Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Facultad de Jurisprudencia

Quito DM, 14 de febrero de 2018

Asunto: Informe del trabajo de titulación "Relaciones laborales de futbolistas profesionales: Visto Bueno por incumplimiento en pago de remuneraciones. Caso Pedro Larrea"

Doctor
Íñigo Salvador
Decano de la Facultad Jurisprudencia
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Presente. -

De mi consideración:

Una vez revisado de forma detenida el trabajo presentado por el Omar Vinicio Luna Boada para su titulación de abogado, pongo en su conocimiento las siguientes consideraciones:

Aspectos cualitativos:

- El trabajo es oportuno a la realidad nacional que viven los jugadores de fútbol, en especial en la inseguridad derivada de su relación contractual con los clubes que los contratan.
- El trabajo de investigación cuenta con piezas procesales de casos concretos, lo que permite enriquecer la aplicación de la teoría con la práctica.

- **Aspecto cuantitativo:**

- La nota que asigno al trabajo de investigación referido es de 9/10.

Atentamente,

Ab. Jessahé Navarrete

Av. 12 de Octubre y Roca
Apartado postal 17-01-2184

Quito, 26 de marzo del 2018.

Señor Doctor
Íñigo Salvador Crespo
DECANO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
Presente.-

Señor Decano:

Mediante oficio No. 173-SJG-2018 de fecha 23 de enero del 2018, he sido designada Profesora informante de la Disertación de Abogacía titulada **"RELACIONES LABORALES DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES: VISTO BUENO POR INCUMPLIMIENTO EN PAGO DE REMUNERACIONES, CASO PEDRO LARREA"** elaborada por El señor OMAR VINICIO LUNA BOADA, previo a la obtención del título de Abogado.

Al respecto me permito manifestar lo siguiente:

El estudio realizado por el tesista reviste de una especial importancia, por cuanto las relaciones laborales que se dan entre los clubs y los futbolistas, es una relación atípica, con particularidades especiales, que dificultan la asimilación a un contrato de trabajo ordinario.

El trabajo consta de cinco capítulos. En el primero de ellos se hace un estudio del contrato de trabajo y las relaciones laborales de los futbolistas profesionales, previo un análisis del concepto, naturaleza jurídica y características del contrato individual del trabajo, para luego resaltar las particularidades del contrato de trabajo deportivo poniendo en evidencia, en su parte final, la situación de los futbolistas profesionales en relación a los distintos ámbitos normativos a los que se sujeta, esto es la Normativa Deportiva Nacional e internacional, la de la Federación Ecuatoriana de Futbol y la Federación Internacional de Futbol. En el capítulo segundo hace un análisis de la institución del visto bueno dentro de la legislación ecuatoriana y su aplicación en el ámbito de las relaciones deportivas, específicamente, de los futbolistas. En el capítulo tercero, estudia la rescisión por causa justificada y las consecuencias que se dan en los contratos, cuya ruptura no tiene causa justificada. En el capítulo cuarto expone y analiza un caso específico de terminación de un contrato de futbolista profesional y como, pese haber sido otorgado el visto bueno, tiene que acogerse al procedimiento establecido en la vía deportiva.

Al finalizar su tesis deriva en algunas conclusiones y plantea algunas recomendaciones que podrán ser ampliadas y discutidas en la defensa correspondiente.

A más de que el trabajo realizado observa los parámetros investigativos adecuados, debe reconocerse el esfuerzo realizado por el tesista en un tema que, en verdad provoca cierta confusión en la aplicabilidad de las normas que evidencia la necesidad de una revisión de procedimientos que puedan dar viabilidad al cumplimiento de las normas laborales con este importante sector de trabajadores.

Me permito consignar la nota de **10.**

Muy Atentamente,

Dra. Ximena Moreno de Solines

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

ESCUELA DE DERECHO

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

"RELACIONES LABORALES DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES: VISTO BUENO POR INCUMPLIMIENTO EN PAGO DE REMUNERACIONES. CASO PEDRO LARREA"

OMAR VINICIO LUNA BOADA

DIRECTOR: AB. GIOVANNY CÁRDENAS

QUITO – 2018

Agradecimiento

A los amigos que este trajinar ha dejado, su importancia radica en su presencia, en su palabra de aliento, y las repetidas reuniones en las que la cerveza o el ron marcaron el camino.

A quienes han puesto un granito de arena en mi formación profesional, a docentes y amigos, que han sido parte de este largo camino.

A Grupo Link, no solo mi lugar de trabajo, sino mi segundo hogar. A Juan Carlos y Jens, por haber creído en mí en este camino y darme todas las facilidades para lograr el objetivo.

Al Dr. Giovanny Cárdenas, por su esfuerzo y consejo al haber dirigido esta disertación. Su amistad y enseñanzas son tremendamente valoradas.

Al fútbol, pieza clave que me mueve en el camino. Vivo con el corazón hecho pelota.

Y a todos aquellos a los que mi cabeza no puedo extraer de mi memoria

Dedicatoria

A mis padres, Soledad y Pablo, por el cariño y apoyo incondicional, pese a los baches.

A mi hermano, Ángel Alejandro, por los trotes domingueros que despejan la mente.

A mis abuelos, Miguel y Soledad, por el ejemplo y la fuerza que transmiten en cada paso.

A mi abuelita Lola, su legado es su cariño y apoyo incondicional. Aunque ya no esté con nosotros, los valores nos acompañan. Esto sobre todo va para usted.

A Juan Carlos, un hermano más, por la preocupación y ayuda permanente.

A Ángel Roberto que, aunque ya no esté con nosotros, su presencia se siente siempre.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN V

ABSTRACT VI

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I 6

1. Contrato de Trabajo y Relaciones Labores de los Futbolistas Profesionales 6

1.1. Generalidades del contrato individual de trabajo 6

1.1.1. Concepto de Contrato Individual de Trabajo 8

1.1.2. Naturaleza Jurídica del Contrato Individual de Trabajo 9

1.1.3. Características del Contrato Individual de Trabajo 11

1.1.4. Elementos de validez del Contrato Individual de Trabajo 13

1.1.5. Elementos esenciales del Contrato Individual de Trabajo 22

1.2. Relaciones Laborales de Futbolistas Profesionales 28

1.2.1. Generalidades de las relaciones laborales de los futbolistas profesionales 31

1.2.2. Contrato de Trabajo Deportivo 36

1.2.2.1. Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo Deportivo 37

1.2.2.2. Características y Definiciones del Contrato de Trabajo Deportivo .. 42

1.3. Relación Laboral de Futbolistas Profesionales bajo la luz de la norma 52

1.3.1. Relación Laboral de Futbolistas Profesionales en la Legislación Ecuatoriana 53

1.3.2. Normativa Deportiva Nacional e Internacional 63

1.3.2.1. Normativa de la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF) 63

1.3.2.2. Normativa de la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) 69

CAPITULO II 72

2. La institución del Visto Bueno, como forma de terminación de la relación laboral 72

2.1. Formas de terminación de un contrato individual de trabajo 72

2.2. El Visto Bueno en la legislación ecuatoriana 75

2.2.1. Visto Bueno solicitado por el trabajador 80

2.3. Trámite del Visto Bueno 84

2.4. Efectos de la resolución de Visto Bueno 87

CAPÍTULO III 90

3. Terminación del vínculo laboral en deportistas profesionales de manera unilateral 90

3.1. Rescisión de contratos por causa justificada 90

3.2. Rescisión de contratos por causa deportiva justificada 94

3.3. Consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada 96

CAPÍTULO IV 101

4. Estudio y análisis de caso: Terminación del contrato de trabajo deportivo del futbolista Pedro Sebastián Larrea Arellano contra el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, procedimiento en la vía administrativa y en la vía deportiva 101

4.1. Antecedentes 102

4.2. Procedimiento en la vía laboral 104

4.3. Procedimiento en la vía deportiva 110

CONCLUSIONES 116

RECOMENDACIONES 118

BIBLIOGRAFÍA 119

ANEXOS 124

RESUMEN

El fútbol ha tomado relevancia en la realidad ecuatoriana con el paso del tiempo. En esa medida, las actividades futbolísticas empiezan a generar relaciones jurídico-deportivas que necesitan ser tomadas en cuenta y reguladas. Así, la relación de trabajo que tienen los futbolistas profesionales con los clubes que los contratan es uno de los puntos más importantes que necesitan ser conocidos y tratados.

En el Ecuador se ha establecido desde la doctrina, la Ley y la jurisprudencia que el contrato entre futbolistas profesionales y los clubes es de carácter laboral, y por ende debe ser regulado tanto por el Código del Trabajo, como por la Ley del Futbolista Profesional; sin embargo, hay también a la par una regulación en el ámbito deportivo que será tratado ajo la normativa expedida tanto por la FIFA a nivel mundial, como por al FEF a nivel local.

Mediante la legislación ordinaria existe la posibilidad de que un jugador profesional pueda lograr la terminación del vínculo laboral con su empleador, bajo alguna de las causales que el Código del Trabajo prescribe para el efecto. Asimismo, por la vía deportiva es posible lograr la rescisión unilateral del contrato si se lo hace con una causa justificada.

A través de un estudio de caso se buscará dejar en evidencia la posibilidad de que los futbolistas profesionales en el Ecuador puedan lograr la terminación de la relación laboral con sus clubes a través de una resolución de visto bueno; y a la par la forma en que se puede ejecutar lo propio por la vía deportiva, dejando en evidencia la poca o nula capacidad de análisis de la Federación Ecuatoriana de Fútbol para hacer valer los derechos de los futbolistas.

ABSTRACT

Football has taken more relevance across the time. Considering this, the football activities have started to generate relationships between law and sports, which need to be taken in account and regulated. The working relationship between professional football players and the clubs is one of the highlights which need to be known and treated.

In Ecuador, the doctrine, the law, and the jurisprudence have established that the contract between professional football players and the clubs is of an employment nature, and it has to be regulated by The Work Code and The Professional Football Player Law even though there is a regulation in the sports field which is applied by FIFA worldwide, and by FEF at local level.

In application of the ordinary law, there is the possibility that a professional football player can achieve the termination of the employment relationship, under any of the causes that The Work Code prescribes. In the sports field is possible to achieve the unilateral termination of the contract if it is done with a just cause.

Through the study of a case, it will be left in evidence the possibility that professional football players in Ecuador can achieve the termination of the employment relationship with their clubs through a resolution of approval; and at the same time, the procedure in the sports field, leaving in evidence the little or null capacity of analysis of the Ecuadorian Football Federation to enforce the rights of the professional football players.

INTRODUCCIÓN

Hablar de fútbol, desde hace un tiempo, no es solo hablar de un deporte sino, prácticamente, de un estilo de vida. Las pasiones que puede despertar el deporte más difundido a nivel mundial, y por ende con mayor alcance, ha superado la línea netamente deportiva y ha pasado a ser mucho más visible desde el punto de vista del marketing y, con ello, el fútbol se ha convertido en un negocio.

Así, siguiendo la línea explicativa previa, me apoyo en lo que señala Barbieri (2004) cuando afirma que "a todo lo bello, armónico, vibrante y saludable que implica la práctica del deporte, se le agregan como elementos de nuestros días su profesionalización y mercantilización" (p.23)., lo que nos pone ante un escenario más complejo y con la necesidad de explicarse.

Pero claro, esto implica en que el fútbol (y el deporte), como tal, trascienda a lo tradicional, y sea visto desde diferentes ámbitos. Cada uno de estos escenarios posibles responde, eventualmente, a un área de estudio específica. Llegamos a un punto en que el deporte engloba, y se encasilla, en áreas académicas disímiles que dejan abierta la posibilidad a una incursión más fructífera en su realidad y vinculación con la realidad, lo que de por sí lo hace más rico como actividad y fenómeno social.

Para aterrizar sobre nuestro tema específico, vale decir que el deporte, tiene y ha desarrollado diferentes matices que deben ser abordados, necesariamente, por la ciencia jurídica para un análisis mayor y para un entendimiento más claro y formal de todo lo que implica. Vuelvo a citar a Barbieri (2004) cuando señala a este respecto que "las características del deporte de nuestros días (…) evidencian que existen cada vez más personas en conexión con el deporte, aumentando sus relaciones y, consecuentemente, los nexos jurídicos de sus vinculaciones" (p.31).

Inevitablemente, dentro de la actividad deportiva, en general; y futbolística, en particular, como en cualquier tipo de relación, se pueden suscitar conflictos, mismos que deben ser controlados a tiempo y, para ello, se desarrollan mecanismos apropiados que puedan adaptarse a las particularidades de la relación deportiva, y con un claro enlace con los órganos de justicia.

Es por ello por lo que se ha vuelto relevante en los últimos años hacer un estudio más pormenorizado desde el derecho hacia el deporte y su especial forma de llevar las cosas. La Justicia Deportiva se ha venido a desarrollar de gran forma debido a la creciente actividad deportiva en el campo legal y la cada vez más necesaria adhesión de quienes forman parte de la actividad hacia cuestiones de justicia más relativas a lo que implica el deporte.

Dentro de este marco general, es preciso identificar aspectos relativos a lo laboral. Es innegable que, al respecto, la relación que se da con la actividad deportiva merece un análisis aparte, siempre más pormenorizado. El desarrollo del derecho laboral se ha apegado a las formas tradicionales de relación laboral, olvidando que pueden suscitarse relaciones laborales de otro tipo, por llamarlas de algún modo: "sui generis", mismas que tienen particularidades con las que hay que familiarizarse y e ir tratando de forma distinta, para destrabar su complejidad.

Entre estas últimas podemos contar a las relaciones laborales en aspectos deportivos. En esa medida, hay que entender que, por su sola naturaleza, la actividad deportiva conlleva un sinnúmero de elementos diferentes de la actividad laboral tradicional, cuestiones que podríamos tratar de enunciar muy someramente: horarios, sueldos, valores monetarios adicionales (primas), tiempo de trabajo, período de vacaciones, etc. Estos factores hacen que la relación laboral, de una u otra forma, pueda ser catalogada como atípica y, por ello, requiera un análisis, al menos diferente. Es así como surge la necesidad de que el derecho trate estos temas con la precisión que se requiere. El derecho deportivo, nuevamente, surge como una alternativa necesaria para el tratamiento de los mismos.

En el Ecuador es complicado hacer un análisis específico sobre asuntos laborales deportivos ya que hay un evidente vacío legal al respecto. En esa medida, se ha hecho necesario, desde los órganos deportivos federados, controlar las cuestiones relativas a este estudio, y muchas veces las determinaciones reglamentarias que las rigen no están apegadas a lo que manda el Código del Trabajo, e incluso la misma Constitución, lo que nos lleva a una contradicción en el manejo de casos específicos lo que, sobre todo en el último tiempo, ha traído más de un problema en su aplicación.

Si bien hay una vía por la justicia deportiva y una vía por la justicia ordinaria para el tratamiento de aspectos laborales, los deportistas profesionales, y especialmente los

futbolistas, se han volcado en su mayoría a tratarlos por la primera mencionada, sobre todo debido a su rapidez y relativa poca exhaustividad, es decir, que se topan aspectos de forma, pero no de fondo. Sin embargo, en la situación de que un futbolista, para un evento específico, decida apegarse a lo que prevé la legislación ordinaria en el caso de un contrato deportivo, esto pone en contratiempos a los entes deportivos federados, quienes no encuentran la forma jurídica más adecuada de atenerse a lo resuelto y, por ende, esto merma la efectiva aplicación de la justicia. Es algo que quedará en evidencia en el desarrollo de este pequeño estudio, siendo uno de sus objetivos principales exponerlo.

Es así que el análisis que se busca realizar, pretende mostrar esta realidad e identificar los puntos centrales de lo que conlleva una relación jurídica en el ámbito deportivo, los conflictos que pueden surgir de la misma y de manera principal enfocarse en el caso del visto bueno, mismo que contempla la legislación ordinaria ecuatoriana y que su ejecución tantos problemas ha traído en los estamentos deportivos federados, dejando en una situación de vulnerabilidad a los futbolistas profesionales que buscan soluciones ágiles y directas a los problemas que se les presentan con mayor asiduidad.

Es menester considerar las particularidades del tratamiento de asuntos deportivos cuando los vinculamos con lo legal. Es así que, además, de lo que prevé la normativa ecuatoriana al respecto, es preciso tomar en cuenta que a nivel deportivo hay reglamentos y estatutos que se toman en consideración para el tema laboral de los deportistas profesionales, muchos de ellos emanados desde la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), y respaldado, para nuestro caso específico, por la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL), y de forma más específica por el ente federado nacional, es decir, la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF), bajo cuya tutela de una u otra forma se encuentran las instituciones deportivas, comúnmente conocidas como clubes, que son lo que a fin de cuentas mantienen el vínculo laboral con los deportistas profesionales.

