago de remuneración que consta en el contrato. (FEF, 2014)

Este es uno de los casos en los que los elementos probatorios son trascendentales para sustentar las reclamaciones. En el caso que analizamos sí se acreditó la deuda con el jugador en concepto de pago de remuneración, lo que se encontraba estipulado legalmente mediante contrato, lo que no fue así con relación a la petición del pago de premios, pues no se acreditó mediante contrato. Acá el problema estuvo en la estipulación de las cláusulas contractuales.

Como hemos analizado en epígrafes anteriores, se hace necesario un buen trabajo pre-contractual, en el que las partes puedan analizar lo necesario a estipular en los contratos. Acá, como el pago de premios, que se encuentra estipulado en Ley, no fue concertado y agregado al contrato del jugador, pues este, no pudo tener acceso al mismo. Si el jugador efectivamente participó en los eventos, por los cuales hubiera tenido derecho a percibir pagos en concepto de premios, lo lógico es que los hubiera cobrado, pero si en su contrato no estaban estipulados estas cuestiones, entonces razón le asiste al club, en no pagárselos, cuestión que ética y moralmente pudieran ser reprochables, pero legalmente no.

2.7.1.4.3. Casos Tramitados en la Comisión del Estatuto del Jugador.

Caso 1.- Sr. Diego Ezequiel Rousse contra Club Sociedad Deportivo Quito.

Corresponde al reclamo hecho al Club Sociedad Deportivo Quito por parte del Sr. Diego Ezequiel Rousse, Preparador Físico del Deportivo Quito, por incumplimiento en el pago de haberes adeudados, el cual se origina por ruptura unilateral por unanimidad del contrato por parte del Directorio del Club Sociedad Deportivo Quito, con el argumento de haber realizado el actor declaraciones a la prensa ecuatoriana manifestando "(…) la dirigencia del Deportivo Quito es ineficiente y no cumple con las promesas económicas que les hace a jugadores y cuerpo técnico". Declaraciones que dejan en evidencia pública la crisis dentro del futbol nacional que afecta a jugadores y cuerpo técnico.

En la parte resolutiva se acepta parcialmente la demanda propuesta por el actor y se dispone que el Club cancele al actor la cantidad de ochenta y cinco mil trescientos dólares por concepto de honorarios profesionales no efectivizados, dos mil ochocientos dólares por concepto de pago de arriendo de departamento, gastos que ha cancelado el actor y debían ser cubiertos por el club. No se consideran reclamaciones de premios, primas y otras erogaciones por cuanto no obra del proceso elementos suficientes que den al juzgador fundamento jurídico claro de dichas obligaciones. (FEF;, 2013)

En este caso no se trata de un jugador profesional, sino de un miembro del equipo técnico, los que han sufrido igualmente, los problemas referidos a los pagos. En este caso, el club de referencia dejó de pagarle una cuantía suficiente como para entender que realmente se habría quebrantado la normativa legal en sentido de remuneraciones.

Caso 2.- Sr. Facundo Mariano Martínez contra Club Sociedad Deportivo Quito.

Caso que corresponde al reclamo realizado por parte del Sr. Facundo Mariano Martínez, al Club Sociedad Deportivo Quito, originado por terminación unilateral de contrato por parte del club, argumentando las declaraciones dadas por el actor a la prensa nacional en la que manifiesta el descontento por el incumplimiento económico del club; declaraciones que ponen en evidencia pública la forma como los dirigentes del Deportivo Quito conducen el club (FEF-Conflictos laborales sustanciados, 2013).

En la parte resolutiva se acepta parcialmente la demanda propuesta y se dispone que el club pague al actor la cantidad de cuarenta y cuatro mil doscientos cincuenta dólares norteamericanos por concepto de honorarios profesionales de los meses de abril y mayo del 2014. Además tres mil dólares por pago de arriendo, gastos que debió asumir el Club

Deportivo Quito; y, la cantidad de veinte y dos mil doscientos cincuenta dólares, por concepto de pago del cincuenta por ciento de las remuneraciones que debió percibir el actor por los meses de junio a diciembre del 2012. (FEF-Conflictos laborales sustanciados, 2013) Acá si puede percibirse una clara violación de la legalidad, en varias de sus normas, pues lo dejado de percibir han sido en concepto de remuneraciones y honorarios profesionales, lo que está debidamente establecido en las leyes referidas y cuyo trabajador tiene derecho.

Caso 3.- Sr. Mistral Valencia Cárdenas contra Club Técnico Universitario de Ambato.

El tercer caso pertenece al Sr. Mistral Valencia Cárdenas, director técnico del Club Técnico Universitario de Ambato, contra el club en mención donde laboró, reclamo dado por terminación unilateral del contrato. En la contestación al reclamo el Sr. Wilson Velasteguí, presidente del Club Técnico Universitario, señala que dentro del contrato de trabajo firmado existe la cláusula por la cual el club puede dar por terminado unilateralmente el contrato y junto a ello cancelar la indemnización correspondiente; por tanto, en base a esta cláusula la Comisión del Estatuto del Jugador resuelve lo siguiente: que se cancele al Sr. Mistral Valencia Cárdenas la cantidad de dieciséis mil ciento veinte y un dólares con treinta y cuatro centavos por concepto de honorarios profesionales; de esta manera como en los casos anteriores se evidencia la falta de protección legal normativa vigente en beneficio de jugadores y cuerpo técnico. (FEF;, 2013)

2.7.2. La vía judicial para la solución de conflictos subsistentes.

En sentido amplio los conflictos laborales se definen como las facciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, un concepto más amplio abarcaría lo mismo que la huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un debido descuento salarial.

Al conflicto laboral, Santos, lo describe así:

> Son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, solo entre aquello o sólo entre estos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo (Santos, 1991, pág. 619)

Por tanto, un conflicto se refiere a una diferencia o desacuerdo entre las partes con respecto al incumplimiento de las clausulas contenidas en el contrato de trabajo, lo que

en este representa a las relaciones y divergencias entre profesionales del fútbol y directivos, el mismo que origina que cada una de las partes sometan sus diferencias a los órganos de administración de justicia acordados dentro de los respectivos contratos y establecidas en las leyes pertinentes.

Por tanto, al cumplirse con estos aspectos básicos que definen un conflicto laboral dentro de sus respectivas relaciones laborales de los actores en el futbol profesional; y, al no resolverse las mismas por acuerdo verbal de las partes, entonces es pertinente que las mismas cuenten con un marco constitucional y legal que los protejan y permitan resolver estas diferencias, para lo cual existen en primer término las instancias legales deportivas dentro de la FEF, llamadas instancias de carácter especial, y finalmente como instancia de Alzada, al no resolverse estas diferencias las partes cuentan con la protección del Derecho Constitucional y legal de acudir a la justicia ordinaria a proteger sus derechos laborales, la cual se sustancia en los órganos judiciales correspondientes como son los Juzgados de Trabajo, Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia; basándose en las normas legales del Código de Trabajo, más leyes, reglamentos, etc.

2.7.2.1. Principios de la justicia laboral.

Todo proceso laboral lo rigen una serie de principios rectores, que lo que hacen es perfeccionar el mismo y apegar las actuaciones de los sujetos intervinientes, lo más posible a la justicia laboral. En este sentido consideramos pertinente analizar los principios de la justicia laboral más frecuentes y que pudieran impactar en mayor medida, en la solución de los conflictos laborales.

Podemos definir a los principios de la justicia laboral como lo hace Rodríguez:

> Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (Rodríguez, 1990, pág. 9)

Por tanto, las características de estos principios es pretender abarcar una serie indefinida de situaciones y no una particular, de forma que puedan ser utilizadas en diversas situaciones y lugares de la materia respectiva que rigen. Además, sirven para justificar la autonomía del Derecho Laboral y su peculiaridad, son especiales, los mismos que poseen sentido lógico, conexo y poseen armonía entre sí. Dentro del cuerpo legal ecuatoriano, estos principios están dispuestos en la Constitución del Ecuador (2008):

> Art. 168.- La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios:
>
> Numeral 6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. (Constitución del Ecuador, 2008)

Estos principios están establecidos de manera general para la administración de justicia ecuatoriana, los mismos que al ser dispuestos de manera general abarcan a la manera de administrar justicia en materia laboral, la cual debe sustanciarse en base a ello en todas sus etapas.

La misma Ley Fundamental dispone el sistema oral para resolver conflictos en materia laboral y enuncia los principios elementales que contendrá y regirá esta materia y sistema.

Con respecto al sistema procesal de este sistema la Constitución del Ecuador dispone:

> Art. 169.- El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficiencia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades. (Constitución del Ecuador, 2008)

Las normas procesales regulan la administración de justicia y disponen que la misma se ajuste a los principios de simplificación, uniformidad, eficiencia, inmediación, celeridad y economía procesal, como es lógico estos principios tienen la finalidad de ofrecer seguridad jurídica en la sustanciación de las causas. Además, la omisión de formalidades que no afectan el fondo de la causa no influye sobremanera para sacrificar la justicia que es el fin que se sigue.

Estos han sido considerados invariablemente por los diferentes autores en base a sus consideraciones particulares. El principio dispositivo que concede a las partes el impulso del proceso (Llive, 2006, pág. 40), imposibilitando al juez para iniciar de oficio el mismo entre otras consideraciones (Alsina, 1963); el principio de Inmediación, que impone la participación directa del juez (Páez, 2005, pág. 28) (Parra Quijano, 2004, pág. 40) (Pererira Campos, 2002).

El principio de Celeridad Procesal refiriéndose al tiempo que se demora el procedimiento desde su inicio hasta su fin, debiendo ser el menor posible (Llive, 2006, pág. 41); el principio de Publicidad referido a la posibilidad que posee todos los miembros de la sociedad de asistir a los actos de los procedimiento laborales (Páez, 2005, pág. 29), eliminando el carácter secreto de la justicia (Echandia, 1999).

El principio de Identidad Física del Juez, que presupone que el mismo funcionario que conoció y revisó la materia probatoria será el que establezca el fallo (Páez, 2005, pág. 30); principio de Contradicción en la que las partes puedan constantemente oponerse a los alegatos de la contraparte (Páez, 2005, pág. 30); el principio de Contradicción que implica lograr reunir en el procedimiento todas las acciones mediante la menor cantidad de actos procesales posibles (Véscovi, 1999, pág. 267).

Por su parte Graciela Monesterolo Lencioni establece en su estudio titulado *"Instituciones de Derecho Laboral Individual. Herramientas Didácticas"*, lo que a su consideración constituyen principios de obligada observancia en cualquier procedimiento de índole laboral. Expone como tales, el principio de *In dubio pro operario*, que implica que ante cualquier duda o confusión sobre la interpretación de cualquier norma o cláusula de un contrato laboral, se hará en cuanto sea lo más beneficio al trabajador (art. 326.3 Constitución 2008); principio de Irrenunciabilidad, haciendo referencia a que los derechos que posee todo trabajador es en principio irrenunciable; principios de Igualdad y no Discriminación; principios de Continuidad o Estabilidad (Monesterolo Lencioni, 2012) .

Se refiere a la posibilidad de permanecer en determinado trabajo hasta que se cumpla la edad para jubilación y se convierte el trabajador en incapaz; principio de Intangibilidad, en la que los derechos de los trabajadores no pueden ser modificados en el sentido de perjudicarlos, ni ser desatendidos por los órganos o leyes; principio de Primacía de la Realidad, en la que ante la dicotomía entre lo que sucede en la realidad y lo establecido en las leyes, se debe dar prevalencia a lo que acontece en la vida diaria (Monesterolo Lencioni, 2012).

2.7.2.2. Procedimientos judiciales aplicables.

El Ecuador hasta mediados del año 2003 venía utilizando el sistema escrito como único medio útil para resolver los procesos judiciales, sin embargo luego de palpar una justicia insipiente, se vio la necesidad de cambiar y reformar la administración de justicia, en cuanto al sistema oral, con el fin de que nuestros procesos se agilicen y se actualicen. Es así que el 5 de Agosto de 2003 se promulgo la Ley No. 2003-13 publicada en el

Registro Oficial 1ro.146 de 13 de agosto del mismo año, en la que se establece el juicio oral como nueva forma de sustanciar los procesos laborales.

Entonces para la aplicación de aquellos procesos judiciales de tipo laboral comienza con la presentación de la demanda, la cual se presenta ante el Señor Juez de Trabajo, verbalmente o por escrito. El Juez tiene dos días para calificarla, luego de lo cual emite el auto de aceptación a trámite, y dispone: A) Se cite a los demandados, a cuyo efecto el citador tiene cinco días para hacerlo. Si no lo hace se le impondrá una multa de $20 dólares por cada día de retardo, si reincide será destituido. B) Se convoca a las partes de Audiencia Preliminar de Conciliación, en la cual se contestará la demanda y se formulará la prueba: Esta audiencia se llevará a cabo veinte días después de la calificación de la demanda, después de que se haya cumplido con la diligencia de citación. La contestación puede ser verbal o escrita; además, el demandado puede reconvenir conexamente al actor, y, en este caso, el procedimiento a seguir será exactamente igual al procedimiento que sigue el actor.

En la Audiencia Preliminar de Conciliación, como principio básico el Juez procura un acuerdo entre las partes; de no haberlo, se implementará la práctica de la prueba, petición que las partes pueden hacerla en forma verbal o escrita; a cuyo efecto en la misma audiencia el Juez señalará día y hora en que tendrá lugar tales diligencias y en un término improrrogable de 20 días. Adicionalmente se solicitara las pruebas de: confesión judicial, juramento diferido y testigos.

Las declaraciones serán receptadas en la Audiencia Definitiva. La norma le da al Juez la facultad de ordenar la práctica de pruebas que estime pertinentes de oficio para llegar al esclarecimiento de la verdad. La audiencia se puede diferir a petición conjunta de las partes por una sola vez y en un término de cinco días. Al finalizar la audiencia el Juez señalará día, fecha y hora para la Audiencia Definitiva, en un término no mayor de 20 días.

La Audiencia Definitiva la preside el Juez, y en especial se lleva a cabo los testimonios y declaraciones, confesión judicial, juramento diferido. Las declaraciones no podrán ser presenciadas ni oídas por los otros declarantes. Luego vienen los alegatos o informes en derecho. Concluida la Audiencia Definitiva, el Juez dictará sentencia en el término de diez días, bajo pena que de no hacerlo, será sancionado con una multa equivalente al 2.5% de su remuneración mensual.

En el caso de existir aclaración y ampliación a la sentencia, en su obra “sobre la Oralidad en Materia Laboral” Herrera, precisa:

> El Art. 584 inciso dos del Código de Trabajo señala que en el caso de que una de las partes solicite ampliación o aclaración, esta deberá ser despachada en el término tres días, una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. Esta norma responde a la obligación que tiene el juez de notificar a la parte contraria con el pedido de ampliación con el objeto de asegurar el derecho de defensa y contar con la opinión de la contraparte respecto al petitorio. (Herrera, 2011, pág. 1)

2.7.2.3. Recursos contra la decisión.

Luego de dictada la sentencia, las partes tienen derecho a presentar los siguientes recursos:

Recurso de Apelación.

En lo que se refiere a este elemental Recurso, en la normativa legal del Código de Trabajo se señala:

> Art. 609.- Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Superior del distrito, cuando la cuantía del juicio determinada por el actor sea superior a un mil dólares.
>
> El actor podrá interponer recurso de apelación, sea cual fuere la cuantía de la causa, cuando se rechace en todo o en parte su demanda. Si así lo hiciere, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificada con la providencia que lo conceda (Código de Trabajo, 2005)

Sin embargo, si se rechaza en todo o en parte su demanda, el actor puede interponer su recurso de apelación sin perjuicio de la cuantía determinada. En caso de que el actor apele, el demandado puede adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificado con la providencia que lo conceda, pero si el demandado apela la ley no ha previsto la posibilidad que el actor pueda adherirse al recurso, cuestión que debe ser tomada en cuenta por el demandado, con el objeto de que pueda apelar, pues de no hacerlo la sentencia queda ejecutoriada para el actor, y mientras tanto el juez tramitará la apelación únicamente del demandado.

El superior debe resolver por los méritos de lo actuado, lo cual implica que las partes no están en posibilidad de actuar pruebas en segunda instancia, pero pese a ello el

tribunal asignado para conocer la apelación puede de oficio disponer la práctica de diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las cuales se las deben llevar a cabo dentro del término de seis días contados a partir de la fecha de solicitud del superior. El recurso de apelación se concede únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia.

La resolución de la Corte debe ser emitida en el plazo máximo de veinte días, la falta de expedición dentro del término señalado permitirá aplicar a los magistrados la misma multa.

Recurso de Casación.

El recurso de Casación, consta en el articulado del Código de Trabajo (2005), que señala:

> Art. 613 "De las sentencias que dicten las Cortes Superiores se podrá presentar recurso de casación para ante la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia" (Código de Trabajo, 2005)

El recurso de casación es un recurso extraordinario y devolutivo por el que se pide al Tribunal Supremo que anule determinados tipos de resoluciones y en general sentencias definitivas de tribunales inferiores. A diferencia de otros recursos la casación tiene no solo la finalidad de sustituir una resolución por otra y reparar así el daño o perjuicio causado al recurrente sino también la de evitar desviaciones de las resoluciones judiciales del derecho objetivo.

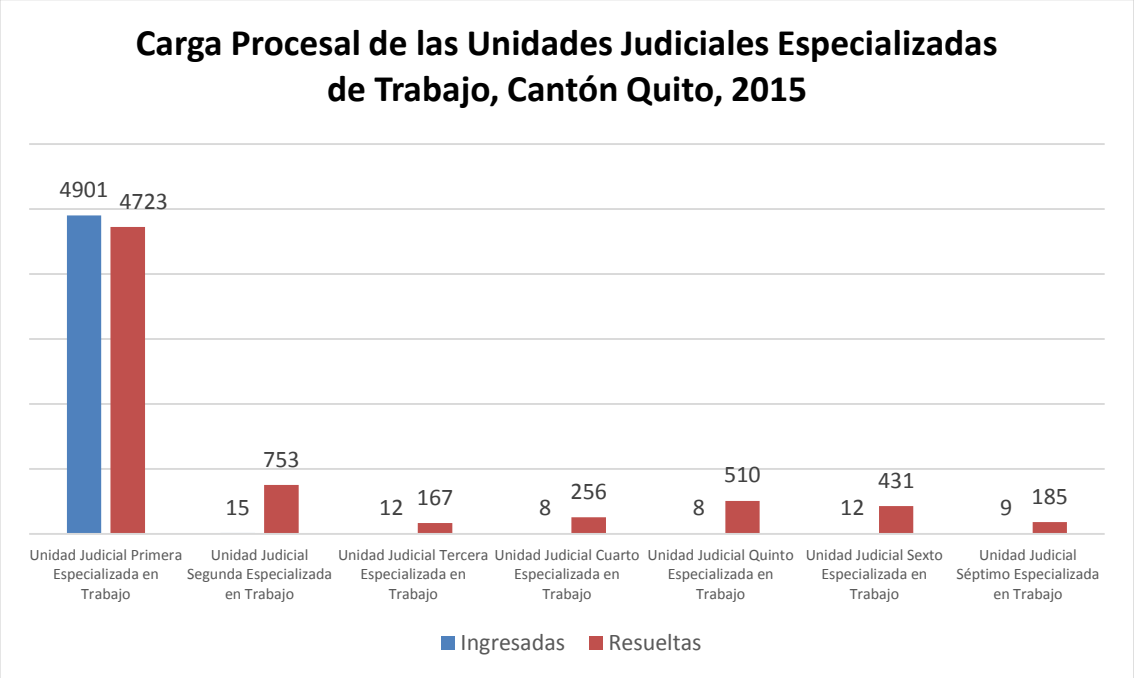
De ahí que las sentencias de casación sean las que habitualmente se estiman constitutivas de jurisprudencia. La reforma que modificó el Código de Trabajo se limita a disponer que se cumplan con plazos y normas de la Ley de Casación vigente pero a fin de evitar demoras innecesarias se establece que los magistrados deberán ser sancionados de la misma forma que los jueces.

2.7.2.4. Análisis de casos tramitados y resueltos en el 2014 por las Unidades Judiciales y la Sala Única Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.

Al respecto luego de hacer las investigaciones correspondientes dentro de las respectivas Salas Únicas Laborales de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, se pudo constar que dentro del año 2014, no han existido juicios en materia laboral o que se encuentren en la que formen parte profesionales del fútbol con sus clubes empleadores.

Lo que sí hemos deducido de nuestra investigación, es que la carga procesal de la Unidades Judiciales Especializadas de Trabajo del cantón Quito, atenta contra el adecuado funcionamiento de los mismos, lo que atenta contra la adecuada administración de Justicia Laboral, lo que evidenciamos en el siguiente gráfico.

Figura 8. Carga Procesal de las Unidades Especializadas de Trabajo. Cantón Quito. 2015.



Fuente: (Quito-Unidad Judicial Primera Especializada en Trabajo, 2015); (Quito-Unidad Judicial Segunda Especializada en Trabajo, 2015); (Quito-Unidad Judicial Tercera Especializada en Trabajo, 2015); (Quito-Unidad Judicial Cuarta Especializada en Trabajo, 2015); (Quito-Unidad Judicial Quinta Especializada en Trabajo, 2015); (Quito-Unidad Judicial Sexta Especializada en Trabajo, 2015); (Quito-Unidad Judicial Séptima Especializada en Trabajo, 2015).

La Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito es la dependencia judicial de tipo laboral que más resultados ha despachado con una cifra en el año 2015 de 4901 causas ingresadas y 4723 resueltas. Históricamente esta Unidad Judicial ha sido la que más causas ha conocido en el ámbito laboral, lo que implicó la necesidad de crear nuevas Unidades Judiciales Laborales hasta tener en la actualidad siete, lo que mejora las condiciones de trabajo de los jueces, y la descarga en la cantidad de expedientes que tienen que conocer.