Todo lo detallado tiene como eje central al futbolista y su particular situación con el club al momento de firmar un contrato de trabajo. Si por cuenta propia este contrato genera derechos y obligaciones, para el caso específico, sus consecuencias son dignas de considerar para un estudio más pormenorizado, tomando en consideración la naturaleza jurídica y los conflictos que se podrían generar, lo que conlleva además la forma en que estos deben ser tratados.

El estudio se hace necesario, sobre todo, ante la realidad que vive el Ecuador en el ámbito deportivo y de forma más precisa en la actividad futbolística. Los clubes se han visto envueltos más de una ocasión en problemas legales, sobre todo por la falta de pago de las remuneraciones pactadas con sus futbolistas, lo que genera un grave perjuicio a los mismos y es visto por encima del hombro por parte de las entidades deportivas federadas que, principalmente, deberían ser las encargadas de subsanar esto y evitar que se produzcan abusos por parte de los clubes hacia los jugadores y, dado el caso, incluso en dirección opuesta.

Sin embargo, la reglamentación ecuatoriana a nivel deportivo ha sido muy permisiva cuando se trata de temas laborales y da pie a que se generen todo este tipo de problemas, lo que ha obligado a los futbolistas profesionales a confiar menos en sus empleadores, primero, y en el ente federado que los regula, después. Todo esto haciendo caso omiso a lo que señala el Código del Trabajo y sus disposiciones al respecto.

Así, aunque por la vía deportiva la solución de conflictos sea relativamente más rápida y justa para las partes implicadas, las cuestiones antes mencionadas muestran que la falta de imparcialidad de estas instancias y los abusos que supuestamente se cometen con el tratamiento de los casos, ha hecho que los futbolistas profesionales tengan que recurrir a la justicia ordinaria para dirimir sus conflictos y buscar soluciones verdaderas a los mismos.

Ahora bien, esto no necesariamente ha sido bien visto por las entidades deportivas federadas, en este caso la FEF, que ha supeditado su labor y sus resoluciones en cualquier instancia, a la supuesta autonomía deportiva, misma que se emana desde FIFA, mediante la cual afirman se rigen de forma diferente y únicamente bajo la normativa FIFA, dejando incluso de lado a la justicia ordinaria y su instancia.

Es así como al momento en que se promueve ante la justicia ordinaria un visto bueno por parte del trabajador, en este caso un futbolista profesional, contra su empleador, un club federado, y existe una resolución al respecto, la FEF tiene más de un problema para acogerla y aplicarla, dejando incluso en una eventual vulnerabilidad al trabajador, que busca se respeten sus derechos, que surgen del vínculo contractual que tiene con el club, y que este no pudo cumplir. Es preciso considerar esto como punto de partida y referencia de cara a lo que se pretende analizar a continuación.

Es claro que las cosas en el ámbito deportivo se manejan de forma diferente, pero es preciso ir tomando estas diferencias y desmenuzarlas para sacar en limpio conclusiones que puedan hacer más factible la congruencia de la legislación tradicional con la justicia deportiva, y a partir de esto dejar en evidencia la necesidad de una regulación más específica y la aplicación de una justicia que considere las particularidades de lo deportivo, para tomar decisiones cada vez más justas y reales, que sean beneficiosas para los implicados, sea clubes o jugadores.

Es así como en la presente investigación se buscará hacer un análisis general de lo que conlleva la relación laboral en el ámbito deportivo, considerando sus particularidades y la necesidad de que sean reguladas bajo este aspecto. Partiendo de esto se hará un acercamiento a lo que se contempla a nivel internacional para el tratamiento de las mismas, y evidenciar así los vacíos a la hora de tratarlos en el caso ecuatoriano. Todo esto a modo diagnóstico.

Una vez aclarado esto se podrá hacer un acercamiento a lo que sucede actualmente en la forma en que se trata a las relaciones laborales de deportistas profesionales, tanto desde los organismos deportivos federados, como desde los órganos de administración de justicia. Y se tomará en cuenta un caso específico que dejará en evidencia todo lo expuesto en la parte teórica, al vincularlo con la realidad y sus implicaciones para el trabajador, que muchas veces ve como se vulneran sus derechos, sin tener una respuesta adecuada de quienes están llamados a proteger los mismos, sobre todo en el ámbito del deporte profesional.

CAPÍTULO I

1. Contrato de Trabajo y Relaciones Labores de los Futbolistas Profesionales

Los futbolistas profesionales están vinculados a las instituciones en las cuales prestan sus servicios, mediante contratos de trabajo, lo a su vez genera una relación laboral del jugador con el club. Todo esto apoyado en la normativa laboral ordinaria ecuatoriana, así como por la normativa deportiva que rige de forma específica para el caso y que ha sido dictada por Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) y acogida por las Federaciones locales.

En esa medida, es preciso empezar el presente estudio con los principales aspectos teóricos respecto al contrato de trabajo en general, su naturaleza jurídica y características esenciales, lo que nos llevará posteriormente a explicarlo en el marco de una relación laboral de un futbolista profesional con su club, y dejar en evidencia las diferencias respecto a un contrato laboral ordinario, y resaltar esas particularidades para poner énfasis en la necesidad de una atención mayor, así como regulación específica al respecto.

1.1. Generalidades del contrato individual de trabajo

Antes de dar pie a la explicación detallada del contrato individual de trabajo y sus generalidades, es preciso hacer una breve aproximación al contrato, de forma genérica, buscando tener un entendimiento inicial de esta institución, y por ende entender su alcance cuando lo tratemos dentro del derecho laboral, observando de paso sus particularidades.

Así, brevemente podemos decir que “el contrato o convención es el acto por el cual una parte se obliga para con la otra, a hacer o no hacer una cosa” (Valencia Zea y Ortiz Monsalve, 2010, p.55), quienes a la vez mencionan al jurista francés Pothier, para quien el contrato es una convención “por la cual dos partes recíprocamente o solo una de ellas, prometen y se obligan para con la otra a darle alguna cosa, o a hacer una cosa” (como se cita en Valencia Zea y Ortiz Monsalve, 2010, p.55-56).

Es decir, es una institución que tiene su nacimiento y desarrollo en el derecho civil, básicamente siendo concebida como una de las principales fuentes de obligaciones. Así, lo enmarca nuestro Código Civil (2005) vigente al señalar en su artículo 1454 que: *"Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas."*

Asimismo, para exista en efecto un contrato, y por ende el nacimiento de obligaciones, en el Código Civil se determinan ciertos requisitos, necesarios todos ellos:

> "*Art. 1461.- Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario:*
>
> *Que sea legalmente capaz;*
>
> *Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio;*
>
> *Que recaiga sobre un objeto lícito; y,*
>
> *Que tenga una causa lícita.*
>
> *La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra."*

La norma expone claramente lo que debemos entender por capacidad, y para explicarlo con mayor detenimiento me permito citar a Montero Maldonado (1974) cuando asegura que "la capacidad es la aptitud legal que tiene una persona para adquirir derechos y poder ejercitarlos por sí misma" (p.97), dejando sentado a la vez que esta capacidad es tanto de goce como de ejercicio. En esa medida, toda persona es capaz, excepto aquellas que la Ley declara incapaces.

Mientras tanto, el consentimiento viene dado por el acuerdo de voluntades, mismo que debe ser coincidente en todos los puntos del contrato, así como en sus efectos, lo que lo llevará a buen puerto. Como dice Montero Maldonado, "el consentimiento es fundamental para la existencia de contrato y es el elemento que hace del contrato ley para los contratantes" (p.98). Sin embargo, es fundamental que, a más del consentimiento de las partes, el contrato no adolezca de vicios, esto es, sea puro y libre. Estos vicios, según los menciona el Código Civil claramente, son error, fuerza y dolo.

Finalmente, tenemos al objeto y la causa. Respecto al objeto, se hace referencia a que el mismo debe ser lícito, y de hecho el mismo Código Civil enmarca los casos en que se podría recaer en objeto ilícito. Al respecto, Montero Maldonado señala que "el objeto debe ser real, determinado o de fácil determinación, lícito y físico o moralmente posible. Si faltan estas cualidades se entiende no existir objeto en la contratación" (p.101). Y finalmente respecto a la causa, viene a ser el motivo del contrato, siendo además un factor subjetivo, mismo que debe además ser real y lícito, sobre este último punto, la causa será lícita cuando no está prohibida por la ley, ni es contraria a las buenas costumbres o al orden público, como señala la normativa vigente.

Una vez esta breve aproximación al contrato de forma genérica, se pasa a determinar de manera específica nuestro objeto de estudio en el presente acápite, que es el contrato individual de trabajo, y todo lo que el mismo engloba, para después poderlo vincular adecuadamente al entendimiento del contrato de trabajo deportivo y sus peculiaridades.

1.1.1. Concepto de Contrato Individual de Trabajo

Se puede empezar mencionando que, como ya se explicó anteriormente, el contrato, desde el aspecto civil, es considerado la principal fuente de obligaciones. Con esa primera idea, derivar inmediatamente en el vínculo que tiene con el aspecto laboral y nos remontamos a lo que el tratadista Guillermo Cabanellas (1972), quien señala al respecto, como el contrato "que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra" (p.498).

De todas formas, vale hacer algunas reflexiones adicionales al respecto. Por ejemplo, me gustaría citar la definición de Valverde, Rodríguez-Sañudo y García Murcia (2014) cuando mencionan que "el contrato de trabajo es aquel mediante el que una persona física, el trabajador, se compromete a prestar voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, denominada empleador o empresario" (p.505), la que me parece más amplia y englobante, desde la doctrina.

Asimismo, es conveniente mencionar lo dicho por Montoya Melgar (2014), cuando afirma que el las partes del contrato se van a hallar en una situación mixta de

concordancia y contraposición de intereses, y añade que "en el acto contractual se evidencian, en efecto, las discrepancias de intereses entre empresario y trabajador; pero no menos se advierte su deseo, más aún su necesidad, de alcanzar una situación estable de compromiso" (p.268).

Y a la vez el mismo autor ensaya un concepto que aclara mucho más las dudas preliminares que se pudiera tener respecto a esta institución: "puede conceptuarse al contrato de trabajo como el negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial" (Montoya Melgar, 2014, p.270).

Con estas explicaciones breves, podemos concluir que si bien han sido varias las acepciones que se han intentado respecto a este concepto, para objeto del presente estudio podemos tomar como referencia lo que se señala en el Código del Trabajo (2005) ecuatoriano. Así, en su artículo 8 menciona que contrato individual de trabajo *"es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra de cualquier naturaleza, a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia y por el pago de una remuneración".*

1.1.2. Naturaleza Jurídica del Contrato Individual de Trabajo

Varias teorías se han desarrollo en torno a la explicación de la naturaleza jurídica del contrato individual del trabajo, sin haber un consenso al respecto. Julio César Trujillo (2008) indica que son tres las tendencias teóricas sobre este apartado, a saber: la que la asimilan a cualquier figura contractual del Derecho Civil, la de los que niegan la naturaleza contractual de la relación laboral y las que lo califican como un contrato sui generis.

- **Teoría civilista**

Para los teóricos que sostienen esta idea, es claro que el contrato individual de trabajo puede caber en una de las figuras contractuales que ya determina el Código Civil, sin acuerdo en el que debería ser. Así, para algunos podría haber sido asimilado con el contrato de compraventa, para otros con el contrato de arrendamiento, incluso con el contrato de mandato y finalmente al contrato de sociedad del Derecho Civil.

La primera noción, de vincularlo con un contrato de arrendamiento, viene incluso de las primeras concepciones del Código Civil cuando se hablaba de "arrendamiento de servicios personales", todo esto considerando de arranque que el arriendo es un contrato en el que una de las partes concede a la otra el goce de una cosa por un precio estipulado previamente. Esta idea trae consigo la premisa de que hay que separar en el trabajador por un lado su trabajo y por otro su persona, a fin de que el contrato opere con el goce lo de primero, pero no de lo segundo, lo que resultado imposible físicamente (Trujillo, 2008).

Por otro lado, tenemos la concepción de asimilar al contrato individual de trabajo con un contrato de compraventa, lo que viene derivado de la idea primigenia de que el trabajador (vendedor) está vendiendo su trabajo (cosa) a un comprador (empleador), siguiendo la analogía con la idea de que el precio sería la remuneración y de esta manera el trabajo no sería más que cualquier cosa negociable, un artículo.

Las críticas respecto a esta teoría vienen dadas por el hecho de que se hace de menos la obligación ético-jurídica, sobre todo que tiene el empleador respecto al trabajador y sus derechos, mismos que no son renunciables por acuerdo de las partes.

Respecto a la concepción del contrato de trabajo como contrato de mandato, mismo que opera cuando una persona, que será denominada mandante, le confía a otra, conocida como mandatario, la gestión de uno o más negocios, a su riesgo y cuenta. Aquí se asimila el mandante con el empleador y el mandatario con el empleador, a cuya cuenta y riesgo se realiza la actividad laboral.

La principal crítica respecto a esta posición surge debido a que la idea del contrato de mandato es que el objeto del mismo sea la realización de negocios jurídicos, y no la realización de actos materiales o intelectuales, como sería el caso del contrato de trabajo. (Trujillo, 2008).

Finalmente, está el contrato de sociedad, en el cual dos o más personas se comprometen a poner algo en común, para luego participar en igual porcentaje de las utilidades que se deriven de la actividad económica para la cual han aportado cada uno lo suyo. En esa medida, tomando como referencia el contrato de trabajo, la contradicción está en el hecho de que, si bien el trabajador participaría parcialmente en las ganancias, a su vez no estaría siendo participe de las pérdidas que eventualmente tuviera esa actividad económica.

- **Teoría de la Relación Laboral**

Una de las visiones de esta teoría viene dada por el hecho de que el contrato de trabajo y la relación laboral son estrechamente ligadas, esto debido a que el contrato de trabajo es el que da origen a la relación laboral, siendo ésta el efecto del contrato. Esta visión ha sido parcialmente aceptada por los teóricos laboralistas.

Por otro lado, está la teoría que concibe que, si bien es cierto que el contrato de trabajo da forma a la relación laboral, no es la única fuente de ésta. Así, están la ley o reglamentos, expedidos por autoridad competente, que eventualmente podrían dar origen a la ya denominada relación.

Está también aquella idea que sostiene que la relación no es más que el conjunto de prestaciones que se reconocen las partes, y por ende se otorgan. Esta concepción según dice Trujillo (2008) ha sido considerada por varios fallos jurisprudenciales en el Ecuador, y eventualmente aceptada por teóricos del derecho laboral.

- **Teoría del Contrato Sui Generis**

Trujillo (2008) sostiene que esta teoría reconoce que el contrato individual de trabajo tiene ciertas características que son propias de ciertos contratos del derecho civil, pero a la vez hay otras nociones que lo desbordan y por ende requieren explicaciones adicionales.

En esa medida, asegura dos cosas: que el contrato es tal por el hecho de que es un acuerdo de voluntades por el que las partes se obligan mutuamente, y hay contraprestaciones que igual son recíprocas, y que es sui generis debido a las limitaciones de la autonomía de la voluntad de los contratantes que da la norma, mismas que son protectoras del trabajador.

1.1.3. Características del Contrato Individual de Trabajo

En este punto, me parece necesario y práctico, para ir resumiendo lo precisado, y volviendo a lo que ya mencionábamos en el apartado relativo al concepto, varias aseveraciones realizadas desde la doctrina por las cuales se brinda un marco referencial de lo que engloba el contrato de trabajo. Es así como Montoya Melgar (2003) dice al

respecto que “una caracterización general del contrato de trabajo lleva las siguientes puntualizaciones:

- Se trata de un contrato típico y nominado.
- Se trata de un contrato regido por el principio de reciprocidad, de tal manera que las posiciones jurídicas de las partes se corresponden de forma sinalagmática, y en el que, por hipótesis, existe una equivalencia entre las prestaciones de ambas.
- Es un contrato oneroso, en cuanto tal generador de obligaciones de contenido patrimonial.
- Es un contrato conmutativo, en el que la equivalencia entre prestaciones es cierta y no aleatoria.
- Es un contrato consensual, perfeccionado por el mero consentimiento de las partes, según la regla normal en la formación de contratos.
- Es un contrato normado, en cuanto que el acto contractual propiamente dicho y sobre todo la relación jurídica de él emanada se someten a una extensa regulación estatal y <colectiva>” (p.270).

Añadiendo a lo ya mencionado, se puede señalar lo expresado por Monesterolo (2013) al precisar que las características generales de un contrato individual de trabajo son comunes a los diferentes tipos de contratos que se indican en el Código Civil, y hace una breve distinción de estos:

> “Personal: el trabajador, persona natural, presta sus servicios.
>
> Bilateral: los contratantes se obligan recíprocamente.
>
> Oneroso: cada parte de graba en beneficio de la otra.
>
> Conmutativo: las obligaciones de las partes son equivalentes.
>
> Principal: subsiste por sí mismo.
>
> Nominado: tiene individualidad y denominación propia.
>
> De tracto sucesivo: se cumple y realiza en el tiempo.
>
> Consensual: se perfecciona por el solo consentimiento.” (Monesterolo, 2013, p.100)

Y esto se corrobora con lo que al respecto señala el teórico ecuatoriano Bustamante Fuentes (2013) para quien las siguientes son "características especiales" de los contratos de trabajo, y por ende debe tratárselas como tales:

> "- Principal: El contrato de trabajo es principal porque no requiere de otro acto o declaración de voluntad para tener validez jurídica propia en la legislación.
>
> - Consensual: El contrato de trabajo es consensual en razón de que solo requiere el simple consentimiento o acuerdo del trabajador y el empleador, para que se perfeccione y tenga plena validez jurídica.
>
> - Bilateral: En el contrato bilateral nacen obligaciones recíprocas entre las partes que suscriben el contrato de trabajo.
>
> - Oneroso: El contrato de trabajo es eminentemente oneroso, por cuanto las partes que lo forman buscan cada una beneficiarse de él.
>
> - Conmutativo: Es oneroso conmutativo por cuanto cada parte se obliga a dar una cosa equivalente a la de la otra parte, una actividad por un pago equitativo.
>
> - Nominado: El contrato de trabajo tiene nombre específico y objeto determinado que es la realización de un servicio, el trabajo a cambio de una remuneración.
>
> - Solemne: El contrato de trabajo al celebrarse debe cumplir requisitos de acuerdo con el Derecho Laboral ecuatoriano." (p.24-25)

En base a las previas citas podemos colegir que hay una suerte de coincidencia entre lo que los teóricos, sobre todo ecuatorianos, consideran de las características que le son propias al contrato individual de trabajo, y por ende todo desarrollo teórico que se pueda hacer a partir del mismo.

1.1.4. Elementos de validez del Contrato Individual de Trabajo

Primero que nada, vale bien revisar los elementos de validez del contrato individual de trabajo, ya que, tal como se explicó antes, la Ley precisa de ciertos requisitos para que cualquier contrato sea válido, y el de trabajo no es una excepción.

Estos elementos de validez, para tenerlos plenamente identificados, son los siguientes: capacidad de los contratantes, consentimiento libre de vicios, objeto lícito y causa lícita, mismos que fueron explicados con anterioridad pues, si bien en el Código del Trabajo no se habla específicamente de estos, en el Código Civil sí se los expone y al ser norma supletoria, se la debe aplicar. Todo esto considerando de arranque, como ya se dijo, que el contrato de trabajo tiene su base en lo que la Ley precisa sobre los contratos y por ende todo lo que al respecto se conoce.

Si bien en el apartado previo se hizo mención a estos elementos, bien vale la pena hacer ciertas precisiones respecto a cada uno de ellos y la importancia que revisten en el derecho laboral.

- **Capacidad de los contratantes:**

Para abordar este subtema me gustaría empezar señalando lo que dice el Código del Trabajo (2005) ecuatoriano al respecto. En esa medida, podremos dejar sentado que nos remite al Código Civil y, por ende, a la forma en que una persona en general puede contratar.

Así, el Código del Trabajo (2005) en su artículo 35 señala claramente, respecto a quienes pueden contratar, que:

> *"son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración."*

De este artículo podemos hacer varias reflexiones. La primera de ellas, a la que nos referiremos de inmediato, tiene que ver al primer inciso, cuando habla de que podrán celebrar contratos de trabajo aquellas personas a las que la Ley les da la capacidad de obligarse. Esto nos remite necesariamente al Código Civil (2005) y a las normas generales de la capacidad de las personas en la legislación ecuatoriana.

Es así como ahora consideramos al Código Civil (2005) vigente, en cuyo artículo 1461 se señala expresamente que para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario "que sea legalmente capaz"; en esa medida se

aclara en el mismo inciso que "la capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra".

Queda claro de esta forma que una persona, para contratar, debe ser capaz, es decir, poder obligarse por su propia voluntad. El mismo Código Civil (2005) dice al respecto en su artículo 1462 sobre este punto que: "toda persona es legalmente capaz, excepto las que la ley declara incapaces". Así, se establece el principio general de que toda persona es capaz, salvo que sea legalmente determinada como incapaz, cayendo en la excepción que remarca la Ley.

Para hacer parangón con lo que la doctrina señala al respecto, me permito citar al colombiano Campos Rivera (como se citó en Bustamante Fuentes, 2013, p. 17-18), cuando define a la capacidad como "la facultad que tiene una persona para ejercer derechos y contraer obligaciones. En derecho laboral la capacidad es, pues, la facultad que tiene una persona para obligarse por medio de una relación o de un contrato de trabajo".

Una vez que esto ha sido explicado, volvemos a poner foco en lo que señala el Código Civil (2005), para completar el análisis realizado sobre la capacidad, ya que el mismo nos habla de una incapacidad relativa y de una incapacidad absoluta. Así, teniendo en cuenta que todas las personas son capaces por regla general, la legislación marca al respecto las excepciones, mismas que se describen de inmediato:

> *"Art. 1463.- Son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y la (sic) persona sorda que no pueda darse a entender de manera verbal, por escrito o por lengua de señas.*
>
> *Sus actos no surten ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución.*
>
> *Son también incapaces los menores adultos, los que se hallan en interdicción de administrar sus bienes, y las personas jurídicas. Pero la incapacidad de estas clases de personas no es absoluta, y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos respectos determinados por las leyes.*
>
> *Además de estas incapacidades hay otras particulares, que consisten en la prohibición que la ley ha impuesto a ciertas personas para ejecutar ciertos actos."*

Así pues, queda claro a lo que el Código Civil (2005) se refiere con capacidad, y las excepciones a la misma; para cotejarlo con lo expresado en el Código del Trabajo y la forma que se debe entender respecto a los contratos individuales de trabajo.

Ahora bien, en el Código del Trabajo (2005) ha quedado también expresado, en el artículo antes mencionado sobre la capacidad para contratar que "los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración."

Lo expresado en el articulado anterior tiene su base en lo que señala al respecto el Código de la Niñez y Adolescencia (2003), que sobre la capacidad jurídica de quienes son considerados niñas, niños o adolescentes se atiene a lo que dispone el Código Civil (2005), salvo ciertos casos que han quedado explicitados en el artículo 65 del mencionado cuerpo legal y, sobre lo que nos atañe, en el numeral segundo se dice de forma específica: *"Las personas que han cumplido quince años, además, tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo según las normas del presente Código."*

Eso sí, en el Código del Trabajo (2005), si bien queda claro que las personas mayores de quince años podrán contratar libremente, se expresa también la prohibición de trabajar para aquellas que tengan menos de esa edad, en consonancia de lo ya señalado anteriormente en el Código de la Niñez y Adolescencia (2003):

> *"Art. 134.- Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años. El empleador que viole esta prohibición pagará al menor de quince años el doble de la remuneración, no estará exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral, incluidas todas las prestaciones y beneficios de la seguridad social, y será sancionado con el máximo de la multa prevista en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, y con la clausura del establecimiento en caso de reincidencia.*
>
> *Las autoridades administrativas, jueces y empleadores observarán las normas contenidas en el TITULO V, del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia, en especial respecto a la erradicación del trabajo infantil, los trabajos*

formativos como prácticas culturales, los derechos laborales y sociales, así como las medidas de protección de los niños, niñas y adolescentes contra la explotación laboral."

Así, a modo de conclusión sobre lo ya expresado, Trujillo (2008) precisa:

> "la situación de los menores de dieciocho años ha quedado así: una es la regulación del trabajo de los menores de dieciocho años y mayores de quince, que pueden celebrar contratos de trabajo por sí mismos sin necesidad de otro requisito que el de celebrarlo por escrito, formalidad que ha de cuidar de cumplirla el empleador, por supuesto. En cambio, los menores de quince años no pueden celebrar contratos de trabajo en absoluto". (p.200)

Para ir complementando este apartado de la capacidad, se citan dos nuevas normas del Código de la Niñez y Adolescencia (2003) sobre las formalidades del contrato individual de trabajo en estos casos y la forma en que el empleador deberá cumplir con las obligaciones de Ley:

> *"Art. 88.- El contrato individual de trabajo de los adolescentes se celebrará por escrito y se registrará en el Municipio y en la Inspección del Trabajo de la respectiva jurisdicción.*
>
> *El patrono tiene la obligación de registrar el contrato de trabajo en el plazo de treinta días, sin perjuicio del derecho del adolescente para solicitar por sí mismo dicho registro.*
>
> *A falta de contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, incluso el juramento deferido.*
>
> *Siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente; se presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral.",*

y,

> *"Art. 89.- Los adolescentes que trabajan bajo relación de dependencia, disfrutan de todos los derechos y beneficios, individuales y colectivos, que contemplan las leyes laborales, de seguridad social y educación; más los derechos específicos contemplados en el presente Código."*

- **Consentimiento libre de vicios**

Además de la capacidad para contratar de los intervinientes, otro de los elementos que le dan validez al contrato individual de trabajo es el consentimiento, mismo que además debe estar libre de vicios.

Así entendido, Trujillo (2008) define al consentimiento en dos vías: "tanto el acto como el efecto de la adhesión de la voluntad de una persona a la de otra u otras personas sobre un hecho que lo aprueben conjuntamente, con pleno conocimiento", y concluye llamándolo "el vínculo que une a las partes".

Complementando esta idea, Guzmán Lara (como se cita en Bustamante Fuentes, 2013, p.19) señala que "es la voluntad manifiesta por las partes hecha con la intención de producir determinados efectos jurídicos, es indispensable para la existencia de un contrato entre las partes: empleador y trabajador".

Hay que considerar que el Código del Trabajo no trata de forma expresa lo relativo al consentimiento en los contratos de trabajo, por lo que hay que remitirse al Código Civil, que es norma supletoria en todo lo que el anterior no ha previsto expresamente. Así, en el artículo 1461, respecto a los requisitos a la hora de hacer una declaración de voluntad, el mentado cuerpo legal señala en su segundo inciso: *"Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio",* esto seguido a lo que ya mencionamos anteriormente, la capacidad.

De lo anterior, como diría Trujillo (2008) "se presume que el consentimiento es libre, consciente y voluntario, a menos que se pruebe lo contrario" (p. 222). Y precisamente esto sería que se pruebe que éste tiene vicios, mismos que están explicitados en el artículo 1467 del Código Civil cuando se indica que *"los vicios de que puede adolecer el consentimiento son: error, fuerza y dolo."* Eventualmente estos vicios pueden acarrear la nulidad del contrato. Pero bien vale la pena centrarnos en cada uno de estos vicios para entender más detalladamente la forma en la que operan.

Empecemos con la figura del error. Citando a Trujillo (2008) se puede decir que "el error comprende al error propiamente dicho y a la ignorancia, y puede ser error de derecho o error de hecho.

En esa medida empezamos diciendo lo que nuestro Código Civil (2005) prescribe al respecto, en su artículo 1468 se dice claramente que *"el error sobre un punto de derecho no vicia el consentimiento"*, esto pasa debido a que ni el desconocimiento de la Ley ni una mala comprensión de la misma exime a persona alguna de cumplirla.

Mientras tanto, siguiendo la explicación de Bustamante Fuentes (2013), el error de hecho vicia el consentimiento, en cuatro niveles:

> "a) Cuando versa sobre la clase de acto o contrato;
>
> b) Sobre la identidad del bien respecto del cual se contrata;
>
> c) Al referirse al error de hecho sobre la sustancia y calidad del objeto o cosa que versa el acto o contrato; y,
>
> d) cuando el error es de la persona". (p.20)

A este respecto podeos seguir las reflexiones de Trujillo (2008) cuando afirma que en el contrato de trabajo carece de importancia práctica el error sobre la naturaleza del contrato, esto debido a que de probarse que existe una relación de trabajo, se va a presumir la existencia del contrato de trabajo, incluso siendo tácito, lo que según la Ley le sigue dando total validez, todo esto siguiendo uno de los principios del derecho del trabajo, que es la primacía de la realidad.

Ahora bien, cuando se trata de la persona, si puede haber un error de por medio, esto debido a que se trata de un contrato *intuito-personae*; así en efecto se puede dar el error acerca del trabajador, ya sea respecto de su identidad, o de sus capacidades profesionales.

Puede darse también el error en cuanto al objeto, qué tratando del derecho laboral, puede estar dado por la clase o clases de trabajo, así como por la cantidad y la forma en que se da el pago de la remuneración.

Una vez explicada la figura del error, podemos explicar el vicio de la fuerza. Inicio con lo que al respecto precisa Bustamante Fuentes (2013) al mencionar que "en el aspecto legal del consentimiento, por fuerza debe tenerse todo apremio que doblegue la voluntad hacia el que ejerce tal fuerza o hacia tercera persona" (p.21).

Esto va pegado a lo que indica el Código Civil ecuatoriano al respecto, y que es necesario considerar para analizar esta figura en su aplicación para el derecho del trabajo. Así, en los artículos 1472 y 1473 se indica claramente lo que debe entenderse por fuerza, e incluso la forma en que esta se debe ejercer para que sea considerada vicio.

> *"Art. 1472.- La fuerza no vicia el consentimiento, sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como fuerza de este género todo acto que infunde a una persona justo temor de verse expuestos ella, su cónyuge o alguno de sus ascendientes o descendientes, a un mal irreparable y grave.*
>
> *El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto no basta para viciar el consentimiento.",*

y,

> *"Art. 1473.- Para que la fuerza vicie el consentimiento no es necesario que la ejerza el que es beneficiado por ella; basta que se haya empleado la fuerza por cualquiera persona, con el fin de obtener el consentimiento."*

Para complementar lo mencionado sigo la línea de pensamiento de Bustamante Fuentes (2013) cuando aclara que "la fuerza puede ser física (violencia) o moral (temor grave), que afecta a la voluntad y por consiguiente vicia el consentimiento de quien ha celebrado un contrato de trabajo; por lo tanto, es nulo todo acto que viole el principio de libertad de trabajo".

Ahora, para hablar sobre el vicio del dolo se inicia con una reflexión de Trujillo (2008) quien manifiesta que este puede ser entendido "como la intensión positiva de causar perjuicio a la persona o bienes de otro". Si bien esta figura no está explicada en el Código del Trabajo, nuevamente hay que remitirse al Código Civil para entenderla y relacionarla de forma específica con la materia laboral.

Ahora bien, de forma general se podría decir que el dolo vicia el consentimiento cuando una de las partes intervinientes en el contrato ha recurrido a esta figura para inducir a la otra a la celebración del mismo. Es decir, de por medio existe la intención dañosa.

Sigo también a Bustamante Fuentes cuando indica que "el dolo es: engaño, fraude, simulación por medio de ardid o artificio". Es decir que existe una clara intención de dañar a la contraparte, ya que el contrato en otras condiciones no se hubiere celebrado.

Es clave para el entendimiento citar lo prescito al respecto por el Código Civil, considerando de antemano que el dolo no se presume salvo que la Ley lo señale así, es decir que debe probarse. Con esto, la legislación señala:

> *"Art. 1474.- El dolo no vicia el consentimiento sino cuando es obra de una de las partes, y cuando, además, aparece claramente que sin él no hubieran contratado.*
>
> *En los demás casos el dolo da lugar solamente a la acción de perjuicios contra la persona o personas que lo han fraguado o que se han aprovechado de él; contra las primeras por el valor total de los perjuicios, y contra las segundas, hasta el valor del provecho que han reportado del dolo."*

Esto respecto a lo que se entiende por los vicios del consentimiento, que como ya se decía, dependiendo el caso y cómo opero, puede producir la nulidad del contrato. Es preciso también tener claro que, como señala el Código del Trabajo en su artículo 40: *"En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador."* Todo esto considerando los principios del derecho del trabajo.