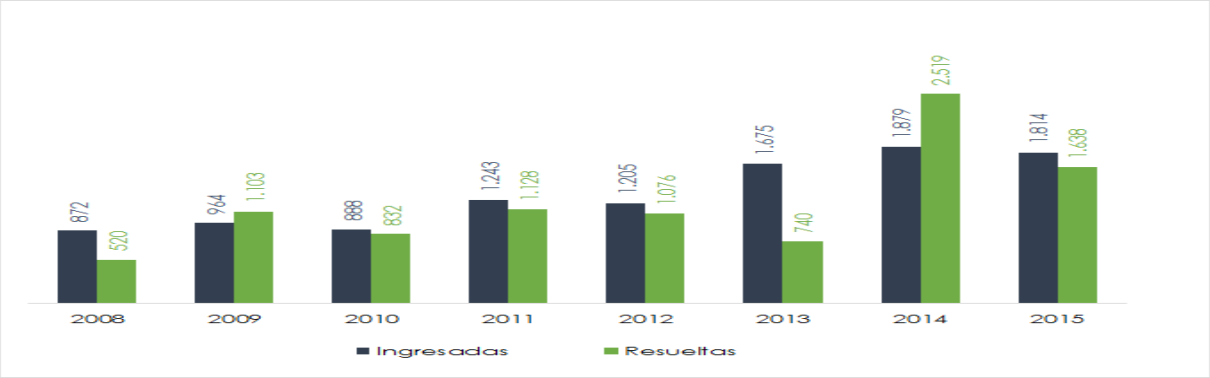
No obstante, existe en la actualidad una sobrecarga procesal de los jueces y juezas que conforman dichas Unidades Judiciales. Algunas de las causales es debido a que una demanda en un procedimiento laboral debe pasar por cinco procesos los cuales son: calificaciones, citaciones, audiencia preliminar, juicio oral de trabajo y audiencia definitiva. La mayoría de causas se estancan en las citaciones para la audiencia preliminar, por el motivo que esta se realiza en un lugar físico distante a donde funcionan los Juzgados de Trabajo en la misma ciudad de Quito.

Los casos que quedan pendientes de resolver se acumulan año a año. En promedio se realizan entre cuatro y seis audiencias por día por juzgado, pero, no es suficiente para la cantidad de juicios que se encuentran en proceso. Otra de las causas son falta de personal, e infraestructura física con la creación de nuevas instancias judiciales, falta de coordinación entre los Juzgados y los funcionarios que se encargan de hacer las citaciones debido a que esta la parte del proceso donde más se estancan los juicios, situación que debe regular el Consejo de la Judicatura.

Todas estas peripecias en el trámite de los procesos violan los principios del sistema oral en lo relacionado a la eficacia, eficiencia y celeridad procesal en el despacho de causas. Esta misma situación la posee la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, la que conoce de los Recursos de Apelación contra los fallos definitivos de las Unidades Judiciales Especializadas, lo que atenta también contra el buen desenvolvimiento de la justicia laboral, cuestión que se plantea en el siguiente gráfico.

Figura 9. Carga Procesal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.

(2008-2015)



Fuente: (Corte Provincial de Justicia de Pichincha;, 2015)

Elaborada por: Hugo Ordóñez, 2015.

Como podemos observar, desde el año 2008 hasta el pasado año, el número de causas que ha conocido esta Corte, ha ido en aumento. Según nuestra percepción ha sido dado por la insatisfacción de las partes perjudicadas las que han acudido a la jerarquía judicial superior. Quizás hacia esos años, los pocos Juzgados Judiciales en materia laboral existentes, provocaban que los jueces no pudieran realizar sus funciones con la eficiencia necesaria, lo que conllevaba no solo a la morosidad de las sentencias y tramitación de los procedimientos laborales, sino a que las sentencias carecieran de objetividad y provocaran esta cantidad de apelaciones. Ya hacia el año 2015, el número de causas disminuyó, quizás dado porque al aumentarse el número de Unidades Judiciales especializadas en lo Laboral, los jueces pudieron valorar con mayor tiempo los expedientes puestos a su consideración, y el logro de mayor consenso de partes con las sentencias dictadas.

En nuestra investigación pudimos observar que del total de causas ingresadas y resueltas tanto por las Unidades Judiciales Especializadas de Trabajo como de la Corte Provincial de Justicia del Cantón Quito, ni en el año 2015, ni en el primer trimestre del año 2016, ninguna reclamación pertenece a jugadores profesionales de futbol, ni miembros de los equipos técnicos, lo que denota varias cuestiones. O se trata de la real inexistencia de insatisfacciones laborales por estos sujetos en sus relaciones jurídicas con los clubes o entidades empleadoras radicadas en Quito; o la decisión personal de jugadores e integrantes de equipos técnicos de no acudir a la vía judicial, por temor a represalias de los directivos; o un adecuado y exitoso funcionamiento de los órganos integrantes de la FEF encargados de dirimir estas cuestiones y la satisfacción de los sujetos intervinientes con las decisiones de dichos entes.

CAPÍTULO 3

PROPUESTA DE SOLUCIÓN.

3.1. Modificaciones pertinentes a la legislación ecuatoriana en materia futbolística.

En base a las cuestiones que hemos analizado, se hace necesario modificar varias normas legales. Con estas reformas se busca que todos los problemas y casos, que se han generado y que aún persisten, dentro de la materia laboral deportiva, puedan ir aminorándose progresivamente. En este sentido consideramos pertinente realizar modificaciones legales a la Constitución de 2008; Ley del Deporte, Educación Física y Recreación; y la Ley del Futbolista Profesional, de forma tal en la que planteamos a continuación.

Proyecto de Ley de Reforma Integral.

República del Ecuador

ASAMBLEA NACIONAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Que Ecuador reconoce constitucionalmente el derecho al acceso a la práctica del deporte en todas sus manifestaciones.

Que es conocido que Ecuador es uno de los países Latinoamericanos, donde la práctica del deporte es un elemento esencial en su población.

Que el Gobierno ecuatoriano a través de sus políticas deportivas, ha promocionado la práctica de las diferentes manifestaciones deportivas.

Que el Gobierno ecuatoriano, tiene la firme convicción de continuar trabajando porque la ciudadanía acceda sin dificultad alguna a la práctica del deporte, y que los que lo hagan de forma profesional, posean incentivos suficientes para la continua superación en las disciplinas a las que pertenezcan.

Que en base a que la práctica del deporte como derecho fundamental, necesita encontrar un mayor respaldo en ciertos temas, esencialmente en lo referido a remuneraciones de los jugadores profesionales.

República del Ecuador

ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador establece que El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

Que el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador establece como principio que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Que el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador establece el derecho a la seguridad jurídica que se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Que el artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador dice que la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrán la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales.

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales expide el siguiente:

PROYECTO DE LEY DE REFORMA INTEGRAL.

ENMIENDA A LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

Artículo 1. Agréguese al artículo 24 lo siguiente:

(…), siendo responsabilidad del Estado Ecuatoriano, crear las políticas e infraestructura para garantizar el pleno ejercicio de este derecho.

Quedando entonces dicho precepto de la siguiente forma:

Art. 24.- Las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre, siendo responsabilidad del Estado

Ecuatoriano, crear las políticas e infraestructura para garantizar el pleno ejercicio de este derecho.

Artículo 2. Modificar el artículo 382, quedando de la siguiente forma:

Art. 382.- Se reconoce la facultad de las organizaciones deportivas para regir su funcionamiento interno, así como administrar los escenarios deportivos y demás instalaciones destinadas a la práctica del deporte, cuya actuación siempre deberá estar acorde con los principios establecidos en la Constitución sobre la práctica del deporte.

REFORMA A LA LEY DEL DEPORTE, EDUCACIÓN FÍSICA Y RECREACIÓN.

Artículo 1. Agréguese al artículo 63 lo siguiente:

Por la importancia que posee los pagos a los jugadores profesionales y miembros de los cuerpos técnicos de los diferentes clubes, será de obligatorio cumplimiento por parte de las diferentes entidades empleadoras, la regulación en los contratos con los deportistas profesionales, de lo relacionado con los sueldos, retribuciones y premios a obtener por cada jugador, en base a los criterios establecidos.

REFORMA A LA LEY DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL.

Artículo 1. Agréguese al artículo 2 lo siguiente:

El mismo deberá contener como mínimo, de forma clara y precisa, de forma tal que no se preste a confusiones, el contenido siguiente:

1. Lugar y fecha de celebración del contrato;
2. Razón social de la entidad deportiva empleadora;
3. Nombre del representante legal de la entidad deportiva empleadora;
4. Domicilio de la entidad deportiva empleadora;
5. Nombre de la persona trabajadora; y en el caso de menores de edad, deberá indicarse también los datos de los padres o representantes legales;
6. Número de cédula de ciudadanía o de identidad, o pasaporte;
7. Dirección de la persona trabajadora;

8. Remuneración mensual y los beneficios, prestaciones, primas o premios acordados;
9. Formas de pago y términos y condiciones del mismo;
10. Lugar donde desempeñará sus laborales y las condiciones;
11. Plazo de vigencia del contrato;
12. Otras establecidas por Ley.

Antes de la firma del contrato, el trabajador y la entidad empleadora, deberán discutir las cláusulas contractuales y negociar las condiciones del mismo, de lo cual quedará copia, la que se anexará al contrato, el que igualmente deberá ser firmado por las partes.

Artículo 2. Modifíquese el artículo 17 quedando redactado de la forma siguiente:

Art. 17.- El sueldo de un futbolista profesional no podrá ser en ningún caso inferior al salario básico establecido.

Artículo 3. Modifíquese el artículo 29 quedando redactado de la forma siguiente:

Art. 29.- Las sanciones a los futbolistas profesionales se aplicarán de conformidad con lo establecido en los estatutos y reglamentos nacionales e internacionales que rigen la práctica del fútbol, y se podrá por ende, aplicar medidas disciplinarias tanto a los jugadores profesionales, miembros del cuerpo técnico, así como a las entidades empleadoras, siendo las siguientes:

A la persona natural:

1. Advertencia;
2. Reprensión, amonestación o apercibimiento;
3. Multa económica (entre 100 y 400 USD);
4. Suspensión por un número de partidos (hasta 24) o por un periodo de tiempo determinado (hasta 24 meses);
5. Prohibición de acceso a vestuarios o de situarse en bancos de sustitutos;
6. Suspensión para ejercer cualquier función relacionada con el futbol por un número de partidos o periodo de tiempo determinado;
7. Prohibición de ejercer cualquier actividad relacionada con el futbol;
8. Prohibición de acceso a los estadios;
9. Retirada de un título o premio;
10. Retirada de la licencia;

11. Retirada de la habilitación o permisos;
12. Prestación de servicios a la comunidad del futbol;

A la persona jurídica:

1. Advertencia;
2. Reprensión, amonestación o apercibimiento;
3. Multa económica (entre 100 y 400 USD);
4. Retirada de un título o premio;
5. Retirada de la licencia;
6. Anulación del resultado de un partido;
7. Repetición de un partido;
8. Deducción de puntos;
9. Determinación del resultado de un partido;
10. Obligación de jugar un partido a puerta cerrada;
11. Cierre total o parcial de un estadio;
12. Prohibición de jugar un partido en un estadio determinado;
13. Obligación de jugar un partido en un tercer país;
14. Descalificación de competiciones en curso y/o exclusión de futuras competiciones;
15. Descenso a la categoría inferior;
16. Prohibición de venta y/o compra de boletos;
17. Prohibición de efectuar transferencias.