- **Objeto lícito**

Se parte de la idea de que en los contratos individuales de trabajo el objeto es crear obligaciones. A este respecto, dice Campos Rivera (como se cita en Bustamante Fuentes, 2013) que "las obligaciones originadas en el contrato de trabajo son pues la de prestar un servicio personal subordinado (obligación de hacer), a cargo del trabajador, y la de pagar el salario o remuneración a ese servicio (obligación de dar), a cargo del patrono" (p.22).

En esa medida, Bustamante Fuentes (2013) asegura que el objeto lícito es "la actividad que realiza el empleador y/o trabajador basado en la Ley y buenas costumbres" (p.22). Así pues, el objeto es la actividad y el hecho de que esta está enmarcada en el ordenamiento jurídico ecuatoriano le hace ser lícita a vista de este.

Dice al respecto, a modo de conclusión, el Código Civil (2005) en el artículo 1478 que: *"Hay objeto ilícito en todo lo que contraviene al Derecho Público Ecuatoriano."*

- **Causa lícita**

Mientras tanto, al referirnos a la causa, estamos hablando del "motivo e interés que induce la relación jurídica entre el empleador y trabajador a celebrar un contrato individual de trabajo" (Bustamante Fuentes, 2013, p.23), considerando siempre que esta debe ser real.

1.1.5. Elementos esenciales del Contrato Individual de Trabajo

Se buscará ahora determinar y explicar los denominados elementos esenciales del contrato individual de trabajo, bien se puede partir de determinar lo que el Código del Trabajo (2005) entiende por esta institución:

> *"Art. 8.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre."*

De aquí se puede colegir, lo que recoge Monesterolo (2013) al hablar de estos elementos, que serían los siguientes:

> "- Acuerdo de las partes;
>
> - Prestación por parte del trabajador, de servicios lícitos y personales;
>
> - Relación de dependencia o subordinación: obligación del trabajador de someterse a las órdenes e instrucciones del empleador o de sus representantes, y al reglamento interno; y,
>
> - Pago de una remuneración: estipendio o contraprestación." (p.104)

Una vez realizada esta breve puesta en escena de lo que corresponde a los elementos esenciales del contrato individual de trabajo, bien viene explicarlos, al menos de forma breve, ya que repasaremos con mucho más detenimiento estos cuando se analice su

presencia en los contratos de trabajo deportivo, que será el motivo específico de esta investigación.

- **Acuerdo de las partes**

Al hablar de un acuerdo entre las partes, se habla de los intervinientes en el contrato individual de trabajo, y necesariamente nos tendremos que referir a los sujetos del contrato, esto es al trabajador y al empleador, todo esto bajo la perspectiva que le da nuestro Código del Trabajo.

Así, partimos de esta idea, para precisar lo que la legislación laboral ecuatoriana entiende tanto por trabajador como por trabajador:

> *"Art. 9.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.";*

y,

> *"Art. 10.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.*
>
> *El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.*
>
> *También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros".*

Esto se puede contrastar con lo que la doctrina señala al respecto, para tener más claros e identificados a quienes intervienen en la celebración de un contrato individual de trabajo.

Por un lado, está el denominado trabajador, que "es la persona que, en virtud del contrato individual de trabajo, se compromete a prestar a otra u otras sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia y por una remuneración convenida en el mismo contrato" (Trujillo, 2008, p.193).

Bien vale en este sentido hacer la distinción que Monesterolo (2013) hace respecto a las clases de trabajadores. Allí se distingue por un lado a los denominados empleados que se entiende que los servicios que presta son más de carácter intelectual que material; mientras que por otro lado está el obrero, en cuyo caso prima el trabajo material.

Mientras tanto, hablando del empleador, seguimos la idea de Bustamante Fuentes (2013) cuando dice que "se denomina empleador, dador de trabajo, patrón o empresario, a la otra parte que interviene en el contrato individual de trabajo, que puede ser persona natural o jurídica, o entidad pública o privada que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte" (p. 90). Esto viene de la mano con lo ya señalado en la legislación.

Para complementar esta explicación dice Monesterolo (2013) que el empleador es la persona a quien se presta los servicios o por cuenta de la cual se ejecuta el trabajo en cuestión. Asimismo, hace la diferenciación en que esta puede ser una persona natural y también una persona jurídica, ya sea de carácter público o privado, como se dijo antes.

Una vez que se han esclarecido estos conceptos, es conveniente hacer referencia a que estas dos partes intervinientes en el contrato de trabajo, para que el mismo pueda producirse, deben de inicio llegar a un acuerdo mutuo, tal como señala el Código de Trabajo. Esto quiere decir, como principal punto, que ambas partes tendrán libertad plena para llegar o no a un acuerdo en lo que respecta a la eventual relación laboral, es decir, tienen libertad para contratar.

Teniendo esto como presupuesto, el acuerdo debe luego versar sobre la prestación de los servicios del trabajador hacia el empleador. Luego, las condiciones en las cuales se dará este acuerdo deben estar siempre limitadas por las estipulaciones legales, mismas que en su mayoría son protectoras del trabajador, que es considerado como la parte "débil" de la relación.

- **Prestación de servicios lícitos y personales**

Además de que exista un acuerdo de voluntades entre los intervinientes en el contrato individual de trabajo, el Código del Trabajo nos habla de que el acuerdo debe versar sobre la prestación de los servicios lícitos y personales de una parte para con la otra. En esa medida, debemos analizar dos ideas: la licitud de los servicios, y que la prestación de los mismos sea personal.

Así pues, aclara Trujillo (2008) que "el término lícito o lícitos (…) debe ser entendido en sentido jurídico, es decir de "no prohibido por la Ley" y la ley puede prohibir un acto por sí mismo, como el dar muerte a otra persona, o por el fin que con ese trabajo se persigue" (p.115). Es decir, que por la licitud de los servicios se entiende que el trabajo como tal, así como el fin que el mismo persigue, no debe estar prohibido por la Ley.

Mientras tanto, respecto a que la prestación de los servicios "lícitos" descritos anteriormente sean también personales, Monesterolo (2013) asegura que esto es así "si la persona que se compromete a prestarlos los realiza directamente, es decir, sin que medie encargo ni representación" (p.104), lo que nos lleva a inferir que quien presta estos servicios será siempre una persona natural. Siguiendo esta explicación, Trujillo (2008) aclara que el término "personales" que maneja el Código del Trabajo "quiere decir que la persona que se compromete, en calidad de trabajador, ha de prestar sus servicios directa y personalmente", aunque considera que deberá tomarse en cuenta las excepciones que puede autorizar la Ley.

- **Relación de dependencia o subordinación**

Para explicar este apartado bien vale tener en cuenta que la formación de una relación de trabajo reviste un vínculo personal entre las partes que suscriben el contrato individual de trabajo, esto quiere decir que el trabajador, en el momento de aceptar los términos de dicho contrato, se obliga a "someterse a las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador, en orden a la más adecuada organización de la empresa y según mejor convenga, a la consecución de los objetivos" (Trujillo, 2008, p.117) trazados para la misma.

Ahora bien, hablando de esa subordinación o dependencia a la que se hace referencia en el párrafo anterior, De La Cueva (como cita en Monesterolo 2013, p.105), la define como "la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el

segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa". Se colige que hay una doble vía para entender la relación, por un lado: la potestad jurídica del empleador para hacer cumplir los objetivos de la empresa, y por otro: la obligación jurídica del trabajador de acatar las órdenes necesarias para realizar su labor.

Pueden existir varios tipos de subordinación, pero como bien señala Trujillo (2008, p.117-118), la única que se adapta a las particularidades de la relación laboral, y es a la que se refiere la legislación vigente es la llamada "dependencia jurídica", misma que va a explicar la facultad del empleador y la obligación del trabajador, como ya se señaló antes.

Para explicar de mejor forma lo señalado en líneas anteriores, es preciso hacer referencia a la jurisprudencia ecuatoriana, cuando ha tratado el tema de la dependencia en instancias laborales. Así, el Juicio 236-2000 seguido por Mario Ordeñana Bolaños contra Industria Ecuatoriana Cartonera S.A., y tratado en la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la entonces Corte Suprema de Justicia:

> "El tratadista mencionado (Dr. Carlos Vela Monsalve) se formula una pregunta en torno a la dependencia. ¿De qué clase de dependencia se trata? ¿Técnico industrial, administrativa y disciplinaria, económica y jurídica? La ley no lo especifica y para averiguarlo debemos inquirir a la luz de la naturaleza misma del contrato. El tratadista citado hace algunos análisis en torno en sistemas de dependencia técnica industrial, administrativa y disciplinaria, y al referirse a esta última dependencia bien se puede entender dentro del término dependencia jurídica. Se refiere también a la afirmación de que la dependencia esencial, la que constituye el elemento básico de este contrato es la dependencia jurídica, es decir, la emanada de la contratación en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios o a ejecutar una obra bajo la subordinación y dirección del empleador, quien en virtud de tal contratación y de la ley, adquiere el derecho de dar órdenes y dirigir el trabajo, así como de reglamentarlo. Esta dependencia no excluye la económica, e incluye la dependencia disciplinaria y administrativa. Mario de la Cueva expone las técnicas de los autores Jacobi, Boris y Parlogesi, Sinzhimer y Barasi, quienes esencialmente están de acuerdo en que la subordinación es una relación jurídica de poder, de autoridad en el patrono y de obediencia y sometimiento en el trabajador. Agrega: La relación de poder que

> importa la subordinación ha de ser jurídica, esto es derecho, para que pueda operar entre hombres libres que se asocian en la tarea de producir la que para realizar se necesita de un derecho de dirección y de un correctivo deber de obediencia."

Es decir, queda más que claro que la dependencia o subordinación de la que se habla en el Código del Trabajo, y que está directamente relacionado con nuestro tema es la de carácter jurídico, con lo que esto implica. No está de más hacer referencia a que, una vez entendida la forma de dependencia entre empleador y trabajador, el primero puede ejercer esta facultad sobre el segundo de forma personal o bien puede delegarlo a otro trabajador, o un representante; pero de todas formas el ejercicio de esta facultad debe estar enmarcado en los límites que nacen de la naturaleza del servicio objeto del contrato, y de la relación laboral en general.

- **Pago de remuneración**

Finalmente, el último elemento esencial que configura el contrato individual de trabajo y, por ende, la posterior relación laboral, es el pago de una remuneración por parte del empleador, hacia el trabajador por los servicios que éste ha prestado, y se han establecido previamente. Este es un elemento clave ya que, según indica el mismo Código del Trabajo en su artículo 3, inciso final, "en general, todo trabajo debe ser remunerado":

La remuneración es conocida por algunos nombres, identificados así: salario cuando la percibe el obrero, sueldo cuando lo cobra un empleado y jornal en aquellas relaciones que son por jornadas o días.

Así, en término generales se puede decir que "la remuneración surge naturalmente como la contraprestación por el trabajo cumplido o puesto a disposición, ya que se trata de un contrato de cambio, de carácter oneroso y que no se presume gratuito". (Gatti, 2015, p.112).

Es preciso también comentar que el valor de esta remuneración será pactado libremente entre las partes contratantes, pero siempre considerando el mínimo legal establecido por los poderes públicos, lo que puede estar dado de manera general o de forma sectorial para trabajos específicos. En caso de que esta remuneración sea menor, como ya se

explicó previamente, el trabajador podría solicitar la revisión de la misma a la autoridad competente.

1.2. Relaciones Laborales de Futbolistas Profesionales

Hablar de relaciones laborales nos remonta de inmediato a un sinnúmero de cuestiones relativas a esta tan particular área del derecho. Mucho más aún si lo que se quiere es ir delimitando el tema. Sin embargo, antes de empezar cualquier estudio pormenorizado al respecto, es menester poner ciertas pautas generales que nos deberán servir de marco referencial para el tema que vamos a tratar, que en este caso son las relaciones laborales de los deportistas profesionales, respecto a ciertas reformas legales que nos son cercanas en el tiempo y que han cambiado el panorama de estas relaciones, y lo que estas conllevan para quienes se dedican a esta actividad y conexas.

Es por ello necesario aterrizar sobre el escenario laboral y, de forma particular, sobre lo que tiene que ver al contrato individual de trabajo, que será el tema central en el que se basará nuestra investigación, y lo relativo a la terminación del mismo sobre todo por la vía del visto bueno, que pretende sacar a la luz ciertos puntos necesarios a tratar en la realidad actual en cuanto a su incidencia y la utilidad que se le puede dar.

En el apartado precedente se buscó hacer un acercamiento, general, a lo que concierne a las principales instituciones del derecho laboral en lo relativo a los contratos individuales de trabajo y las relaciones que se generaban a partir de esto. La idea era hacer una breve aproximación para tener una clara referencia y explicar estas instituciones a partir de los futbolistas profesionales, como trabajadores que son.

Si algo ha quedado claro, tras el análisis previo, es que, si bien de manera general se ha tratado de hacer avances cada vez mayores en el estudio del contrato de trabajo y lo que este conlleva, hay puntos que merecen aclaración. Asimismo, desde la doctrina, puede ser de utilidad darles un estudio más profundo a estos puntos, con el fin solo de que se protejan los derechos de las personas involucradas en esta relación jurídica y siempre atendiendo a los principios fundamentales que propugna el derecho laboral.

Así, se puede considerar necesario partir de ciertas consideraciones doctrinarias que nos pongan en contexto. Mucho se ha hablado, y se seguirá hablando sobre lo que conlleva el derecho laboral y principalmente el contrato individual de trabajo, sobre el que

muchos teóricos han realizado acercamientos relevantes que nos podrán dar una mejor idea de a qué nos estamos enfrentando y, por ende, como manejarlo para la vinculación con nuestro tema específico.

Se partes de ciertas referencias breves, y se parte citando a Montoya Melgar (2003), quien al referirse al contrato como tal, indica que "el contrato (…) no es otra cosa que el revestimiento jurídico que adoptan ciertas relaciones sociales de cambio que, por su especial relieve, son noticiadas y ordenadas por el legislador" (p.267); en esa medida añade también que respecto a la sustancia misma del contrato "no tarda en advertirse que ésta alberga una ostensible contradicción o, cuando menos, paradoja, En efecto, las partes del contrato se hallan en una situación mixta de concordancia y contraposición, de intereses divergentes y de ánimo de conciliación de esos intereses" (p.267).

Una vez hecha esta precisión, de forma general sobre los contratos, y siguiendo la línea argumental del ya mencionado teórico, vale referirnos al contrato de trabajo de forma específica, señalándose al mismo como "el negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial" (Montoya Melgar, 2003, p.267).

Ahora bien, quedan clarificados varios aspectos con las afirmaciones precedentes, pero creo necesario tomar también en cuenta lo señalado por otros teóricos del derecho laboral sobre el caso que nos ocupa y en la que se ponen como referencia a los elementos esenciales del mismo. Es así como se podría también conceptualizar al mismo como el "acuerdo en virtud del cual una persona –el trabajador- se compromete voluntariamente a prestar sus servicios por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica –el empleador o empresario- mediante una retribución" (Valverde, Rodríguez-Sañudo y García Murcía, 1997, p.501).

Con todo esto como referencia, bien vale recordar lo que señala el artículo 8 del Código del Trabajo (2005), ampliamente tratado en el apartado previo:

> *"Art. 8.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre."*

Desde esta definición legal, podemos darnos cuenta que en la misma se toman en cuenta los elementos considerados doctrinariamente de formas previa y, además, nos podemos anticipar a decir que, como señala Monesterolo (2013), primero se hace referencia a la definición del contrato y la convención en general que "consiste en un acto por el cual una parte, que puede ser una o varias personas, se obliga para con otra(s) a dar, hacer o no hacer alguna cosa" (p.93) y una segunda que nos deriva a lo que se entiende por relación de trabajo que se identifica como "una prestación o ejecución de un servicio personal, material o inmaterial, continuada, dependiente y remunerada sin que de ella se deriven automáticamente todas las obligaciones propias de un contrato de trabajo" (Monesterolo, 2013, p.96). Hace especial énfasis, además, en que, si bien se trata de dos cosas diferentes, la relación laboral y el contrato individual de trabajo son dos cuestiones que van íntimamente ligadas y, referenciando una afirmación de Valverde y Otros (1997), esto se da en la medida en que la segunda da origen a la primera.