CONCLUSIONES

1.- La práctica del deporte profesional es considerada a nivel internacional como aquella en la que un sujeto o grupo de sujetos desarrolla una actividad deportiva determinada y por tan razón recibe remuneración o pagos por dichos motivos, siendo establecidos los tipos y características de los mismos en las diferentes legislaciones nacionales o contratos de trabajo.

2.- A nivel internacional, existen un conjunto de organizaciones tanto mundiales como regionales, que son las encargadas de establecer el funcionamiento y las reglas de cada deporte en general y el futbol en particular.

3.- En Ecuador, el derecho a la práctica del deporte encuentra un sustento constitucional. Además existen leyes orgánicas referidas al deporte profesional, existiendo específicamente para la actividad futbolística, una Ley especial.

4.- No obstante la existencia de un conjunto de leyes generales y especiales en materia de futbol profesional, existe una insuficiencia legislativa en materia de protección a los jugadores profesionales de futbol y miembros del cuerpo técnico, en cuanto al pago de los sueldos, remuneraciones y premios a recibir por estos sujetos, en los términos y condiciones necesarias.

5.- En Ecuador, existe una problemática real en cuanto al pago de las retribuciones por diferentes conceptos a los jugadores y miembros del cuerpo técnico, lo que ha generado en los últimos años reclamaciones a la Federación Ecuatoriana de Futbol y a instancias judiciales.

6.- Se hace necesario a nivel nacional, la modificación de varias normas legales relacionadas con los jugadores profesionales de futbol e integrantes de los cuerpos técnicos, en cuanto a lograr una mayor protección en materia de pago de remuneraciones por los diferentes conceptos establecidos en la normativa legal vigente y los contratos de trabajo.

RECOMENDACIONES

1.- Proponer a la Asamblea Nacional del Ecuador, la reforma legislativa pertinente a la Constitución de la República, Ley del Deporte, Educación Física y Recreación y a la Ley del Futbolista Profesional, en aras de proporcionar a los futbolistas profesionales e integrantes del cuerpo técnico de los equipos, de mayores garantías legales y contractuales relacionadas con el pago de las remuneraciones establecidas en las normas y los acuerdos contractuales.

2.- Proporcionar desde la Federación Ecuatoriana de Futbol, asesoría legal gratuita a los futbolistas profesionales y miembros del cuerpo técnicos de los equipos, a los efectos que dominen la legislación en materia de contratos, salarios, remuneraciones y reclamaciones en el orden laboral, aportándoles los conocimientos básicos necesarios en su labor.

BIBLIOGRAFÍA

FEF-Conflictos laborales sustanciados, 5-2012 (Comisión del estatuto del jugador 14 de 10 de 2013).

FEF-Conflictos laborales sustanciados, 4-2012 (Comisión de estatuto del jugador 14 de 10 de 2013).

FEF-Conflictos laborales sustanciados, 22-2013 (Comisión del estatuto del jugador 19 de 12 de 2013).

Conflictos laborales sustanciados en FEF, 75-2014 (Tribunal de Arbitraje 7 de 12 de 2014).

Conflictos laborales sustanciados en FEF, 65-2014 (Tribunal de arbitraje 12 de 05 de 2014).

Conflictos laborales sustanciados en FEF, 3-2014 (Tribunal de arbitraje 6 de 1 de 2014).

FEF-Conflictos laborales sustanciados, 260-2013 (Cámara de mediación y resolución de disputas de la FEF 2 de 9 de 2014).

Pago de haberes laborales en Unidad Judicial, 478-2015 (Unidad Judicial de Florida de Trabajo con sede en Guayaquil 26 de 5 de 2015).

Alcaide, F. (2009). *Fútbol: fenómeno de fenómenos.* Madrid: LID Editorial Empresarial.

Allorio, E. (1957). *L'ordenamento giuridico nel prima dell' accertamenti giudiziale* (Vols. I, 3). Milán: s.e.

Alsina, H. (1963). *Tratado Teórico Práctico de Derecho procesal Civil y Comercial. Segunda Edición. Parte General. Tomo I.* Buenos Aires: Ediar Soc. Anón. Editores.

Arias, M., & Pezet, S. (2002). *Exégesis del Código Civil peruano de 1984.* Lima: Gaceta Jurídica Editores.

Asamblea Nacional. (11 de agosto de 2010). Ley del Deporte, Educación Física y Recreación. *Registro Oficial, Suplemento*(255).

Bromberger, C. (2000). El fútbol como visión del mundo y como ritual. En M.-À. Roque, *Nueva antropología de las sociedades mediterráneas. Viejas culturas, nuevas visiones* (págs. 253-274). Barcelona: Icaria editorial, s.a. & Institut Català de la Mediterrània.

Cabrera, J., & Alonso, M. (1961). *El contrato de trabajo deportivo: (un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales).* Madrid: Instituto de Estudios Políticos.

Cardenal, M. (1996). *Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional* (Segunda ed.). Murcia: Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones.

Carrión, F., & Samaniego, P. (2015). La crisis del fútbol ecuatoriano. *Gestión*, 20,21.

Cazorla, L. M. (1979). *Deporte y Estado.* Madrid: Labor.

Chanamé Orbe, R. (2009). *Diccionario Jurídico. Términos y conceptos.* Perú: ARA Editores.

Código de Trabajo. (16 de 12 de 2005). *eSilecProfesional.* Obtenido de www.lexis.com.ec

CONMEBOL. (9 de junio de 2014). *Estatuto de la CONMEBOL.* Recuperado el 10 de septiembre de 2015, de CONMEBOL: http://www.conmebol.com/sites/default/files/estatuto_ed_2014.pdf

CONMEBOL. (11 de febrero de 2014). *Reglamento Disciplinario. Edición: 2014.* Recuperado el 15 de septiembre de 2015, de CONMEBOL: http://www.conmebol.com/sites/default/files/reglamento_disciplinario_2014_1.pdf

Consejo Nacional de Planificación. (11 de septiembre de 2013). Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. *Registro Oficial, Suplemento*(78).

Constitución del Ecuador. (2008). *Principios de la Administración de Justicia.* Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Corporación de Estudios y Publicaciones. (2008). *Ley del Futbolista Profesional.* Quito: Corporación de estudios y publicaciones.

Corte Provincial de Justicia de Pichincha;. (2015). *Carga procesal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.* Quito: Consejo de la Judicatura.

Corte Suprema de Justicia. (26 de julio de 1961). Sentencia de Tercera Instancia de 26 de julio de 1961. *Gaceta Judicial, IX*(11).

Corte Suprema de Justicia. (29 de abril de 1965). Sentencia de Tercera Instancia de 29 de abril de 1965. *Gaceta Judicial, X*(10).

Corte Suprema de Justicia. (21 de diciembre de 1978). Sentencia de Tercera Instancia de 21 de diciembre de 1978. *Gaceta Judicial, XIII*(4).

Dunning, E. (2003). *El fenómeno deportivo. Estudios sociológicos en torno al deporte, la violencia y la civilización.* Barcelona: Paidotribo.

Echandia, H. D. (1999). *Compendio de Derecho Procesal. Tomo I.* Bogotá: Editorial Temis.

Ecuador, Acuerdo No. 0019-MDT-2015. (2015). *Reglamento para regular las relaciones especiales de trabajo entre los deportistas profesionales y las entidades deportivas empleadoras.* Quito: Ministerio del Trabajo.

Ecuador, Código del Trabajo. (2005). *Código del Trabajo. Codificación No. 2005-017.* Quito: Congreso Nacional.

Ecuador, Código Orgánico Integral Penal. (2014). *COIP.* Quito: Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. 1ra Edición. 2014.

Ecuador, Constitución de la República. (2008). *Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial No. 499.* Quito: Asamblea Nacional.

Ecuador, Ley del Deporte, Educación Física y Recreación. (2010). *Ley del Deporte, Educación Física y Recreación. Registro Oficial Suplemento 255.* Quito: Asamblea Nacional.

Ecuador, Ley del Futbolista Profesional. (1994). *Ley No. 59 del Futbolista Profesional.* Quito: Congreso Nacional.

Ecuador, Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades LOD. Registro Oficial Suplemento 796.* Quito: Asanblea Nacional.

Ecuador, Ley Orgánica de Régimen Municipal. (2005). *Codificación Ley Orgánica de Régimen Municipal. Codificación 16. Registro Oficial Suplemento 159.* Quito: Asamblea Nacional.

Ecuador, Reglamento General a la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación. (2011). *Reglamento General a la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación. Decreto Ejecutivo No. 709. Registro Oficial Suplemento No. 418.* Quito: Presidencia de la República.

Ecuavisa. (24 de 07 de 2014). *Ecuador:Crisis despierta a futbolistas que sueñan con salir de la pobreza.* Obtenido de http://www.ecuavisa.com/articulo/deportes/nacional/72968-ecuador-crisis-despierta-futbolistas-que-suenan-salir-pobreza

El Telégrafo. (31 de 12 de 2014). Gestiones irresponsables pone en jaque al balompié local. *Fanático*, pág. 1.

Estatutos FEF. (2012). *Estatuto de la FEF.* Guayaquil: Departamento Legal de la FEF.

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile. (1950). *Memorias de Licenciados. Derecho del Trabajo.* Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.

FIFA. (2015). *El crecimiento global*. Obtenido de La FIFA: http://es.fifa.com/about-fifa/who-we-are/the-game/global-growth.html

FIFA. (2015). *Estatutos de la FIFA. Edición abril de 2015.* Zúrich: FIFA.

FIFA. (2015). *Las Islas Británicas, el hogar del fútbol*. Obtenido de La FIFA: http://es.fifa.com/about-fifa/who-we-are/the-game/britain-home-of-football.html

FIFA. (2015). *Los orígenes*. Obtenido de La FIFA: http://es.fifa.com/about-fifa/who-we-are/the-game/index.html

FIFA. (2015). *Quiénes somos*. Obtenido de La FIFA: http://es.fifa.com/about-fifa/who-we-are/index.html

Gete-Alonso, M. d., Ysàs, M., Solé, J., & Núñez, M. C. (2003). *Lecciones de derecho civil aplicable en Cataluña (relaciones laborales).* Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

Giannini, M. S. (1991). *Derecho Administrativo.* Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas.

Guzmán, J. (28 de 09 de 2015). Ecuagol. (M. Bayas, Entrevistador)

Hernández, D. (1965). Contrato de trabajo de los futbolistas. En U. d. Facultad de Derecho, *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo. Seminario de Derecho del Trabajo* (págs. 140-178). Madrid: Universidad de Madrid.

Herrera, E. (2011). Sobre la Oralidad en Materia Laboral. *Programas de Apoyo a la Graduación de Doctores en Jurisprudencia* (pág. 1). Loja: Carrera de Derecho, Área Juridica, Social y Administrativa.

Instituto de Estudios Políticos. (1982). Presupuestos del derecho al trabajo. *Revista de Política Social*(133-134).

León, M. (septiembre de 2008). *El 'buen vivir': objetivo y camino para otro modelo*. Recuperado el 20 de septiembre de 2015, de Instituto de investigación y debate sobre la gobernanza: http://www.institut-gouvernance.org/es/analyse/fiche-analyse-460.html

Llive, B. (2006). *El Nuevo juicio Oral en materia laboral.* Quito: Belén Llive.

Marr, R., & García Echevarría, S. (1997). *La dirección corporativa de los recursos humanos.* Madrid: Díaz de Santos, S.A.