De todo lo dicho hasta ahora, se colige claramente el carácter relevante que se tiene que dar a la relación de trabajo, como una institución que surge a partir del contrato individual del trabajo. Es evidente que, por sus caracteres especiales, el derecho laboral y las instituciones que lo componen deben tener un marco regulador independiente, si bien dentro de lo que se señala en la Constitución de la República (2008), pero siempre considerando que el trabajo es una cuestión consustancial a la actividad humana y que, por ende, su regulación deberá ser especial con el fin de proteger e impulsar los derechos de las personas, en este caso los trabajadores, y a la vez de los empleadores, que también ingresan en la lid de la relación jurídica y se deben considerar para una coherente puesta en marcha de las cuestiones relativas a ellos. En suma, dentro de todo el marco general del Derecho, lo atinente a lo laboral contiene ciertas cuestiones diferentes que, por su naturaleza y su incidencia social, deben ser tratadas con sumo cuidado y bajo consideraciones especiales, con el fin de precautelar y promover los derechos de los sujetos que intervienen en la relación laboral.

Sin embargo, dentro de lo especial del derecho laboral, se puede complicar más la cuestión al señalar que ciertas relaciones, aunque se engloban dentro de este, tienen también cuestiones especiales que las hace diferentes y que, siguiendo la misma línea de pensamiento, las hace proclives a ser reguladas con otras consideraciones, tomando énfasis en lo que estas engloban y como pueden llegar a darse en la realidad social,

como puede ser el caso de las relaciones laborales de los futbolistas profesiones. Eso se tratará de hacer en las líneas posteriores de este estudio.

1.2.1. Generalidades de las relaciones laborales de los futbolistas profesionales

Para adentrarnos en lo que tiene que ver a las relaciones laborales atinentes con los futbolistas profesionales, es preciso identificar sus particularidades desde un ámbito un poco más amplio, el de los deportistas profesionales en general. Si bien en nuestro país, Ecuador, el fútbol acapara un sector muy amplio de la práctica y difusión del deporte, existen otras actividades que también se han desarrollado profesionalmente y, por ende, han tenido necesariamente que inmiscuirse con aspectos legales para su crecimiento y puesta en escena. Es así como, partiendo desde estas relaciones en forma general, se podrá aterrizar mejor sobre el fútbol y su particular entramado.

El creciente influjo del deporte en la realidad mundial obliga a todos quienes se vinculan con él, necesariamente, a incorporarlo como eje activo de cualquier tipo de relación. En esa medida, el deporte ha pasado de ser una simple actividad recreacional para convertirse en un pilar de la cultura, y a la vez se ha desarrollado como un medio de vida, para muchas personas, en todos los rincones del mundo. Esa súbita importancia que ha ido adquiriendo el deporte con el pasar de los años, obliga a repensar su influencia y potenciar su alcance, con el fin de hacerlo una herramienta útil para el mejor desarrollo social y, a la vez, de convivencia.

Es decir, de una u otra forma, con el paso del tiempo el deporte en general, y como ya dijimos, el fútbol en particular se ha ido convirtiendo en un trabajo, dejando de lado muchas veces el aspecto lúdico con el que nació. Dice al respecto el alemán Gerhard Vinnai (2003) que “el fútbol, que en sus comienzos aún toleraba factores lúdicos, los ha ido eliminando progresivamente” (p.24).

Es así que el amplio desarrollo de las actividades deportivas en general, con especial énfasis en ciertas disciplinas (principalmente el fútbol), hace que, necesariamente se tenga que analizar dicho fenómeno desde un punto de vista jurídico (fundamentalmente, aunque también hay otros espacios) para que, a partir de eso, vaya tomando forma un modelo adecuado de puesta en práctica de las cuestiones jurídicas en el deporte, mismas que pueden englobar un sinnúmero de aspectos, pero que sin lugar a dudas son

necesarias como complemento de lo que existe, y plataforma de nuevas tendencias relativas al deporte.

Es claro que "el deporte ha llegado a un nivel en su desarrollo que es necesario e indispensable la presencia inexcusable del derecho, debiendo sumar otras disciplinas como herramientas para su desempeño" (Outerelo, 2009, p.25) y, si hablamos específicamente del derecho laboral, me parece mucho más necesaria su incorporación y, sobre todo, la búsqueda de una aplicación que nos pueda dar luces sobre sus alcances, finalidades, y real dimensión desde el punto de vista social.

Para ingresar en este tema, se ha creído conveniente hacer un análisis general del deporte como tal y su presencia cada vez más latente en la realidad. Es así como, siguiendo lo que señala el teórico argentino Balmaceda (2008):

> "no cabe duda de que el deporte se encuentra entre las grandes manifestaciones sociales de cada grupo humano, y su carácter internacional ha traspasado fronteras, llegando a difundirse hasta entremezclarse con la cultura misma de cada país. Así, obtuvo como <premio>, una masificación y el poder de convocatoria que es asimilable con escasas actividades; incluso ha logrado formar parte de los sistemas sociales por su carácter beneficioso para el desarrollo humano" (p.49),

y en esa medida su estudio y análisis pormenorizado nos entregará otros matices que se incorporarán de a poco a esa sociedad.

Por su especial carácter, el deporte necesita instituciones, ya enfocándonos desde lo jurídico, que le entreguen autonomía y, a la vez, que lo puedan explicar apegándose a los marcos referenciales generales. Se puede hablar del deporte en los diferentes aspectos y ámbitos de la realidad jurídica, pero dado que nuestro tema está encaminado solamente al derecho laboral, podemos decir que la institución fundamental de este campo, la relación jurídica, necesariamente va a tener cuestiones particulares al analizarla bajo la luz de los principios que rigen al deporte.

Como tal, la actividad deportiva, en sus diversas disciplinas, es diferente. Y mucho más aún cuando se la pone bajo la lupa de las tradicionales relaciones jurídicas que lo engloban. Así, se van a ir dando cuestiones llamativas y que, como norma general, no se han tomado en cuenta a lo largo de los años, pero, debido a la importancia que ha

tomado el deporte, es imposible dejarlas de lado. Así, se dará cuenta conforme avanzan las páginas de este estudio que el deporte nos pone ante relaciones y condiciones atípicas, hacia las cuales tanto la doctrina como la legislación no han atendido de forma adecuada, haciendo uso nada más que de "parches" y no solventando al problema de frente, y analizándolo en pos de una situación que no privilegie a nadie, pero que entregue respuestas que son necesarias para un mejor entendimiento, tratamiento y aplicación práctica del tema en cuestión.

Si bien la relación laboral general se apega mucho a lo que se pretende desde la actividad deportiva, esto no implica que sus puntualizaciones desde la legislación nos enmarquen de forma correcta en lo que se pretende. Es necesario desarrollar herramientas, tanto doctrinarias como jurídico-legales, que engloben las particularidades de la actividad y, además de dignificarla y hacerla visible, puedan ser mejores para los tiempos que se vienen.

Ya entrando en materia, y recapitulando un poco lo que se vio en el apartado anterior, al momento de tratar la relación laboral en su contexto general, es preciso considerar que esta relación surgirá del contrato de trabajo. Ahora bien, si bien ahondaremos en lo que respecta al contrato de trabajo más adelante, es preciso en este punto hacer algunos aportes sobre lo que conlleva esa relación laboral en casos de deportistas profesionales después de convalidar el contrato de trabajo deportivo.

Sin embargo, para ser un poco más claros en este análisis de la relación laboral de futbolistas profesionales, hay que considerar de plano cuando a un deportista (en este caso futbolista) se le puede considerar profesional. Haciendo necesariamente la distinción con el deportista amateur.

Primero que nada, debemos considerar que el contrato de trabajo en futbolistas profesionales va a estar suscrito entre dos partes: el trabajador (futbolista profesional) y la entidad deportiva contratante (el club). Ahora bien, como bien se dijo antes el trabajador, en este caso el deportista (futbolista) profesional tiene que diferenciarse de aquel que no es profesional.

En esa medida, nos remitimos al doctrinario Jorge Marc (como se citó en Balmaceda, 2008, p.85-86), quien hace claramente una distinción al respecto indicando que "tanto los deportistas profesionales como los aficionados quedan sometidos a las reglas del

juego, pero se diferencian en que su participación beneficia económicamente a los primeros, siendo el deporte el medio para alcanzar la finalidad, remunerativa".

Esto va de la mano con lo que la legislación deportiva también indica al respecto. Así, en el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de FIFA, modificado por última vez en abril de 2016, se señala expresamente en el artículo 2 del apartado segundo que: *"Un jugador profesional es aquel que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística. Cualquier otro jugador se considera aficionado.".*

Para reforzar los conceptos previos vale la pena de forma muy breve hacer referencia lo que señala la legislación española respecto al caso de los deportistas profesionales. Así, el Real Decreto 1006/05 del año 1985, y vigente hasta la fecha en aquel país, manifiesta que:

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

De hecho, ahondando un poco más en el concepto de deportistas profesionales, el doctrinario Roqueta Buj (como se cita en Frega Navía, 1999, p. 42) hace precisiones sobre aspectos específicos que podrían denominarse condiciones para establecer que un deportista puede ser considerado profesional. Estos son: 1) se dediquen a la práctica del deporte; 2) voluntariamente; 3) regularmente; 4) por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva; y, 5) a cambio de una retribución. Así, queda claro la forma en que se puede formar la relación laboral en el ámbito deportivo.

Ahora bien, antes de hacer una explicación de lo que tiene que ver al contrato de trabajo deportivo, en contraste con lo que ya se explicó del contrato de trabajo de forma general, bien vale seguir haciendo en este apartado ciertas precisiones sobre los intervinientes en la relación de trabajo que va a surgir producto de ese contrato, sobre todo por el hecho de tener claro quiénes son las partes intervinientes y el status que deben tener para considerarse como tales en esta atípica relación.

Antes de cambiar de tema, bien vale mencionar también lo que la legislación ecuatoriana dice al respecto de los deportistas profesionales y cómo se los cataloga. Hay que remitirse al denominado "Reglamento para regular las relaciones especiales de trabajo entre los deportistas profesionales y las entidades deportivas empleadoras"[1], expedido por el Ministerio del Trabajo en 2015 y que, groso modo, ha tratado de explicar el particular fenómeno del deporte profesional y su relación con los aspectos laborales.

En el ya mencionado reglamento, en el artículo 3, donde se hace referencia a las definiciones con el fin de entender más claramente los temas que allí se tratan, se define como deportistas profesionales:

> *"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."*

Una vez hecha referencia a los trabajadores, es decir los futbolistas profesionales, es preciso hacer una breve aproximación a la parte empleadora, que en este caso son los clubes o entidades deportivas que precisan de los "jugadores" para hacer frente a sus objetivos deportivos.

Así, el chileno Miguel Bauza (2013) dice respecto a la entidad deportiva, o club, que "es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un deportista profesional, o de un trabajador que desempeña actividades conexas, en virtud de un contrato de trabajo" (p.80).

Esto va de la mano con lo expresado por el costarricense Jiménez Risco (como se cita en Echeverría Bermúdez, 2013) al referirse a los clubes, los patronos en la relación jurídica en este caso como "quien recibe los servicios del trabajador y que producto de la relación contractual hace suyos los frutos del esfuerzo del futbolista de una manera directa" (p.130).

Complementando lo señalado hasta ahora, y para finalizar este apartado, se vuelve a considerar lo que la legislación ecuatoriana dice al respecto y se toma nuevamente como

[1] Registro Oficial 434 de 9 de febrero de 2015

referencia al ya mentado Reglamento de las Relaciones de Trabajo de Deportistas Profesionales, cuando en el mismo artículo definiciones precisa:

> *"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."*

Todo lo ya mencionado, da luces a quien lee el presente estudio, que la relación laboral de los futbolistas profesionales tiene un carácter muy especial, y por ende su tratamiento y análisis no puede ser cualquiera. Queda bien hacer ciertas referencias a esas particularidades, entenderlas mejor desde la doctrina, y posteriormente referenciarla a través de la norma en la legislación ecuatoriana.

1.2.2. Contrato de Trabajo Deportivo

En el apartado anterior se hizo referencia al contrato individual de trabajo de forma general, considerándolo la pieza clave a partir de la cual se origina la relación laboral. A la vez se hizo un recorrido explicativo sobre sus particularidades, tanto desde la doctrina como desde la legislación ecuatoriana, con el fin de ajustarlo a lo que se pretende en el presente estudio.

Con esos antecedentes se pasará de inmediato a analizar el denominado contrato de trabajo deportivo, mismo que tendrá características muy similares al ya explicado, pero a la vez ciertas peculiaridades, partiendo por el hecho de que sus intervinientes son de forma específica un deportista profesional, de la forma en que ya se lo explicó, y una entidad deportiva o club. No está de más recordar que, para efectos prácticos, la explicación que sigue versará en torno a los contratos entre clubes y futbolistas profesionales, por la especial relevancia de este deporte en nuestro país, y por ende su mayor evolución desde la doctrina y la legislación.

1.2.2.1. Naturaleza Jurídica del Contrato de Trabajo Deportivo

Tal como se ha explicado, al tratarse de un campo diferente y con ciertas normas que le son propias, el ámbito del deporte necesita explicaciones adicionales para tratar de entender y estudiar las instituciones jurídicas que en él se desarrollan. En el acápite previo se ha tratado de hacer un breve acercamiento al contexto que nos atañe, en lo que tiene que ver a la relación laboral en general, y el contrato individual de trabajo "común", para luego de poner en atención la necesaria aparición de normas especiales para el deporte, explicitar la naturaleza jurídica de una institución fundamental en nuestro estudio: el contrato de trabajo, aplicado de forma puntual en este caso, a los deportistas en general y, como quedará evidenciado en breve, a aquellos que se considera profesionales, bajo lo que ya se explicó anteriormente.

Para entender este fenómeno que se busca plantear en este estudio, hay que puntualizar de inicio que al que denominaremos contrato de trabajo deportivo, siguiendo los parámetros generales, no es más que la expresión de la voluntad de dos partes para generar una prestación deportiva y, por lo tanto, regir en esta relación que se va a dar entre el deportista y la entidad deportiva que quiere hacerse de sus servicios. Obviamente, un requisito importante para la aparición del contrato deportivo es el hecho de que una de las partes intervinientes, en este caso el deportista, responda a la característica de "profesional", cuestión que ya explicamos y delimitamos en líneas precedentes. De todas formas, vale detenerse en este punto para precisar que, de ahora en adelante, se reducirá mucho más el análisis en atención a la delimitación trazada en capítulos venideros, para explicar mejor el fenómeno que nos compete. Así, en lugar hacer referencia a los deportistas de manera general, se enfocarán los argumentos explicativos a lo que tiene que ver con los futbolistas, que es el campo en el que mayor desarrollo ha tomado la materia y, por ende, permite tener mayor material para formar un juicio de valor, un análisis más certero y proporcionalmente profundo sobre el tema que se ha planteado.

Volviendo a lo que se estaba exponiendo antes de la necesaria aclaración previa, vale dilucidar entonces a lo que se referirá por deportistas profesionales, esto nada más como aclaración a lo que ya mencionamos con anterioridad al respecto. Es así como, volviendo a citar a Dromi (como se cita en Frega Navía, 1999), precisa que "el deportista profesional es el sujeto que, dentro de la actividad deportiva, hace del deporte

su medio de vida, es el deportista retribuido, a diferencia del deportista aficionado" (p.12).

Considerando lo ya mencionado, y siguiendo con la descripción teórica del tema, es preciso hacer algunas precisiones más respecto a este último tema para terminar de clarificarlo. Es así como, a decir de Pérez (como se cita en Balmaceda, 2008), el jugador profesional puede ser considerado:

> "un deportista de oficio, que hace de ello su profesión o modo de vida habitual, inspirado por estímulos de lucro o gloria y que lucha y compite con otros profesionales. Debe someterse a exámenes médicos, psicofísicos, asistir a entrenamientos, participa de encuentros, acata las instrucciones de su dirección técnico, obedece las órdenes que imparten y acepta las tácticas de juego" (p.42),

es decir que "el jugador profesional percibe remuneración por la actividad que desarrolla, y ésta se encuentra detallada en el contrato que celebra con la institución deportiva" (Balmaceda, 2008, p.89).

Antes de cerrar este tema y avanzar en el análisis, es necesario precisar ciertas cuestiones relativas a esto en el ámbito ecuatoriano. Vale decir de inicio que el derecho aplicado al deporte en nuestro país está, por decir de alguna forma, "en pañales". Si bien con el paso del tiempo ha existido una progresiva determinación doctrinaria, jurisprudencial y legal sobre el ámbito deportivo aplicado al derecho, esto es mínimo. Sin embargo, en la Ley del Futbolista Profesional (1994), que será motivo de un estudio mucho más detallado más adelante, se aventura con una diferenciación entre el amateurismo y el profesionalismo en lo relativo a los futbolistas. Así, el artículo 1 de la mencionada normativa, indica que:

> *"Para los efectos de esta Ley, se entenderá por futbolista profesional al deportista que, habiendo celebrado un contrato escrito con un club afiliado a la Federación Ecuatoriana de Fútbol, además de la reposición de los gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades, también percibiere una remuneración periódica".*

Es así como se insiste en el criterio ya planteado con anterioridad y la diferenciación entre los deportistas profesionales y amateurs, más allá de ser extenso para algunas

cuestiones, tiene como base fundamental el hecho de la remuneración ya que esto hace que el deporte para aquellos que son profesionales sea un medio de vida.

Una vez identificado este punto, y a sabiendas que la relación contractual en el ámbito deportivo va a vincular por un lado a un jugador profesional y por otro a una entidad deportiva o club deportivo que busca sus servicios, vale hacer un breve recorrido histórico normativo sobre las etapas que se atravesaron para llegar a este punto en cuestión. Y todo nace, como no puede ser de otra manera, de una primaria diferencia entre aquella actividad deportiva que se produce por neto esparcimiento y otra que está vinculada con el denominado espectáculo, detrás del cual está inmiscuido el fin de lucro de la actividad realizada.

Es así como, en un primer nivel, la actividad deportiva no fue considerada al tratar una normativa laboral y, posteriormente, sí se la tomó en cuenta, pero dentro de las relaciones de trabajo comunes. Sin embargo, producto de una discusión doctrinaria y jurisprudencial a nivel internacional, se llegó a un punto que, como dice Dromi (como se cita en Frega Navía, 1999, p.13), "de que existe una convención especial de derecho laboral entre las partes, en la cual no resulta aplicables todas las normas del derecho del trabajo común y en razón de la peculiaridad de su prestación hace falta un derecho específico", en esa medida se ve la necesidad de que se establezcan normas más precisas al respecto, naciendo esto en Francia con el Código del Deporte, donde se establecen parámetros claros sobre los contratos del trabajo en el ámbito deportivo, mismos a los que se hace mención de inmediato para cerrar esta particularización que es necesaria sobre el nacimiento y la naturaleza jurídica del contrato de trabajo deportivo.

Vuelvo a citar a Dromi (como se cita en Frega Navía, 1999) cuando se refiere a esto último mencionando que en el contrato de trabajo

> "existe una relación de subordinación, hallándose sometido el deportista profesional a las órdenes de la entidad contratante. Ello lo obliga a cumplir los horarios de entrenamiento y concentración, y a prestar su actividad deportiva en las fechas y lugares que le señalen. Además, la actividad se presta de modo continuado y permanente, con exclusividad y el deportista percibe en contraprestación una remuneración convenida, en forma regular, a la que se le suman los premios y bonificaciones fijadas como estímulo. Y, por lo demás, la entidad empleadora puede aplicar sanciones disciplinarias" (p.14)

Ahora bien, una vez que de una u otra forma se ha dilucidado este primer punto, es menester ceñirse al análisis de la naturaleza jurídica de este contrato de trabajo aplicado desde lo deportivo. Es así como las opiniones al respecto desde la doctrina son varias e incluso alejadas unas de otras. Lo primero a tomar en cuenta es que este contrato se va a dar entre el deportista (futbolista) profesional y una entidad deportiva (club), y las posturas respecto al surgimiento de esta relación sugieren que la misma viene desde un mandato deportivo, un contrato al que ya se cataloga como "atípico" o de por sí un contrato deportivo, o también hay aquellos que señalan que se trata de una relación laboral común, sin reconocer los caracteres especiales que de por sí se intuye tiene.

Ahora bien, lo principal en este punto es identificar sobre todo dos posturas, que son los que más apoyo en la doctrina tiene y están en costados relativamente opuestos, lo que nos lleva a tener un contraste para partir al análisis. Por un lado, están aquellos que sostienen que la deportiva se trata de una relación laboral común, y otros que aseguran que estamos ante una relación laboral especial o atípica, como se ha venido por denominar.

En esa medida, es bueno insistir que el tema ha sido más estudiado en países como España y Argentina, lugares donde se ha desarrollado no solo doctrina sino legislación al respecto, y como señala Frega Navía (1999) sobre nuestro tema de estudio "esta relación contractual tuvo una evolución gradual que pasó de la exclusión total del ámbito laboral hacia una aceptación como una relación laboral especial, teniendo como escala intermedia la consideración de relación laboral común" (p.25). Es así como, como vemos, hay factores que llevan a diferenciar desde su origen, y desde el ámbito que estudia y controla, al contrato de trabajo deportivo y, como ya dijimos antes, a la relación laboral que surge del mismo.

Siguiendo con el recorrido histórico que hace Frega Navía del fenómeno que estamos estudiando, es preciso decir que, de inicio, el teórico español Arturo Majada Planelles (como se cita en Frega Navía, 1999) determinó lo especial de la relación laboral con deportistas profesionales al señalar que "este tipo de contrato no se adecua totalmente ni a los elementos del contrato de trabajo ni al de los arrendamientos de servicios, sino que (…), el contrato deportivo se incluiría en los denominados ´contratos mixtos´ (…)" (p.25). Esta explicación colinda con lo señalado por el ya mencionado autor que cita a los teóricos Cabrera Bazán y Alonso Olea (como se cita en Frega Navía, 1999), quienes postulan que "los elementos del contrato de trabajo no difieren en nada que permita

sacarlos del género contrato de trabajo, y añade que los rasgos específicos del contrato de trabajo deportivo son verdaderamente ´específicos´; esto es, definidores de ´una especie´, de un contrato de trabajo especial" (p.26).

Como se decía, además de la ya manifestada concepción doctrinal, en España se empezó a desarrollar a la par la opinión jurisprudencial de que en este tipo de casos se estaba ante una relación laboral de carácter especial en lo que respecta a deportistas profesionales; y esto a la vez llevó que en dicho país se desarrolle una legislación acorde con los preceptos doctrinarios y, por ende, empezar a regular lo que se consideró una relación especial dentro del mundo del trabajo.

Para ampliar este punto me permito también referirme a lo expuesto por Roberto Dromi (como se cita en Frega Navía, 1999) al respecto, cuando indica que:

> "para arribar a la conceptualización de su naturaleza jurídica de índole laboral y especial, como relación contractual que vincula al jugador profesional con la entidad deportiva que utiliza sus servicios, se atravesó un proceso evolutivo en la regulación, interpretación y aplicación de la normativa laboral deportiva" (p.13).

El mismo autor indica que en un primer término se consideró que la vinculación deportiva motivo de este estudio debía ser excluida de la aplicación de la normativa laboral, debido a la poca o nula diferenciación entre la actividad deportiva que se realiza por mero esparcimiento y otra que tiene un propósito de lucro. Posteriormente se la consideró una relación laboral común como ya explicamos en líneas anteriores y, finalmente, aunque no sin estar exenta de controversia respecto a su naturaleza, se ha llegado a consensuar, sobre todo a nivel internacional, que se propicia una "convención especial de derecho laboral entre las partes, en la cual no resultan aplicables todas las normas del derecho del trabajo común y en razón de la peculiaridad de su prestación hace falta un derecho específico" (Frega Navía, 1999).

A modo de conclusión respecto a la explicación doctrinaria precedente, me permito citar al teórico argentino Pablo Carlos Barbieri (2005), quien señala al respecto de este análisis que "desde el ángulo de la técnica jurídica, puede incluirse al contrato de trabajo ´futbolístico´ dentro de los llamados *contratos atípicos*, pero siempre de naturaleza laboral" (p.98). Es así como, en el acápite siguiente se podrá examinar con mayor minuciosidad los caracteres especiales que llevan a catalogar al contrato de

trabajo deportivo y a la relación laboral que deviene de este como atípico, algo que se repetirá en el análisis a lo largo del presente trabajo.

1.2.2.2. Características y Definiciones del Contrato de Trabajo Deportivo

Una vez expresadas ciertas particularidades a tomar en cuenta, ahora se buscará definir lo que tiene que ver al contrato de trabajo deportivo con el fin de identificar sus características desde la doctrina, la jurisprudencia y haciendo énfasis también en lo que tiene que ver a la legislación laboral internacional al respecto y la reglamentación deportiva que se aplica a nivel internacional para el caso específico de los futbolistas, uno más dentro del grupo de los deportistas, pero a la vez de los más amparados en el esquema jurídico merced a que este deporte, el fútbol, es el más difundido a nivel mundial y tiene mayor relevancia, al menos en Latinoamérica y Europa.

Para iniciar este apartado es necesario hacer referencia a lo que el profesor italiano Mario Serio (2010) tiende a llamar "la interpretación de la expresión" del contrato deportivo. En su artículo "Sports contracts in Italy", el catedrático de Derecho Comparado en la Universidad de Palermo explica que el contrato de trabajo deportivo, como tal, es el instrumento a través del cual se llegan a acuerdos de forma regular en lo que respecta a las relaciones de los atletas y sus actuaciones junto con las expectativas que de ellos tienen aquellos que los emplean. De igual forma, coincide en que esta interpretación inicial ha ido tomando con el paso del tiempo otros matices, convirtiéndose en "más global", es decir, vinculando a los múltiples aspectos que el deporte tiene de por sí y desarrollando, sobre todo, las obligaciones de las partes.

Es importante detallar esto de inicio ya que hace aterrizar el estudio en el tema puntual de este apartado y algo que se pretende analizar en lo sucesivo: el contrato de trabajo deportivo. Para ello será necesario primero identificar su forma y contenido, así como lo que a las partes se refiere y, una vez identificado esto tratar de ensayar ciertas diferencias generales respecto de un contrato (obviamente nos referimos al mismo en el ámbito laboral) común para plantearnos la necesidad de una aplicación diferente de las instituciones del derecho que intervienen en el desarrollo de los mismos.

Hay que partir diciendo también que, luego de lo explicado en líneas anteriores, el deportista profesional se verá sometido a una dualidad normativa, trazada por el derecho

laboral común y las reglas que atañen al derecho deportivo en lo relacionado con lo laboral. En esa medida, el profesor Dromi (como se cita en Frega Navía, 1999) precisa acertadamente que:

> "si bien en general se entiende que el vínculo contractual que une al deportista profesional con la entidad deportiva es el derecho laboral, como hemos sostenido se observan marcadas diferencias sobre el ámbito de aplicación de la normativa laboral deportiva. Ello depende en primer lugar, de la correcta identificación de los sujetos comprendidos en la conceptualización del deportista profesional, y, en segundo lugar, de la regulación de las competencias por las autoridades deportivas" (p.14).

En esa medida, adelanta su exposición indicando que es necesario que se produzca una verificación precisa de que existan lo que denomina "características identificatorias del contrato laboral deportivo" para lograr que esté contemplado correctamente desde el punto de vista jurídico, y no cierra su intervención sin ponernos ante una predica en la que pocos incursionan y que también será parte del análisis, y es conocer el tipo de relación contractual que se va a dar con actividades vinculadas a la práctica del deporte profesional, como puede ser el caso de los integrantes del cuerpo técnico, por poner un ejemplo. Estos últimos mencionados, al igual que otros siempre olvidados en las legislaciones que han logrado adelantos en este campo, pese a que su trabajo tiene ciertos aspectos característicos que se necesitaría proteger, pero que en nuestro medio usualmente no se tiene claro cómo encasillarlo: si como un contrato laboral deportivo (que ya lo hemos expuesto y seguiremos ampliando) o con la figura de un contrato laboral común e incluso como una mera prestación de servicios profesionales, esto último que también se ha aplicado a deportistas en sus relaciones contractuales con sus clubes y que suena más a una relación anacrónica y sin fundamento dentro del derecho del trabajo y las características que nacen del mismo y que ya hemos identificado previamente.

Vale decir que, aunque ahora, en su más complejo contexto y en la mayor parte de lugares, se considera que la relación que une al jugador profesional (de fútbol, vamos a entenderlo así de ahora en adelante) con una institución deportiva o club es mediante un contrato de trabajo, sin embargo, para llegar a este punto se han tenido que superar con el paso del tiempo otro tipo de concepciones que iban desde el mandato deportivo pasando por el de prestación de servicios o contratos innominados.

Un ejemplo claro de la evolución de este concepto y donde más se ha desarrollado el tema es en Argentina, donde incluso desde la jurisprudencia se han hecho aportes valiosos para la formación de un criterio jurídico adecuado respecto de esta relación. Vale por ejemplo citar la intervención, en el año 1969 con motivo del caso denominado "Ruiz, Silvio R. c/Club Atlético Platense", del procurador general del trabajo en Argentina de ese entonces, doctor Humberto Podetti, quien en la parte pertinente señala varios aspectos necesarios que han de confluir para la formación del contrato de trabajo, deportivo en este caso, de un futbolista profesional, y me permito citar textualmente:

> "(…) No agoto con lo dicho las objeciones que comúnmente se han formulado respecto de la calificación laboral del contrato del jugador profesional de fútbol, pero estimo que lo expuesto es suficiente para concluir que tratándose de quien presta una actividad profesional, en la satisfacción de servicios en cuanto actividad económica terciaria; que el vínculo es subordinado en grado extremo; tiene continuidad, de la que se deriva la permanencia, por lo que es estable mientras no se cumple el plazo fijo que generalmente se pacta; es oneroso, pues el jugador es remunerado con un sueldo mensual básico y con premios; se celebra consensualmente, con obligaciones a cargo de ambas partes (bilateralidad); las prestaciones son ciertas y determinadas, extrañas a todo azar o riesgo en su objeto, por lo que hay conmutatividad; esas prestaciones son de tracto sucesivo; y es intuitu personae, porque se tiene particularmente en consideración las facultades propias del jugador. Por consiguiente, al reunirse los caracteres generales del contrato de trabajo, el que aquí se trata encuadra dentro de esa categoría jurídica como una especie derivada de la especificidad en la relativa disciplina jurídica, que es lo que singulariza los contratos especiales de trabajo (…)" (Como se cita en Balmaceda, 2008, p. 92-93).

Y a esta percepción preliminar, dentro del mismo caso, se suma la del magistrado Dr. Rebullid (como se cita en Balmaceda, 2008), que también se refiere a lo relativo y señala con precisión, atendiendo a lo que nos interesa que:

> "(…) Existe, con relación al jugador profesional de fútbol, un contrato de trabajo, y éste puede ser calificado como un contrato de naturaleza especial; pero siempre tipificado, por darse en él los elementos propios de la naturaleza jurídica de aquél. El hecho de que tenga este contrato cierta individualidad jurídica que le permite distinguirse de los demás, no significa que, como los otros contratos

> especiales que hemos ido examinando, debe dejar de ser incluido dentro de los contratos del derecho de trabajo. El contrato deportivo es, dentro del enfoque que le hemos dado, un contrato de trabajo con peculiaridades propias. Lo que ocurre es que se realzan algunas diferencias en cuanto a los contratos comunes y se debilitan los caracteres de los elementos esenciales del contrato de trabajo, para formar así la teoría de que este contrato, por su finalidad, debe ser objeto de una reglamentación propia, distinta de la referente al contrato de trabajo genérico. Considero, en conclusión, que el jugador profesional de fútbol y la entidad que utiliza sus servicios se encuentran vinculados por un contrato de trabajo al que, desde luego, le son de aplicación todas aquellas disposiciones que rigen esta figura jurídica, debiendo recurrirse a los usos y costumbres es situaciones no regladas legalmente. Lo óptimo sería, sin duda, contar con normas legales inspiradas en las especialísimas modalidades del fútbol, a fin de evitar el riesgo de que las disposiciones pensadas para situaciones muy distintas puedan trabar el desenvolvimiento de un deporte que es solaz y pasión para gran parte del pueblo (…)" (p.94-95)

Bajo estas precisiones nacidas desde la jurisprudencia internacional ya hace mucho tiempo, podemos estar claros al decir que la relación entre el deportista (en este caso jugador de fútbol) profesional y su club tiene un claro tinte laboral y se enmarca dentro de un contrato de trabajo que, por ser relativo a la actividad deportiva, tendrá sus particularidades necesarias pero que, de todas formas, se atiene a las características esenciales que se desprenden del derecho laboral y a las instituciones que lo rigen. Es menester tener esto claro ya que con el tiempo el tema fue también evolucionando. Nos referimos a que, de inicio, se lo trató dentro del derecho laboral común (pese a que se le reconocían ciertas particularidades), pero de forma disímil en diferentes partes del mundo se fue generando de a poco doctrina, jurisprudencia y legislación que atendió estas particularidades y dio paso al derecho deportivo en materia laboral, algo que empata con lo que hablábamos antes al señalar que existe una dualidad normativa que se va configurando de a poco y que para nuestros tiempos parece estar muy arraigada, salvo en países como es el caso del Ecuador, en que esto apenas se está tratando y desarrollando.