Mirto, G. (1949). *Il sistema normativo dell' organizzazzione dello sport nell' ordinamento giuridico.* Milán: RDS.

Monesterolo Lencioni, G. (2012). *Instituciones de Derecho Laboral Individual. Herramientas Didácticas. Cuarta Edición revisada y actualizada.* Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Montoya, M. (1994). *Derecho del Trabajo* (Decimoquinta ed.). Madrid: Tecnos.

Navascuez, H. (2005). *Fútbol profesional: trabajo y derecho.* Madrid: Ediciones de la Plaza.

Páez, A. (2005). *El Nuevo procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo.* Quito, Ecuador: Ediciones Legales S.A.

Palomeque, M. C. (2006). El derecho a la igualdad y no discriminación en el contrato de trabajo. En E. Llamas, *Estudios de derecho de obligaciones* (págs. 539-552). Barcelona: Wolters Kluwer.

Parra Quijano, J. (2004). *Racionalidad e Ideología de las Pruebas de Oficio.* Bogotá: Editorial Temis S.A.

Paz y Miño, O. (11 de 10 de 2008). La Hora. *Desde la cancha.-La Cámara de mediación y resolución de disputas*, pág. 1.

Pererira Campos, S. (2002). El Principio de Inmediación en el proceso por audiencias: Mecanismos legales para garantizar su efectividad. *Revista internauta de práctica jurídica. No. 11*.

Pinilla, A. (1972). *Relaciones humanas y laborales en la empresa.* Barcelona: Editores técnicos asociados, S.A.

Primera Sala de lo Laboral y lo Social de la Corte Suprema de Justicia. (20 de mayo de 2004). Sentencia de casación de 18 de noviembre de 2003 - Expediente de casación 191 de 2003. *Registro Oficial*(339).

Quito, Código Municipal para el Distrito Metropolitano. (1997). *Ordenanza Municipal 1. Registro Oficial No. 226.* Quito: Consejo Metropolitano de Quito.

Quito-Unidad Judicial Cuarta Especializada en Trabajo. (2015). *Carga Procesal de la Unidad Judicial Cuarta Especializada en Trabajode Quito.* Quito: Consejo de la Judicatura.

Quito-Unidad Judicial Primera Especializada en Trabajo. (2015). *Carga Procesal de la Unidad Judicial Primera Especializada en Trabajo, Quito.* Quito: Consejo de la Judicatura.

Quito-Unidad Judicial Quinta Especializada en Trabajo. (2015). *Carga Procesal de la Unidad Judicial Quinta Especializada en Trabajo de Quito.* Quito: Consejo de la Judicatura.

Quito-Unidad Judicial Segunda Especializada en Trabajo. (2015). *Carga Procesal de la Unidad Judicial Segunda Especializada en Trabajo de Quito.* Quito: Consejo de la Judicatura.

Quito-Unidad Judicial Séptima Especializada en Trabajo. (2015). *Carga procesal de la Unidad Judicial Séptima Especializada en Trabajo de Quito.* Quito: Consejo de la Judicatura.

Quito-Unidad Judicial Sexta Especializada en Trabajo. (2015). *Carga procesal de la Unidad Judicial Sexta Especializada en Trabajo de Quito.* Quito: Consejo de la Judicatura.

Quito-Unidad Judicial Tercera Especializada en Trabajo. (2015). *Carga Procesal de la Unidad Judicial Tercera Especializada en Trabajo de Quito.* Quito: Consejo de la Judicatura.

Real, M. (1991). *Derecho público del deporte.* Madrid: Civitas.

Rivera, J., & Molero, V. (2012). *Marketing y fútbol. El mercado de las pasiones.* Madrid: Esic Editorial.

Rodríguez, A. (1990). *Los principios del derecho del trabajo.* Buenos Aires: Depalma.

Rojas, G. (2013). *Índice de felicidad y buen vivir.* [s.l.]: Instituto Internacional del Saber.

Rubiola, H. (26 de marzo de 2013). *DJuris67 - Derechos federativos jugadores amateurs - profesionales. Culminación de la vía administrativa previa acción judicial para la obtención del "pase libre"*. (Editorial Juris) Obtenido de Jurisprudencia Rosarina Online: http://www.editorialjuris.com/docLeer.php?idDoctrina=67&texto=

Santos, H. (1991). *Diccionario jurídico mexicano.* México: Porrúa-UNAM.

Sanz, J. (2014). *Caballos de Troya de la historia. Engaños e ingenios de todos los tiempos que vencieron en la paz y en la guerra.* Valencia: La Esfera de los Libros.

Stornaiolo, U. (31 de 12 de 2014). El encarecimiento del balompie ecuatoriano comenzo en los 80. *El Telégrafo*, pág. 2.

Trabajo, M. d. (26 de enero de 2015). *Artículo 12 del Acuerdo No. 19.* Quito.

Vergara, C., & Valenzuela, E. (2014). *Todo es cancha: análisis y perspectivas socioculturales del fútbol latinoamericano.* Santiago de Chile: Cuarto Propio.

Véscovi, E. (1999). *Teoría General del Proceso.* Bogotá: Temis.

Zambrano, A. (16 de 10 de 2014). *teradeporte.com*. Obtenido de http://www.teradeportes.com/futbol/ecuador/asociacion-de-futbolistas/en-ecuador-no-se-paga-a-los-jugadores-porque-se-dice-que-es

ANEXOS

Anexo 1. Proyecto de Ley Reformatoria al Código del Trabajo.



Doris Tibar Silva

República del Ecuador

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

ASAMBLEA NACIONAL
REPÚBLICA DEL ECUADOR

237462
G8B5JUB3HV

Oficio No. DA-LGO-661-2016

Quito, DM, enero 26 de 2016

Asambleísta
Gabriela Rivadeneira Burbano
PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL
Su despacho

De mi consideración:

Conforme lo establece la Constitución de la República en su artículo 134, numeral 1), en concordancia con el artículo 54 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, presento a su Autoridad el ***"Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo"***, a fin de que se dé el trámite previsto en el artículo 55 y siguientes de la Ley Orgánica de la Función Legislativa.

Con sentimientos de estima y consideración, suscribo.

Atentamente,

ASAMBLEA NACIONAL
LILIANA M. GUZMÁN O.
ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DEL AZUAY

Dra. Liliana Guzmán Ochoa
ASAMBLEÍSTA POR LA PROVINCIA DEL AZUAY

Calle San Gregorio y Juan Murillo * Edif. DINADEP * 4to. Piso* Ofic. 409 * Quito – Ecuador * Telf. 023991652
liliana.guzman@asambleanacional.gob.ec / @lilimguzman

PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Exposición de Motivos

Para muchos de nosotros, los jugadores de fútbol pueden parecer privilegiados; sin embargo, la realidad es que carecen de *derechos* elementales. Hoy por hoy, los jugadores de esta disciplina tienen remuneraciones cuantiosas, pero la lucha por el reconocimiento de su actividad como una profesión lleva décadas. Se habla de sus habilidades, cotizaciones, pases, sin dar mayor importancia, a sus derechos laborales, reconocidos a todo trabajador.

Ninguna remuneración puede compensar el no reconocer sus derechos. Resulta inadmisible que un jugador de fútbol, que en virtud de un contrato de trabajo, presta sus servicios en favor de un club empleador en forma personal, bajo continuada subordinación, dependencia y remuneración, no goce de los mismos derechos que un trabajador en general.

Es necesario enfatizar que su vida laboral es corta y no en todos los casos los jugadores tienen la categoría de estrella. La gloria dentro de su carrera profesional no va más allá de quince años y, por ello, es necesario precautelar su bienestar a futuro, dotándolos de los reales beneficios de la seguridad social, como facilidades para préstamos hipotecarios, quirografarios, atención médica, una jubilación digna y más.

Países de la región como Colombia y Perú, en los últimos años, han ido modificando su legislación a favor de los jugadores profesionales de fútbol y qué decir de países como España o Inglaterra, los cuales regulan la actividad del fútbol profesional no solo en el ámbito laboral sino en su integralidad, siempre en beneficio del ser humano y no del capital.

Revolución es reconocer esta diversidad de labores; llevar al Ecuador a un país de igualdad es garantizar el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución a todos los trabajadores de la patria, seres que con su esfuerzo y dedicación diaria contribuyen con el desarrollo cultural, social y económico del país.

Muchos jóvenes han hecho de la práctica del fútbol su modus vivendi; sin embargo, la característica de profesional se origina cuando existe una relación laboral, deberes y obligaciones nacientes de un contrato, un empleado y un empleador. No podríamos llamar jugadores profesionales a quienes por afición practican un deporte en una liga barrial, cantonal o simplemente por cuenta propia.

La realidad económica del fútbol profesional adquiere dimensiones macroeconómicas con tantas y complejas interrelaciones sociales, mercantiles, institucionales y territoriales, que no origina ninguna otra actividad deportiva, ni por el número de deportistas ni por la influencia en aficionados. Por ello, es necesario situarla en el nivel

Calle Juan Murillo y San Gregorio * Edif. DINABEF * 4to. Piso * Ofic. 402 * Quito – Ecuador * Telf. 023991402
Elena.guzman@asambleanacional.gob.ec / @Elmguzman

que le corresponde.

Un atleta puede prestar sus servicios profesionales de motu proprio para participar en una carrera como reclamo de masas y obtener así su correspondiente emolumento; un tenista profesional puede hacer un partido de exhibición y hacer así lo propio, al igual que un ciclista, o quien practica motocross, boxeo y tantos otros deportistas, quienes ejercen su oficio de manera profesional y por cuenta propia. Esto, por lo general, no lo puede hacer un futbolista profesional, por cuanto se debe a una determinada organización (Club), que no son otra cosa, que entidades mercantiles que deciden sobre los jugadores.

El baloncesto podría asemejarse al fútbol; sin embargo, la relación de los jugadores con los clubes no ha generado controversias por cuanto sus competencias se limitan a máximo tres meses de duración; son pocos clubes, pocos deportistas, no se manejan salarios exagerados, ni rubros ó retribuciones exorbitantes, ni mucho menos se habla de pases cuantiosos, peor aún de un esclavizamiento laboral.

Con esta propuesta determinaríamos a quienes nos referimos como futbolistas profesionales, los requisitos mínimos a contener el contrato de trabajo, estableciendo un régimen especial por su propia naturaleza y su debido registro ante las autoridades competentes.

De igual forma, es necesario establecer el tratamiento para la celebración de los contratos de trabajo con futbolistas menores de edad, mayores de quince años, para quienes debe existir una autorización previa de su representante legal y de la autoridad competente, así como la garantía del Club Empleador de brindar formación y especialización a los menores futbolistas.

Fundamentalmente, el Proyecto busca el establecimiento del principio de igualdad, con el que se pretende garantizar a los Futbolistas Profesionales los mismos beneficios que cualquier otro trabajador en general, por lo que es necesario reconocer esta actividad como una modalidad de trabajo, regulada conforme las disposiciones del Código de la materia.

EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL
CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 de la Constitución de la República establece que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Esta conformación del Estado exige que se presten las garantías necesarias para la plena vigencia de los

Calle Juan Murillo y San Gregorio * Edif. ONADEP * 4to. Piso * Ofic. 407 * Quito – Ecuador * Telf. 023991652
Elena.garcia@asambleanacional.gob.ec / @ElenaGarcia

derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Que, los artículos 34 y 367 de la Constitución, reconocen como obligación del Estado garantizar y hacer efectivo el pleno ejercicio del derecho a la seguridad social.

Que, el artículo 33 ibidem, reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que, el artículo 34 determina que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Que, el artículo 66 reconoce y garantizará a las personas el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

Que, el artículo 22 en cuanto al ejercicio de los derechos, el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.
El Pleno de la Asamblea Nacional, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales,

expide:

Ley Reformatoria al Código de Trabajo

Artículo 1.- Ante la evidente necesidad de regular la actividad futbolística profesional como una actividad laboral, incorpórese como modalidad de trabajo al Fútbol Profesional, a continuación del capítulo IV, del Título III, del mencionado Código, el

Calle Juan Murtio y San Gregorio * 6dll. DINADEP * 4to. Piso * Ofic. 409 * Quito – Ecuador * Telf. 023991652
Elena.guzman@asambleanacional.gob.ec / @Elinguzman

siguiente:

Del Futbolista Profesional

Artículo 2.- Futbolista Profesional.- El futbolista profesional es aquel que en virtud de un contrato de trabajo presta sus servicios en favor de un club empleador en forma personal, bajo continuada subordinación, dependencia y remuneración.

Los futbolistas aficionados son aquellos que perciben exclusivamente la compensación de los gastos que la práctica del fútbol les origine y no se consideran futbolistas profesionales para efectos del presente código.

Artículo 3.- Del Contrato de Trabajo.- Los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales deben constar siempre por escrito; al pertenecer a un régimen especial, el plazo será el determinado entre las partes y en lo principal su contenido será:

1. La identificación y domicilio de las partes.
2. Lugar y fecha de su celebración.
3. El objeto del contrato con las obligaciones de las partes.
4. El salario acordado con expresión de los distintos conceptos que lo integran.
5. Las retribuciones que no constituyen salario.
6. La retribución mínima para el futbolista profesional, en caso de cesión del contrato o traspaso definitivo.
7. Los días, plazos y lugar de pago del salario y las demás retribuciones.
8. El plazo de duración del contrato.
9. Copias de los contratos y su destinación.

Artículo 4.- Plazo de Contratación.- En los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales, al pertenecer a un régimen especial, el plazo será el determinado entre las partes.

Los contratos con futbolistas menores de dieciocho años no podrán tener una duración superior a tres años. Cualquier período pactado que exceda de esta limitación se entenderá vinculante para el club pero no para el jugador.

Artículo 5.- Contratos de Trabajo con Futbolistas Menores de Edad.- Los contratos de trabajo con futbolistas menores de edad serán suscritos por su representante legal y respecto a los mismos deberá tenerse en cuenta que la edad mínima de admisión al trabajo es de quince años, siempre y cuando cuenten con la respectiva autorización de la autoridad de trabajo.

Así mismo, en tales contratos, deberá garantizarse el goce de las protecciones laborales y observarse las normas especiales que para los menores de edad se encuentran

Calle Juan Murillo y San Gregorio * Edif. DINADEF * 4to. Piso * Ofic. 409 * Quito – Ecuador * Telf. 023991465
liliana.guzman@asambleanacional.gob.ec / @lilianguzman

establecidas en la Constitución de la República, los tratados o convenios internacionales, el Código de la Niñez y Adolescencia y demás normativa aplicable.

Se encontrará a cargo del Club Empleador la obligación de brindar formación y especialización a los menores futbolistas autorizados para trabajar, que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión, garantizando que puedan recibir la capacitación correspondiente durante el ejercicio de su actividad laboral.

Se prohíbe cualquier forma de vinculación laboral de futbolistas menores de edad que implique explotación infantil.

Artículo 6.- Principio de Igualdad.- A los Futbolistas Profesionales se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, conforme las regulaciones de este código.

Artículo 7.- De la Jornada de Trabajo.- La jornada del futbolista profesional comprenderá toda prestación efectiva de sus servicios en partidos de competencia, de acuerdo con el calendario deportivo y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club empleador a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.

La duración de la jornada será la fijada en el contrato individual, convención o pacto colectivo, respetando en todo caso los límites máximos fijados en este código.

Los tiempos de concentración previos a los partidos de competencia o actuaciones deportivas y de desplazamiento hasta el lugar de celebración de las concentraciones, no se computan en la jornada máxima laboral. En todo caso, se garantizará el descanso necesario para los futbolistas profesionales.

Artículo 8.- Causas de Terminación del Contrato de Trabajo.- El contrato de trabajo termina:

a) Por muerte del futbolista profesional.
b) Por mutuo consentimiento o traspaso definitivo a otro club empleador.
c) Por expiración del plazo pactado en el contrato laboral.
d) Por suspensión de actividades por parte del club empleador durante más de sesenta (60) días.
e) Por liquidación o clausura definitiva del club empleador declarada por autoridad competente.
f) Por transferencia definitiva.
g) Por sentencia ejecutoriada.
h) Por notificación o visto bueno, de acuerdo con la ley.

En los casos contemplados en los literales d) y e) el club empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio del Trabajo e informar por escrito a los futbolistas de este hecho.

Calle Juan Murillo y San Gregorio * Edif. DINADEF * 4to. Piso * Ofic. 405 * Quito – Ecuador * Telf. 022991663
lliana.guzman@asambleanacional.gob.ec / @lilinguzman

DISPOSICIONES REFORMATORIAS

PRIMERA.- Sustitúyase el artículo 1 de la Ley del Futbolista Profesional, por el siguiente:

Artículo 1.- *El futbolista profesional es aquel que en virtud de un contrato de trabajo presta sus servicios en favor de un club empleador debidamente calificado en forma personal, bajo continuada subordinación, dependencia y remuneración.*

SEGUNDA.- Sustitúyase el artículo 6 de la Ley Futbolista Profesional, por el siguiente:

Artículo 6.- *Los contratos de trabajo con futbolistas menores de edad serán suscritos por su representante legal y respecto a los mismos deberá tenerse en cuenta que la edad mínima de admisión al trabajo es de quince años, siempre y cuando cuenten con la respectiva autorización del Inspector de Trabajo o en su defecto, del Ente Territorial Local.*

Así mismo, en tales contratos deberá garantizarse el goce de las protecciones laborales y observarse las normas especiales que para los menores de edad se encuentran establecidas en la Constitución de la República, los tratados o convenios internacionales, el Código de la Niñez y Adolescencia, y demás normativa aplicable.

Se encontrará a cargo del Club Empleador la obligación de brindar formación y especialización a los menores futbolistas autorizados para trabajar, que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión, garantizando que puedan recibir la capacitación correspondiente durante el ejercicio de su actividad laboral.

Se prohíbe cualquier forma de vinculación laboral de futbolistas menores de edad que implique explotación infantil.

TERCERA.- Sustitúyase el artículo 7 de la Ley Futbolista Profesional, por el siguiente:

Artículo 7.- *Todos los contratos celebrados entre un club y un jugador de fútbol profesional deberán ser registrados en el Ministerio de Trabajo o en sus Direcciones Regionales o Delegaciones Provinciales.*

CUARTA.- Sustitúyase el artículo 8 de la Ley Futbolista Profesional, por el siguiente:

6/9

Calle Juan Murillo y San Gregorio * Edif. DINADEP * 4to. Piso * Ofic. 401 * Quito – Ecuador * Telf. 023991652
Elena.guzman@asambleanacional.gob.ec / @Elenaguzman

Artículo 8.- *El futbolista profesional no podrá actuar en ningún partido oficial, si su contrato no se encuentra debidamente legalizado ante Autoridad Competente.*

QUINTA.- Sustitúyase el artículo 19 de la Ley Futbolista Profesional, por el siguiente:

Artículo 19.- *En el contrato de trabajo entre un Club y un Futbolista Profesional, en lo principal, deberán constar expresamente de forma clara y precisa, los siguientes requisitos:*

1. La identificación y domicilio de las partes.
2. Lugar y fecha de su celebración.
3. El objeto del contrato con las obligaciones de las partes.
4. El salario acordado con expresión de los distintos conceptos que lo integran.
5. Las retribuciones que no constituyen salario.
6. La retribución mínima para el futbolista profesional en caso de cesión del contrato o traspaso definitivo.
7. Los días, plazos y lugar de pago del salario y las demás retribuciones.
8. El plazo de duración del contrato.
9. Copias de los contratos a suscribirse y su destinación.

SEXTA.- Sustitúyase el artículo 20 de la Ley Futbolista Profesional, por el siguiente:

Artículo 20.- Los valores correspondientes a las retribuciones a las que se refiere el artículo anterior, no tendrán el carácter de remuneración, las indemnizaciones laborales, los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), el fondo de reserva, las remuneraciones adicionales y más bonificaciones.

SÉPTIMA.- Sustitúyase el artículo 30 de la Ley Futbolista Profesional, por el siguiente:

Artículo 30.- El contrato de trabajo termina:

a) Por muerte del futbolista profesional.
b) Por mutuo consentimiento o traspaso definitivo a otro club empleador.
c) Por expiración del plazo pactado en el contrato laboral.
d) Por suspensión de actividades por parte del club empleador durante más de sesenta (60) días.
e) Por liquidación o clausura definitiva del club empleador declarada por autoridad competente.
f) Por sentencia ejecutoriada.
g) Por desahucio o el visto bueno, de acuerdo con la ley.

7/9

En los casos contemplados en los literales d) y e) el club empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio del Trabajo e informar por escrito a los futbolistas de este hecho.

OCTAVA.- Sustitúyase el artículo 37 de la Ley Futbolista Profesional, por el siguiente:

Artículo 37.- *Trámite de las controversias laborales.- Las controversias a que diere lugar el incumplimiento o vulneración de derechos dentro de un contrato o una relación de trabajo bajo la modalidad del Fútbol Profesional, deberán ser recurridas por la parte que se sintiere afectada ante las autoridades y jueces competentes de la materia.*

NOVENA.- Incorpórese a continuación del artículo 37 de la Ley Futbolista Profesional, lo siguiente:

Artículo 38.- *Se reconoce a los trabajadores del Fútbol Profesional, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, el derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, a afiliarse, desafiliarse o retirarse de las mismas.*

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- En el plazo de 30 días contados a partir de la vigencia de esta disposición, los Clubes deberán proceder con el registro de los Contratos de Trabajo, así como de las Actas de Finiquito de los Futbolistas Profesionales, de acuerdo a las regulaciones de este Código.

Vencido este plazo se procederá con las sanciones señaladas en el presente Código.

SEGUNDA.- En el plazo de 90 días, contados a partir de la vigencia de esta disposición, el Ministerio de Trabajo remitirá a la Asamblea Nacional los resultados y cumplimiento de las obligaciones laborales, nacientes de la relación laboral entre Clubes y Futbolistas Profesionales, constantes en el acuerdo suscrito por la Asociación de Futbolistas del Ecuador y la Federación Ecuatoriana de Fútbol el 24 de julio de 2014.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA:

Deróguese los artículos 22, 31, 32, 37 y 38 de la Ley del Futbolista Profesional.