Para sacar un poco en limpio lo señalado en líneas precedentes podemos señalar que ciertas características propias del contrato de trabajo común son aplicables al deportivo.

Por decir: el *principio de subordinación* debido a que el jugador va a estar sujeto a las disposiciones del club que lo contrata, esto en diferentes ámbitos, como puede ser el estrictamente deportivo pasando por temas de salud, alimentación, descanso y demás; es decir, con características especiales atendiendo a la actividad que desarrolla.

De igual forma está el *principio de continuidad* incluso tratándose de un contrato que, como veremos más adelante es necesariamente de plazo determinado. Esto es relativo a que mientras dure la relación contractual el jugador se debe al club que lo acoge en todos los ámbitos que le compete; esto a su vez va aparejado con la noción del *principio de estabilidad* ya que el vínculo va a imperar durante todo el plazo que han pactado las partes intervinientes. Está, además, el *carácter oneroso* ya que el jugador pacta recibir remuneraciones mensuales y adicional a ello están los premios que recibirá como estímulo a la realización de la actividad y, debido a que esto se produce de forma mensual mientras dura el vínculo, se consolida como una obligación de *tracto sucesivo.*

Siguiendo con esta puntualización y hay que decir que el contrato tiene un *carácter consensual* debido a que las partes llegan a un acuerdo de forma voluntaria; asimismo, ligado a esto se puede decir que es un vínculo de carácter personal e intransferible y por ello es *intuitu personae*, pues el que podrá realizar la actividad es el jugador que signa el contrato. De igual forma, existe un *carácter de exclusividad* en la medida en que el jugador contratado solo prestará sus servicios al club que lo contrató, valga la redundancia.

Durante mucho tiempo todo esto que se está exponiendo ha sido objeto de amplias discusiones doctrinales y jurisprudenciales, pues no existía un consenso respecto a cómo tratar el tema. Pero esto se empezaba a poner cada vez más en evidencia con la aparición de un organismo fundamental en el ámbito internacional del fútbol como la Federación Internacional del Fútbol Asociado (FIFA) que empezó a bosquejar ciertas reglas al respecto, mismas que con el paso del tiempo fueron adoptadas por las Asociaciones Nacionales que eran parte de esta y, a su vez, se extendió en algunos casos incluso a las legislaciones nacionales. Y si bien siempre estuvo en entredicho lo relativo a la incursión de la justicia ordinaria (incluido el ordenamiento jurídico nacional) en temas deportivos, se desarrollaron alrededor del globo necesarios avances que ponían en evidencia la atención cada vez mayor que revestían temas como el que tratamos en ciertos países. Uno de los principales fue Argentina, que en el año 1973

promulgó, a través de su órgano legislativo, la Ley 20.160, que sanciona el Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional, siendo esto un gran avance y zanjando varias de las dudas previas establecidas a este respecto.

Rescatando temas específicos que pueden aplicarse a nuestro estudio, y atendiendo, como se dijo antes a aspectos comparativos entre los caracteres del contrato laboral común y el deportivo, uno de los puntos a tomar en cuenta es el de la duración del contrato. Habitualmente en el contrato laboral común se estipula que el mismo podrá ser de forma indefinida, sin embargo, en el ámbito deportivo esto es insostenible por su propia naturaleza, es decir, que en el aspecto deportivo se exige que el contrato tenga un tiempo determinado debido a que la actividad como tal no va a ser eterna, sino que es de tiempo limitado y mucho tiene que ver para ello las condiciones del deportista. Así pues, el teórico Cardenal Carro (como se cita en Frega Navía, 1999) pone a consideración dos cuestiones para tener en cuenta en este apartado, señalando que:

> "la temporalidad de la relación obedece a un doble orden de consideraciones. Por una parte, esa característica es natural porque la prestación deportiva exige unas condiciones físicas que inexorablemente son afectadas por el transcurso del tiempo; de otro lado la temporalidad del vínculo permite que a lo largo de la carrera del deportista su retribución continuamente se ajusta al valor de mercado de su prestación" (p.104-105).

Vamos a ver más adelante que este tema, aunque parece obvio viéndolo de arranque, puede revestir otras implicaciones e incluso han tenido que darse fallos importantes a nivel internacional para que se los tome en consideración.

Un tema fundamental para tener en cuenta y que nos puede dar luces respecto al desarrollo del presente capítulo es el de la remuneración. En este caso, Frega Navia (1999, p.137), nos indica que en el caso de los deportistas profesionales hay dos particularidades a tomar en cuenta respecto al resto de trabajadores: la estructura de la composición del trabajo y el abandono del principio de que a mismo trabajo igual remuneración. Respecto de la primera va vinculado el hecho de que además del sueldo mensual, el deportista profesional se favorece de una variada gama de conceptos salariales (primas, premios), algo que no tiene precedentes en el ámbito laboral tradicional; mientras que lo segundo cae por su propio peso ya que, por poner un ejemplo que grafique la idea, en un mismo club los jugadores pueden cobrar cifras

disímiles, siendo incluso estas diferencias muy amplias, dependiendo de su capacidad atlética y de su aporte deportivo para los objetivos del club en cuestión.

En lo que tiene que ver a la seguridad social se tiene como primario el hecho de que los deportistas profesionales, al estar vinculados a una institución deportiva o club por medio de un contrato laboral, deben ser parte del sistema de seguridad social, este es un avance que se ha dado desde la doctrina y que se ha ido adaptando a las legislaciones que tratan el tema en diferentes países con el paso del tiempo.

Es preciso, antes de cerrar este apartado exponer dos cuestiones necesarias. Primero, hablar sobre el caso de la prórroga del contrato laboral, donde es preciso hacer una retrospectiva para analizar ciertos puntos, para posteriormente hacer referencia a lo que la jurisprudencia internacional ha dicho al respecto y, luego, con un poco más de profundidad, aunque no demasiada, dar ciertas puntualizaciones sobre los conflictos que se pueden generar producto de los contratos de trabajo deportivo (o en general).

Respecto de las prórrogas de los contratos deportivos, principalmente hablando de los futbolistas, hay un tema que ha causado controversia y resulta un tanto anacrónico si lo vinculamos a la realidad del tratamiento de temas laborales. Era práctica común hasta hace no mucho tiempo precisar, incluso ya desde la misma legislación de los diferentes países, que el contrato de los deportistas profesionales, de no mencionarse expresamente lo contrario, se renovaba o prorrogaba de forma automática una vez finalizado el vínculo principal. Esta cuestión ha sido muy usada en la realidad latinoamericana y vinculada especialmente al tema del "valor de pase" o al denominado en otros estudios como el "pase deportivo" que se podría vincular como lo que habilitaba al jugador para ejercer su actividad. Este "pase" usualmente le pertenecía al club y en casos puntuales al jugador y adquiría un valor adicional. En esa medida, se hablaba de que el jugador, cuando se retiraba o estaba por un tiempo prolongado inactivo, adquiría su "carta de libertad", algo que llegaba a ser incluso degradante ya que se trataba a los deportistas como meras mercancías atentando contra los derechos de los mismos. Con el paso del tiempo esto en el mundo fue cambiando, pero en Latinoamérica la visión era mucho más restrictiva y se fue anquilosando, hasta que se produjo un fallo importante a nivel internacional que cambió el paradigma y ha obligado a que se adapten de diferente forma estos conceptos.

Nos referimos al caso “Club Atlético Peñarol c/Carlos Heber Bueno, Cristian Gabriel Rodríguez Barroti & Paris Saint Germain”[2], ventilado en el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAS, por sus siglas en francés) en el año 2006. En este fallo, como reseña Balmaceda (2008), lo que se trata es “por un lado, se evidencia el interés de los clubes latinoamericanos en preservar las prórrogas unilaterales por el <valor del pase> y, como contrapartida, desde el ámbito internacional, se busca su destierro por considerarlas contrarias a las carreras de los deportistas” (p.211). En suma, lo que determinó esta sentencia es, más allá del caso particular, dar cuenta de que es inválida la posibilidad de una renovación unilateral de contratos de parte del club sin que exista una voluntad expresa de los jugadores por hacerlo y, en esa medida, también fue perdiendo vigencia de forma progresiva el "valor del pase”, tomándose como relación laboral válida solo aquella que surgía desde el contrato de trabajo como tal.

Finalmente, en lo que tiene que ver a la resolución de disputas merece también unas líneas para tenerlo en cuenta. Vale decir que el fútbol como actividad no está ajeno a que se produzcan algún tipo de disputas que traigan consigo problemas para las partes interesadas, y mucho más aún cuando de por medio hay un contrato laboral, por más que este sea en el ámbito deportivo. Ante esto, es evidente que se necesita y, de hecho, existen, instancias en las cuales, quienes intervienen en un conflicto pueden recurrir con el fin de solventarlo.

En nuestra realidad hay una suerte de contradicción entre lo que puede resultar de un proceso para resolver un conflicto en el ámbito deportivo, ante la justicia ordinaria o, por el contrario, ante órganos competentes especializados y exclusivos para el mundo del deporte.

En esta medida es menester tomar atención de lo que, en los últimos años, se ha venido realizando al respecto, para tener a ciencia cierta una visión global de la situación y, puntualizar –si fuera el caso- los problemas y/o soluciones que se dieran, en pos de un crecimiento sostenido del trabajo de resolución de disputas nacidas de relaciones jurídico-deportivas. Esto nos deja ante un panorama algo prometedor, sabiendo que hay opciones para el tratamiento de disputas en el ámbito deportivo y que, como veremos más adelante, ya se vienen practicando de forma sostenida con resultados ciertamente tranquilizadores.

[2] Arbitraje TAS 2005/A/983 & 984 Club Atlético Peñarol c. Carlos Heber Bueno Suarez, Cristian Gabriel Rodríguez Barrotti & Paris Saint-Germain, sentencia del 12 julio de 2006

Sin embargo, en este punto y hablando de materia deportiva me cabe una duda. Una de las más claras figuras en el mundo del deporte es la relación laboral existente entre, digamos por un lado el deportista, y el club al que pertenece. Para ejemplicar mejor, un club de fútbol. En ese caso, el órgano especializado que deberá conocer el conflicto que se suscitare, deberá ser relativo a los temas laborales y la aplicación de un método de resolución de estos conflictos entraría en contradicción debido a que, en temas netamente laborales, por su naturaleza, no se puede transigir y, por ejemplo, la mediación llega a ese punto.

Es allí donde habría que hacer una clara distinción, partiendo de una reflexión lógica, del ámbito del que se ocupan y/o ocuparían, estos organismos especializados en el tratamiento de conflictos. En nuestro medio contamos con el TAS-CAS, la FIFA y los órganos especializados en cada país para el tratamiento de los conflictos deportivos, incluso en el ámbito laboral. Y es precisamente en estos donde ahondaremos nuestro análisis en capítulos venideros.

Para cerrar este primer apartado respecto al contrato de trabajo deportivo, es importante hacer un acercamiento a lo que desde la doctrina se señala como deberes y obligaciones que surgen del mismo para las partes que lo suscriben. Ahora bien, es preciso señalar que en el Ecuador esto ha sido de desarrollo prácticamente nulo por lo que tomaré como referencia lo señalado al respecto por países como España y Argentina.

Primero hay que partir de una definición de lo que nos referimos cuando hablamos de derechos y obligaciones de las partes en una relación laboral, y más aún de carácter especial como es la deportiva. Partimos de lo que señala Julián De Diego (2002) al respecto señalando que "se denomina así al conjunto de obligaciones de cada uno de los sujetos del contrato individual, el trabajador y el empleador, y sus respectivos derechos, que integran el plexo contractual a través de lo que dispone la ley (…)" (p.221). El mismo Frega Navía (1999) los engloba de forma más precisa y ya vinculándolo con lo deportivo cuando precisa que:

> "se podría decir que no se tratan de obligaciones y derechos específicos de esta relación laboral especial debido a que los demás trabajadores también los tienen, sino que son derechos y obligaciones comunes a todo trabajador pero que la norma los adapta atendiendo a la naturaleza del desarrollo de esta prestación especial" (p.115-166).

En la Argentina estos puntos fueron fijados, de forma muy somera en una Convención Colectiva que data del año 1975[3] y pasamos a describirlos de forma muy breve, nada más como referencia de lo que debería generarse a partir del contrato de trabajo deportivo celebrado entre un deportista (futbolista) profesional y una entidad deportiva que pretende sus servicios.

Así, en lo relativo a las obligaciones del deportista se indica que el mismo: a) va a jugar al fútbol en la entidad contratante de forma exclusiva; b) a mantener y perfeccionar las aptitudes y condiciones psicosomáticas para el desempeño de la actividad, siendo considerado una falta grave que disminuya estas condiciones; c) a jugar con voluntad y eficiencia, poniendo en acción el máximo de energías y toda su habilidad como jugador; d) a ajustar su régimen de vida a las exigencias de sus obligaciones; e) a concurrir a toda convocatoria que le hiciere la entidad contratante; f) a cumplir con las normas deportivas internacionales que rigen la práctica del fútbol y de los reglamentos deportivos de la entidad contratante; g) a cumplir con el entrenamiento que le asigne la entidad por intermedio de las personas que designe para esos efectos; h) a dar aviso a la entidad, dentro del tiempo necesario previo, de cualquier circunstancia que lo afecte en sus condiciones o trabajo; i) a participar en los viajes que debiere realizar con la entidad con motivo de las competiciones deportivas en las que participe; j) a comportarse de forma disciplinada en los partidos, siguiendo los lineamientos de la institución; k) a no incurrir en faltas deportivas , y someterse a las sanciones disciplinarias que adopte el club ante una falta que cometiere.

Mientras tanto, en lo respectivo a las obligaciones del club para con el deportista, el mismo documento que antes ya fue mencionado, señala: a) a pagar las prestaciones patrimoniales establecidas en el contrato, en las condiciones y términos establecidas en el mismo; b) a otorgar un día de descanso semanal, así como un período de vacaciones anual; c) a prestar asistencia médica completa para asegurar que el jugador practique su actividad de manera efectiva; d) a contratar seguros a favor del jugador que cubran indemnizaciones antes cualquier percance; y, e) a pagar los gastos de transporte, hospedaje y alimentación si se realizare algún viaje debido a la práctica de la actividad deportiva.

[3] Convención Colectiva 430/75

1.3. Relación Laboral de Futbolistas Profesionales bajo la luz de la norma

Una vez que se ha analizado de forma amplia lo atinente al contrato individual de trabajo, tanto de forma general como de forma más específica refiriéndonos a los que conllevan una actividad deportiva de por medio, es preciso también hacer referencia a lo que la legislación, tanto a nivel ecuatoriano, como a nivel internacional, ha desarrollado al respecto. Es evidente que los avances han sido muchos en este ámbito, considerando cada vez más importante el tratamiento de los asuntos deportivos.

Ahora bien, para hacer una aproximación a lo que se va a tratar de inmediato, es plausible considerar que el derecho deportivo ha ido ganando relevancia y su desarrollo tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial (por los Tribunales deportivos internacionales) ha traído consigo la posibilidad de que los países vean necesaria la aparición de legislación local que regule las relaciones jurídico-deportivas, que pueden ser de tipos diferentes, pero sobre todo aquellas relativas a las relaciones contractuales, por su relevancia desde el punto de vista social, sobre todo.