Calle Juan Murillo y San Gregorio * Edif. DINADEF * 4to. Piso * Ofic. 401 * Quito - Ecuador * Telf. 023991653
Elima.guerrero@asambleanacional.gob.ec / @Elimaguerrero

República del Ecuador

ASAMBLEA NACIONAL

ASAMBLEÍSTAS QUE RESPALDAN EL PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

1	RENE CAZA TIPANTA	
2	ULISES DE IARROL	
3	Ma. Alexandra Ochoa	
4	Boltha Ortiz Gorpar	
5	Virgilio Hernandez	
6	Pamela Falconi Juppi	
7	Verónica Guevara Villacrés	
8	Agustín Delgado	
9	DIANA PEÑA C.	
10	Ximena Peña	

Calle Juan Murillo y San Gregorio * Edif. DINADEP * 4to. Piso * Ofic. 407 * Quito – Ecuador * Telf. 023991652
Eliana.guzman@asambleanacional.gob.ec / @Elinguzman

Anexo 2.

Entrevista



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Tema: "Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador"

El presente estudio tiene la finalidad de abordar la realidad laboral de los equipos de primera división del futbol ecuatoriano y en base a aquello analizar su actual estado jurídico laboral. En tal sentido se precisa su colaboración y de antemano se agradece su ayuda para responder el presente cuestionario.

ENTREVISTA A FUTBOLISTAS PROFESIONALES

En todos los casos, precisar:

Nombres y apellidos del futbolista (No se revelará en la tesis, a partir del principio de confidencialidad)

Edad

Tiempo de ejercicio profesional

Esta es una guía de preguntas, de modo que el entrevistador tiene absoluta libertad para, a partir de la respuesta que se le dé, ampliar sus razones.

1. ¿Ha tenido usted algún tipo de conflicto con su entidad empleadora, en razón de la práctica del fútbol profesional? En caso afirmativo, explicar.
2. De responder negativamente la pregunta anterior, ¿conoce de cerca algún caso donde haya existido un conflicto de esta naturaleza? Si la respuesta es afirmativa, comentarlo.
3. ¿Cuáles han sido las vías de solución de estos conflictos, en caso de existir?
4. ¿Considera que el trato que se le dispensa a partir de su relación con el club, es adecuado, o no? Explicar.
5. ¿Qué es lo más relevante para usted al realizar su labor?

Anexo 3.

Entrevista



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Tema: “Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador”

El presente estudio tiene la finalidad de abordar la realidad laboral de los equipos de primera división del futbol ecuatoriano y en base a aquello analizar su actual estado jurídico laboral.

En tal sentido se precisa su colaboración y de antemano se agradece su ayuda para responder el presente cuestionario.

ENTREVISTA A MIEMBROS DEL EQUIPO TÉCNICO

Nombres y apellidos del entrevistado (No se revelará en la tesis, a partir del principio de confidencialidad)

Edad

Tiempo de ejercicio profesional

Cargo que ocupa

Se aplicarán las mismas preguntas anteriores, después de la siguiente:

1. ¿Qué funciones concretamente realiza usted en el marco de su actividad?

Nota: El objetivo de esta pregunta es establecer, a partir de ello, si actúa en relación de dependencia con el club, o no, a fin de precisar el carácter laboral o civil de su vínculo contractual.

2. ¿Ha tenido usted algún tipo de conflicto con su entidad empleadora, en razón de la práctica del fútbol profesional? En caso afirmativo, explicar.

3. De responder negativamente la pregunta anterior, ¿conoce de cerca algún caso donde haya existido un conflicto de esta naturaleza? Si la respuesta es afirmativa, comentarlo.
4. ¿Cuáles han sido las vías de solución de estos conflictos, en caso de existir?
5. ¿Considera que el trato que se le dispensa a partir de su relación con el club, es adecuado, o no? Explicar.
6. ¿Qué es lo más relevante para usted al realizar su labor?

Anexo 4.

Entrevista



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Tema: “Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador”

El presente estudio tiene la finalidad de abordar la realidad laboral de los equipos de primera división del futbol ecuatoriano y en base a aquello analizar su actual estado jurídico laboral.

En tal sentido se precisa su colaboración y de antemano se agradece su ayuda para responder el presente cuestionario.

ENTREVISTA A LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

Nombre de la entidad

Nombres y apellidos del entrevistado (No se revelará en la tesis, a partir del principio de confidencialidad)

Cargo que ocupa

Tiempo de constituido el club

1. ¿Ha tenido la entidad algún tipo de conflicto con los futbolistas o el equipo técnico contratado, en razón de la práctica del fútbol profesional? En caso afirmativo, explicar y ofrecer cifras, si están a su alcance.
2. Si hubo conflictos, precisar cómo fueron solucionados.
3. ¿Cuál es la política de la entidad para evitar los conflictos?
4. ¿Aplican en su entidad la llamada “planificación estratégica”? En caso afirmativo, precisar detalles con el entrevistado, a fin de conocer si en verdad la aplican, por ejemplo, si tiene claridad de la misión, los objetivos, las metas, estrategias y valores de la entidad.

Anexo 5.

Entrevista No. 1



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Tema: "Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador"

El presente estudio tiene la finalidad de abordar la realidad laboral de los equipos de primera división del futbol ecuatoriano y en base a aquello analizar su actual estado jurídico laboral.

En tal sentido se precisa su colaboración y de antemano se agradece su ayuda para responder el presente cuestionario.

ENTREVISTA A FUTBOLISTAS PROFESIONALES

Nombres y apellidos del futbolista: Eduar Ayrton Preciado García

Edad: 21 años

Tiempo de ejercicio profesional: 8 años

Esta es una guía de preguntas, de modo que el entrevistador tiene absoluta libertad para, a partir de la respuesta que se le dé, ampliar sus razones.

1. ¿Ha tenido usted algún tipo de conflicto con su entidad empleadora, en razón de la práctica del fútbol profesional? En caso afirmativo, explicar.

Si he tenido, por problemas de morosidad en el pago de los premios por juegos ganados. En ese entonces reclamé de forma verbal ante el director del equipo.

2. De responder negativamente la pregunta anterior, ¿conoce de cerca algún caso donde haya existido un conflicto de esta naturaleza? Si la respuesta es afirmativa, comentarlo.
3. ¿Conoce cuáles han sido las vías de solución de estos conflictos, en caso de existir?

En mi caso, reclamé ante el director del equipo de forma verbal y quedaron en resolver la cuestión, y demoró algún tiempo pero se solucionó. No sé el procedimiento de reclamaciones ante estos problemas.

4. ¿Considera que el trato que se le dispensa a partir de su relación con el club, es adecuado, o no? Explicar.

   Si hasta aquí el trato ha sido bueno.

5. ¿Qué es lo más relevante para usted al realizar su labor?

Que respeten los derechos laborales de los jugadores y nos den un trato adecuado.

Anexo 6.

Entrevista No. 2

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Tema: “Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador”

El presente estudio tiene la finalidad de abordar la realidad laboral de los equipos de primera división del futbol ecuatoriano y en base a aquello analizar su actual estado jurídico laboral.

En tal sentido se precisa su colaboración y de antemano se agradece su ayuda para responder el presente cuestionario.

ENTREVISTA A FUTBOLISTAS PROFESIONALES

Nombres y apellidos del futbolista: Carlos Andrés Ortiz Assos

Edad: 23 años

Tiempo de ejercicio profesional: 5 años

Esta es una guía de preguntas, de modo que el entrevistador tiene absoluta libertad para, a partir de la respuesta que se le dé, ampliar sus razones.

1. ¿Ha tenido usted algún tipo de conflicto con su entidad empleadora, en razón de la práctica del fútbol profesional? En caso afirmativo, explicar.

No hasta ahora no he tenido ningún tipo de conflicto

2. De responder negativamente la pregunta anterior, ¿conoce de cerca algún caso donde haya existido un conflicto de esta naturaleza? Si la respuesta es afirmativa, comentarlo.

Sí, conozco el caso de varios compañeros que si han tenido problemas con el club por demorarse en el pago de los premios por haber ganado varios juegos.

3. ¿Cuáles han sido las vías de solución de estos conflictos, en caso de existir?

Conozco que varios de mis compañeros reclamaron a la dirección del club, pero no se les resolvió el problema hasta después de varios meses. Se les dijo que podían establecer reclamación ante la FEF, pero no lo hicieron por temor a represalias por parte del club. .

4. ¿Considera que el trato que se le dispensa a partir de su relación con el club, es adecuado, o no? Explicar.

Hasta ahora está todo bien con ellos y me han cumplido lo que consta en el contrato.

5. ¿Qué es lo más relevante para usted al realizar su labor?

Lo más relevante para mi es que te traten bien en el club y estar con el sueldo al día para poder sacar adelante a la familia.

Anexo 7.

Entrevista No. 3

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Tema: “Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador”

El presente estudio tiene la finalidad de abordar la realidad laboral de los equipos de primera división del futbol ecuatoriano y en base a aquello analizar su actual estado jurídico laboral.

En tal sentido se precisa su colaboración y de antemano se agradece su ayuda para responder el presente cuestionario.

ENTREVISTA A FUTBOLISTAS PROFESIONALES

Nombres y apellidos del futbolista: Carlos Daniel Peralta Valencia

Edad: 17 años

Tiempo de ejercicio profesional: 1 año

Esta es una guía de preguntas, de modo que el entrevistador tiene absoluta libertad para, a partir de la respuesta que se le dé, ampliar sus razones.

1. ¿Ha tenido usted algún tipo de conflicto con su entidad empleadora, en razón de la práctica del fútbol profesional? En caso afirmativo, explicar.

Si, en el año 2014 tuve problemas con el club porque no me pagaban un premio que gané. Después de ello no he tenido más problemas.

2. De responder negativamente la pregunta anterior, ¿conoce de cerca algún caso donde haya existido un conflicto de esta naturaleza? Si la respuesta es afirmativa, comentarlo.

-

3. ¿Cuáles han sido las vías de solución de estos conflictos, en caso de existir?

Sí, a la Federación Ecuatoriana de Fútbol.

4. ¿Considera que el trato que se le dispensa a partir de su relación con el club, es adecuado, o no? Explicar.

Es bueno porque hasta el momento me han cumplido con los sueldos.

5. ¿Qué es lo más relevante para usted al realizar su labor?

Estar en el equipo titular y que nos cumplan con los pagos.

Anexo 8.

Entrevista No. 4

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Tema: "Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador"

El presente estudio tiene la finalidad de abordar la realidad laboral de los equipos de primera división del futbol ecuatoriano y en base a aquello analizar su actual estado jurídico laboral.

En tal sentido se precisa su colaboración y de antemano se agradece su ayuda para responder el presente cuestionario.

ENTREVISTA A FUTBOLISTAS PROFESIONALES

Nombres y apellidos del futbolista: Joao Joshimar Rojas López

Edad: 18 años

Tiempo de ejercicio profesional: 7 años.

Esta es una guía de preguntas, de modo que el entrevistador tiene absoluta libertad para, a partir de la respuesta que se le dé, ampliar sus razones.

1. ¿Ha tenido usted algún tipo de conflicto con su entidad empleadora, en razón de la práctica del fútbol profesional? En caso afirmativo, explicar.

Hasta el momento no he tenido ningún conflicto laboral.

2. De responder negativamente la pregunta anterior, ¿conoce de cerca algún caso donde haya existido un conflicto de esta naturaleza? Si la respuesta es afirmativa, comentarlo.

A todos los compañeros les han cancelado sus remuneraciones.

3. ¿Cuáles han sido las vías de solución de estos conflictos, en caso de existir?

En la Federación Ecuatoriana de Fútbol por intermedio de un reclamo.

4. ¿Considera que el trato que se le dispensa a partir de su relación con el club, es adecuado, o no? Explicar.

El trato es adecuado me han cumplido todo.

5. ¿Qué es lo más relevante para usted al realizar su labor?

Lo más importante para mí es que cumplan con el sueldo de manera puntual.

Anexo 9.

Entrevista No. 5



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Tema: "Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador"

El presente estudio tiene la finalidad de abordar la realidad laboral de los equipos de primera división del futbol ecuatoriano y en base a aquello analizar su actual estado jurídico laboral.

En tal sentido se precisa su colaboración y de antemano se agradece su ayuda para responder el presente cuestionario.

ENTREVISTA A FUTBOLISTAS PROFESIONALES

Nombres y apellidos del futbolista: Víctor Manuel Estupiñan Mairongo

Edad: 27 años

Tiempo de ejercicio profesional: 11 años.

Esta es una guía de preguntas, de modo que el entrevistador tiene absoluta libertad para, a partir de la respuesta que se le dé, ampliar sus razones.

1. ¿Ha tenido usted algún tipo de conflicto con su entidad empleadora, en razón de la práctica del fútbol profesional? En caso afirmativo, explicar.

Tuve problemas de tipo laboral con clubes como Técnico Universitario, Deportivo Cuenca, Deportivo Quito y con el Deportivo Quevedo; los mismos que se dieron por falta de pagos de remuneraciones. Actualmente con Aucas están cumpliendo con los pagos.

2. De responder negativamente la pregunta anterior, ¿conoce de cerca algún caso donde haya existido un conflicto de esta naturaleza? Si la respuesta es afirmativa, comentarlo.

Desconozco, la verdad.

3. ¿Cuáles han sido las vías de solución de estos conflictos, en caso de existir?

En la FEF para hacer requerimiento de pagos, a través de la Agremiación de Futbolistas.

4. ¿Considera que el trato que se le dispensa a partir de su relación con el club, es adecuado, o no? Explicar.

El trato hasta aquí en Aucas ha sido muy bueno, me han tratado bien.

5. ¿Qué es lo más relevante para usted al realizar su labor?

Lo más importante es que nos cumplan en el pago de nuestro trabajo.

Anexo 10.

Entrevista No. 6



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Tema: "Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador"

El presente estudio tiene la finalidad de abordar la realidad laboral de los equipos de primera división del futbol ecuatoriano y en base a aquello analizar su actual estado jurídico laboral.

En tal sentido se precisa su colaboración y de antemano se agradece su ayuda para responder el presente cuestionario.

Entrevista a Mariano Facundo Martínez, Preparador Físico del Club Sociedad Deportiva Aucas

ENTREVISTA A MIEMBROS DEL EQUIPO TÉCNICO

Nombres y apellidos del entrevistado: Mariano Facundo Martínez

Edad: 37 años

Tiempo de ejercicio profesional: 15 años

Cargo que ocupa: Preparador Físico

Se aplicarán las mismas preguntas anteriores, después de la siguiente:

1. ¿Qué funciones concretamente realiza usted en el marco de su actividad?

Desempeño el cargo de Preparador Físico, y mi trabajo consiste en realizar la preparación física de los jugadores para que se encuentren en perfectas condiciones físicamente para jugar los partidos.

2. ¿Ha tenido usted algún tipo de conflicto con su entidad empleadora, en razón de la práctica del fútbol profesional? En caso afirmativo, explicar.

He tenido problemas por falta de pagos y despidos con entidades como Universidad Católica, Deportivo quito y Barcelona, con el Aucas existen algunos problemas leves por pagos.

3. De responder negativamente la pregunta anterior, ¿conoce de cerca algún caso donde haya existido un conflicto de esta naturaleza? Si la respuesta es afirmativa, comentarlo.

……..

4. ¿Cuáles han sido las vías de solución de estos conflictos, en caso de existir?

He tratado de asesorarme por medio de un abogado para hacer los reclamos por falta de pagos.

5. ¿Considera que el trato que se le dispensa a partir de su relación con el club, es adecuado, o no? Explicar.

Es adecuado, no estamos en todo al día pero están haciendo el esfuerzo para superlo, no estamos como los otros equipos nacionales.

6. ¿Qué es lo más relevante para usted al realizar su labor?

Que nos cumplan los dirigentes en nuestros pagos.

Anexo 11.

Entrevista No. 7

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Tema: “Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador”

El presente estudio tiene la finalidad de abordar la realidad laboral de los equipos de primera división del futbol ecuatoriano y en base a aquello analizar su actual estado jurídico laboral.

En tal sentido se precisa su colaboración y de antemano se agradece su ayuda para responder el presente cuestionario.

ENTREVISTA A MIEMBROS DEL EQUIPO TÉCNICO

Nombres y apellidos del entrevistado: Fredy Bone

Edad: 38 años

Tiempo de ejercicio profesional: 6 años

Cargo que ocupa: Preparador de Arqueros en UTE y Sociedad Deportiva Aucas.

Se aplicarán las mismas preguntas anteriores, después de la siguiente:

1. ¿Qué funciones concretamente realiza usted en el marco de su actividad?

Desempeño el cargo de Preparador de Arqueros, el cual consiste en realizar entrenamiento especial a los arqueros del primer equipo de Sociedad Deportiva Aucas.

2. ¿Ha tenido usted algún tipo de conflicto con su entidad empleadora, en razón de la práctica del fútbol profesional? En caso afirmativo, explicar.

No he tenido ningún tipo de conflicto laboral desde que soy parte del cuerpo técnico.

3. De responder negativamente la pregunta anterior, ¿conoce de cerca algún caso donde haya existido un conflicto de esta naturaleza? Si la respuesta es afirmativa, comentarlo.

Se dé algunos casos de conflictos laborales por incumplimiento de pagos a compañeros los cuales han sonado públicamente; “no da nombres”

4. ¿Cuáles han sido las vías de solución de estos conflictos, en caso de existir?

Se recurre a la FEF en primera instancia o directamente al Ministerio de Trabajo, debido a que nos rigen las leyes laborales.

5. ¿Considera que el trato que se le dispensa a partir de su relación con el club, es adecuado, o no? Explicar.

Hasta ahora estamos dentro de lo normal dentro de lo que se viene manejando el futbol actualmente.

En lo del pago se ha cumplido con algunos días de retraso pero se ha cumplido.

6. ¿Qué es lo más relevante para usted al realizar su labor?

Que nos respeten los derechos laborales que tenemos los profesionales del futbol ecuatoriano.

Anexo 12.

Entrevista No. 8



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Tema: "Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador"

El presente estudio tiene la finalidad de abordar la realidad laboral de los equipos de primera división del futbol ecuatoriano y en base a aquello analizar su actual estado jurídico laboral.

En tal sentido se precisa su colaboración y de antemano se agradece su ayuda para responder el presente cuestionario.

ENTREVISTA A MIEMBROS DEL EQUIPO TÉCNICO

Nombres y apellidos del entrevistado (No se revelará en la tesis, a partir del principio de confidencialidad)

Edad: 40 años

Tiempo de ejercicio profesional: 5 años

Cargo que ocupa: Utilería trabajando para los Cubes Aucas y Espoli.

Se aplicarán las mismas preguntas anteriores, después de la siguiente:

1. ¿Qué funciones concretamente realiza usted en el marco de su actividad?

Desempeño el cargo de Utilero, el mismo que consiste en preparar la indumentaria de jugadores y equipo técnico del Club Sociedad Deportiva Aucas.

2. ¿Ha tenido usted algún tipo de conflicto con su entidad empleadora, en razón de la práctica del fútbol profesional? En caso afirmativo, explicar.

Conflictos laborales solo he tenido con Espoli por falta de pagos, los mismos que empezaron hace tres meses.

3. De responder negativamente la pregunta anterior, ¿conoce de cerca algún caso donde haya existido un conflicto de esta naturaleza? Si la respuesta es afirmativa, comentarlo.

……

4. ¿Cuáles han sido las vías de solución de estos conflictos, en caso de existir?

Se recurre a la FEF, donde además la otra parte no se presenta a la Audiencia, refiriéndome a los casos en los que he hecho reclamo por incumplimiento en pagos. En esta Audiencia que esta dictada para llevarse a efecto la otra parte no se presenta por lo que el trámite no puede continuar.

5. ¿Considera que el trato que se le dispensa a partir de su relación con el club, es adecuado, o no? Explicar.

Hasta el momento en el equipo en el que actualmente trabajo me han cumplido con mis derechos laborales firmados en el contrato de trabajo.

6. ¿Qué es lo más relevante para usted al realizar su labor?

Cumplir y que me cumplan con lo que está firmado en el contrato de trabajo

Anexo 13.

Entrevista No. 9



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Tema: "Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de los equipos de primera división del futbol profesional en el Ecuador"

El presente estudio tiene la finalidad de abordar la realidad laboral de los equipos de primera división del futbol ecuatoriano y en base a aquello analizar su actual estado jurídico laboral.

En tal sentido se precisa su colaboración y de antemano se agradece su ayuda para responder el presente cuestionario.

ENTREVISTA A LAS ENTIDADES EMPLEADORAS

Nombre de la entidad: Sociedad Deportivo Quito

Nombres y apellidos del entrevistado: Joselito Cobo

Cargo que ocupa: Presidente de Sociedad Deportivo Quito

Tiempo de constituido el club: 65 años

1. ¿Ha tenido la entidad algún tipo de conflicto con los futbolistas o el equipo técnico contratado, en razón de la práctica del fútbol profesional? En caso afirmativo, explicar y ofrecer cifras, si están a su alcance.

Tenemos conflictos con los jugadores por falta de pagos: Estos conflictos provienen de las deudas y el manejo irresponsables de los recursos económicos de administraciones anteriores a la nuestra.

2. Si hubo conflictos, precisar cómo fueron solucionados.

Estamos luchando para conseguir negociar y financiar los recursos que nos hacen falta para cubrir deudas.

3. ¿Cuál es la política de la entidad para evitar los conflictos?

Colaborar todos los integrantes que laboramos en el Club para sacar adelante el equipo.

4. ¿Aplican en su entidad la llamada “planificación estratégica”? En caso afirmativo, precisar detalles con el entrevistado, a fin de conocer si en verdad la aplican, por ejemplo, si tiene claridad de la misión, los objetivos, las metas, estrategias y valores de la entidad.

Tenemos los objetivos claros, pero lo primero es financiar el déficit para ello estamos tocando puertas de las empresas privadas e incluso los hinchas están poniendo su aporte para salir adelante.

PARA GRADOS ACADÉMICOS DE ABOGADOS (TERCER NIVEL)

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Hugo Eduardo Ordóñez Maldonado, C.I. 171540885-0, autor del trabajo de graduación intitulado: "Análisis sobre la legislación que regula el status laboral de los jugadores y cuerpo técnico de primera división del fútbol profesional en el Ecuador", previa a la obtención del grado académico de **ABOGADO** en la Facultad de **JURISPRUDENCIA:**

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2. Autoriza a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, 26 de Agosto de 2016



FIRMA Y CÉDULA

C.I. 171540885-0