De una u otra forma el derecho deportivo ha adquirido un cierto carácter autónomo, fundamentado en la eventual autonomía de las instituciones deportivas, y como dice Raya de Vera (2011) "en la particularidad del hecho deportivo y en la existencia de reglas propias guiadas por principios específicos" (p.209). Todo esto siempre con la clara concepción de que al hablar de derecho deportivo y de normas específicas para tratar la materia, no hablamos en absoluto de un orden jurídico supranacional; y a la vez saber también, citando a la misma autora que "el derecho del deporte no es un círculo jurídico completamente cerrado" (p.210); esto debido a que por sí mismo el derecho deportivo no puede regular todos los aspectos del hecho, deportivo o no, y por ende debe tener su basamento en los principios del derecho común, que eventualmente serían aplicados de forma subsidiaria. En conclusión, no se puede decir que el derecho deportivo se haya convertido en un sistema jurídico diferenciado, sino que este es un subsistema dentro del orden jurídico general.

Con estas precisiones realizadas, es importante decir que, en el ámbito internacional, e incluso en el ámbito ecuatoriano en el último tiempo, se han desarrollado un conjunto de normas aplicables a las relaciones contractuales deportivas, mismas que tienen una base en el derecho local común y que deben entenderse con contraste con éste. Si bien

las particularidades de las relaciones jurídico-deportivas nos obligan a hacer un análisis diferente, como se ha defendido a lo largo del presente estudio, es clave considerarlo también dentro del contexto normativo en el que se desarrolla. De esta forma, se buscará analizar brevemente lo que la legislación menciona sobre el contrato de trabajo deportivo, sus peculiaridades y su tratamiento en el Ecuador; y a la vez en países cercanos, lo que nos dará una visión global de la forma en que se está tratando esta temática.

1.3.1. Relación Laboral de Futbolistas Profesionales en la Legislación Ecuatoriana

Para hablar de los avances de la legislación ecuatoriana respecto al tema laboral de deportistas profesionales, no hay que ir muy atrás en el tiempo, ya que es apenas en los últimos 25 años donde se han dado intentos de regular este tipo de relaciones, aunque apenas en los últimos 5 años de forma más precisa y con preceptos más claros.

Sin embargo, en la jurisprudencia ecuatoriana ya desde hace mucho tiempo reconocía que la relación de trabajo que había entre los futbolistas profesionales y las instituciones deportivas que las acogían era de carácter laboral, dejando de lado, como ya se explicó antes, teorías que afirmaban que se trataba de una simple prestación de servicios y que, por ende, el futbolista como trabajador no estaba amparado bajo la norma laboral.

Así, por ejemplo, en un fallo de la entonces Corte Suprema de Justicia, publicada en la Gaceta Judicial, Nº 4, del 21 de diciembre de 1978, en la causa que seguía el futbolista profesional Rodolfo Piazza en contra del club Deportivo Cuenca, se resolvió lo siguiente, en lo que nos compete:

> "(…) la actividad de un futbolista profesional es laboral pues está sujeta a las cláusulas de un contrato, gana una remuneración que puede ser fija, en participación de beneficios o mixta, formas todas aceptadas por el Código del Trabajo; el jugador debe realizar los juegos que determine la sociedad, club o entidad deportiva acatando directivas, fechas y lugares de juego, y en definitiva, hay para la empresa utilidad económica, pues este último elemento distingue al deportista profesional del no profesional y que practica el deporte por perfeccionamiento físico (…)".

Con este antecedente, y con otros fallos similares, así como por el crecimiento cada vez mayor de la práctica futbolista profesional y buscando regular las necesidades de esta, el órgano legislativo del Ecuador dictó en 1994 la denominada Ley del Futbolista Profesional.

En los considerandos de dicha normativa se dicen dos cosas claves en la naturaleza de la relación laboral de los futbolistas profesionales, así como en el tratamiento que se debe dar a estos en la norma. Así pues, en lo concerniente señala:

> *"Que numerosas sentencias dictadas por la Corte Suprema de Justicia han determinado que el contrato que vincula a los futbolistas profesionales con los clubes es laboral.*
>
> *Que siendo ese contrato de características especiales, es conveniente que sea regulado expresamente por la ley".*

Con estas precisiones, y dejando en claro que en el Ecuador se reconoce desde la jurisprudencia y la Ley el hecho de que el contrato entre clubes y jugadores es laboral, y que en esa medida es regulado, se buscará determinar los aspectos que la Ley regula al respecto.

Ahora bien, luego de hacer un análisis pormenorizado en lo que tiene que ver a las relaciones laborales entre los deportistas (futbolistas particularmente) y las instituciones deportivas que los acogen, así como las características del contrato laboral que estas signan, es menester incorporarnos un poco a la realidad ecuatoriana y verlos a la luz de dos textos normativos que, en el país, rigen las relaciones de este tipo. Uno de ellos, la Ley del Futbolista Profesional, que data del año 1994 resultó práctica y útil al inicio, pero con el paso del tiempo, y la dinámica propia del deporte y sus relaciones, ha quedado poco menos que anacrónica, por lo que se hacía necesario un instrumento legal que nos otorgue más luces al respecto, dados los cambios suscitados en el mundo deportivo en el último tiempo. En esa medida, y surgido en un momento de crisis e incertidumbre en el medio deportivo y futbolístico en el país, aparece el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0019 del Ministerio del Trabajo, mismo que se denomina Reglamento para regular las relaciones especiales de trabajo entre los deportistas profesionales y las entidades deportivas empleadoras, que está vigente desde febrero del año 2015 y nos brinda concepciones un poco más actualizadas pero que, como veremos,

no terminar de abarcar la complejidad de las necesidades deportivas en el ámbito jurídico.

Con estos antecedentes, a través del análisis de la legislación vigente se conocerá cómo están regidas las cuestiones jurídico-deportivas en el país, y en esa medida se podrá hacer un aporte mayor en busca del beneficio de quienes están involucrados en este ámbito, el cual se ha hecho mucho de menos en el Ecuador. Se hará un análisis de los principales puntos tocados en ambas normativas, en una suerte de comparación.

- **Deportista Profesional (Futbolista Profesional)**

En el Acuerdo Ministerial se hace referencia en el Artículo 3, que habla de las definiciones, en el literal a), a lo que se debe entender por deportista profesional, señalándose que "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". Mientras que, en la Ley, al ser específica solo para los futbolistas profesionales, se los define de esa forma de la siguiente manera en el Artículo 1: "para los efectos de esta Ley, se entenderá por futbolista profesional al deportista que, habiendo celebrado un contrato escrito con un club afiliado a la Federación Ecuatoriana de Fútbol, además de la reposición de los gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades, también percibiere una remuneración periódica".

Ahora bien, hay que entender primero que el futbolista es un deportista y, por ello, pese a las particularidades de uno, se puede hacer un símil entre los dos conceptos expresados en los instrumentos legales precedentes. Hay características similares entre ambas definiciones, como puede ser el hecho de precisar que la relación surge de un contrato y está de por medio el tema de la remuneración; diferenciándose en cambio ya que en el texto del Acuerdo Ministerial se hace referencia a la dependencia laboral de una entidad deportiva, lo que en el otro texto no se tiene por explícito, lo que lleva a señalar que la mayor precisión siempre será necesaria para un mejor entendimiento del alcance de la norma.

- **Relación Laboral**

Para poner de inicio los puntos claros, el Acuerdo Ministerial precisa claramente lo que se entenderá como relación laboral. Así, en su artículo 5 expresa que "la relación entre

las entidades deportivas y sus deportistas profesionales o personas que desempeñan actividades conexas con la práctica profesional, será de carácter laboral y, como tal, se sujetará a las disposiciones previstas en el Código de Trabajo, en el presente Acuerdo y demás normativa secundaria laboral aplicable.", a lo que se suma además lo que previamente indica en el artículo 4 cuando explicita que "el Ministerio del Trabajo es la autoridad competente para ejercer el control del efectivo cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de las entidades deportivas respecto de sus personas trabajadoras deportistas profesionales o que desempeñan actividades conexas con la práctica profesional" . Vale decir que estos temas no estaban previstos en la Ley del Futbolista Profesional y por ello se los podría considerar un avance en la materia, ya que se tiene claro quién es el responsable del control de lo estipulado y, además, de la naturaleza de la relación que se forja entre quienes intervienen en la celebración de un contrato de trabajo deportivo.

- **Capacidad para contratar**

Una nueva diferencia se da entre el Acuerdo Ministerial y la Ley del Futbolista Profesional, cuando el primero de estos señala de forma expresa quienes estarán en capacidad para contratar en una relación laboral de orden deportivo. De esta forma, en el artículo 6 indica que "se podrán celebrar contratos individuales de trabajo con deportistas profesionales mayores de dieciocho años, y en los casos de menores de dieciocho años y mayores de quince años, se deberá contar con la autorización por escrito de los respectivos padres o representantes legales, así como también precautelar que los mismos no afecten el derecho a la educación de los jóvenes y adicionalmente, cumplir con todos los requisitos establecidos en la normativa para ellos aplicable". Es un nuevo avance que no está previsto en la Ley del Futbolista Profesional que, como dijimos en la introducción a este análisis, se ha quedado en el tiempo con cuestiones necesarias de aclaración.

No está demás señalar que lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial, que regula de forma especial las cuestiones relacionadas a los futbolistas profesionales, difiere un poco con lo que el Código del Trabajo dice de la posibilidad de que menores de edad puedan firmar contratos de trabajo y verse obligados en esa relación.

Se podría decir que lo que se encuadra en el Acuerdo Ministerial tiene que ver con cierta normativa FIFA que toma especial atención de la protección que hay que dar a los

menores de edad cuando se lo vincula con un club, especialmente lo que respecta a las transferencias de un club a otro. Así, en el artículo 19 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, se prohíbe las transferencias internacionales de menores de edad, aunque también se da cuenta de tres excepciones específicas a la regla; aunque no se prohíbe que menores de edad puedan firmar contratos de trabajo deportivos.

- **Obligación de contrato escrito y registro**

En lo que tiene que ver a una de las formalidades para contratos de este tipo hay una similitud entre el artículo 7 del Acuerdo Ministerial, que indica que "toda entidad deportiva deberá celebrar por escrito el contrato individual de trabajo con la persona trabajadora deportista profesional o la persona trabajadora que desempeñe actividades conexas a la práctica deportiva profesional, contrato que deberá ser registrado en el Ministerio del Trabajo" y el artículo 2 de la Ley del Futbolista Profesional, mismo que prescribe que "el contrato entre un club y un futbolista profesional será celebrado obligatoriamente por escrito." Pero por supuesto, nuevamente la idea jurídica de esta última se agota pronto pues nunca habla sobre el registro del contrato en mención en el Ministerio del Trabajo, más por el contrario, en el artículo 7 solo hace referencia a la inscripción del mismo ante la Federación Ecuatoriana de Fútbol, siendo esto también precisado en el Acuerdo Ministerial ya que en el segundo inciso del artículo 7 señala que posterior al registro en el Ministerio del Trabajo deberá ser pedido por la federación ecuatoriana por deporte que corresponda para la inscripción en su seno y que luego esto pueda posibilitar la habilitación, y se va más allá hablando también de sanciones.

- **Contenido mínimo del contrato de trabajo deportivo**

Otro avance más que nos da el Acuerdo Ministerial respecto de la Ley del Futbolista Profesional es la aparición de formalidades necesarias para la correcta suscripción de un contrato de trabajo deportivo. Así, en su artículo 8 enumera los siguientes puntos:

"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. Forma de pago;

10. Lugar donde desempeñará sus labores; y,

11. Plazo de vigencia del contrato."

- **Plazos del Contrato**

En lo que tiene que ver a los plazos del contrato, hay ciertamente una dicotomía de criterios en los textos analizados. Por un lado en el Acuerdo Ministerial se hace referencia en su artículo 9 a que el plazo debe ser mínimo de un año y no superior a lo que las entidades internacionales señalan a respecto (FIFA dice que no podrán ser superiores a 5 años, por ejemplo), pero al no explicitar su definición deja abierta la puerta a la posibilidad de pensar que se daría anuencia a los controversiales contratos de trabajo deportivos indefinidos algo que, como ya se precisó en el seguimiento teórico hecho en líneas precedentes, se aleja del espíritu verdadero de la norma e incluso de derechos propios de los deportistas. Esto en cambio sí está consagrado en la Ley del Futbolista Profesional cuando en el artículo 3 nos habla de la posibilidad de contratos a plazo fijo e indefinido, y habla incluso más adelante en el artículo 5 de la renovación automática del mismo si se llegan a dar ciertas condiciones, algo que también ya vimos anteriormente está en desuso a partir del fallo del TAS en el denominado "Caso Peñarol". De forma concordante con esto último también se hace referencia en la Ley del Futbolista Profesional de forma reiterada a los contratos que se firmen con clubes que tienen el "pase" y a contratos con clubes que no tienen el "pase" del jugador, otro tema que ya ha sido superado por la dinámica del derecho deportivo en el último tiempo y que tiene relación con el fallo arbitral antes mencionado.

- **Definiciones aclaratorias sobre los intervinientes en el contrato**

Antes de seguir avanzando con el análisis comparativo, e incluso como parte de este, vale decir que, en el Acuerdo Ministerial, en el artículo dedicado a las definiciones que ya tratamos anteriormente, se hace especial referencia a la explicación de aquellos sujetos intervinientes en la relación laboral. Ya se habló de lo que allí se entiende como deportista profesional, pero también se señala con precisión lo que debemos entender por "persona trabajadora que desempeña actividades conexas a la práctica deportiva profesional", lo que es una "entidad deportiva" y lo que debemos entender por "temporada deportiva". Todo esto obviamente no fue considerado por la Ley del Futbolista Profesional, ya que en ese entonces el avance doctrinal y jurisprudencial al respecto no estaba tan desarrollado.

- **Remuneración**

En lo que tiene que ver a la remuneración, las estipulaciones son similares e incluso se va un poco más allá en la Ley del Futbolista Profesional. De arranque vale decir que el Acuerdo Ministerial es más preciso en lo que se debe entender a la remuneración, mientras que la Ley del Futbolista Profesional solo indica que la misma no debe ser menor a la básica unificada, algo que parece sobreentenderse en la primera. En lo que tiene que ver a la mensualidad de las mismas, ambos concuerdan y en el periodo de pago de estas mensualidades también, en un máximo de 10 días de cada mes. Mientras tanto, en lo relativo a las primas y premios, usuales en los contratos de futbolistas profesionales, también se coindice y el Acuerdo Ministerial da un poco más de luces en lo que tiene que ver a la forma de exigir estos pagos y el período. Lo que la Ley del Futbolista Profesional desarrolló un poco más sobre esto es el hecho de que los reclamos se podrán hacer ante la FEF, siendo encargada ésta de exigir a los clubes en los casos establecidos y sino tomar medidas extraordinarias para hacerlo. Mientras tanto el Acuerdo Ministerial se remite más a multas que podrían recibir los entes deportivos contratantes en caso de incumplir con las obligaciones que les son aplicables.

- **Jornada de Trabajo**

Sobre este tema en la Ley del Futbolista Profesional no se hace referencia alguna, mientras que en el Acuerdo Ministerial se precisan ciertos puntos que nos darán luces sobre lo que se debe considerar o no en la jornada laboral. Así pues, en su artículo 14 precisa que:

"La jornada de trabajo de las personas trabajadoras deportistas profesionales y de las personas trabajadoras que desempeñan actividades conexas a la práctica deportiva profesional se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a los límites compatibles con la salud de los deportistas profesionales.

El tiempo de concentración que permanezca la persona trabajadora dentro de la sede o instalaciones que determine la entidad deportiva, previo a una competencia deportiva, así como el tiempo de viaje hacia los diferentes lugares en los que prestará sus servicios, no se considerarán para el cálculo de la duración de la jornada de trabajo".

- **Vacaciones**

Hay una coincidencia de criterios en lo que tiene que ver al tema vacaciones, ya que, en ambos casos, Acuerdo Ministerial y Ley del Futbolista Profesional, aunque con diferentes términos se estipula que el mismo será de al menos 15 días. En el Acuerdo Ministerial el tema adicional que se plantea dentro de este asunto de los descansos, aunque no necesariamente vinculado con vacaciones, es que debido a la naturaleza de la actividad los trabajadores pueden desempeñarse en días de descanso obligatorio, aunque esto debe ser observado para la respectiva compensación.

- **Afiliación al IESS**

En ambos casos se estipula de forma explícita que los deportistas (futbolistas) profesionales deben estar afiliados de forma obligatoria por sus respectivos empleadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Allí nada más hay una diferencia puesto que en la Ley del Futbolista Profesional se precisa que si después del retiro el futbolista quiere seguir afiliado al IESS lo podrá hacer de forma voluntaria, atendiendo los pagos al mismo por su cuenta.

- **Visto Bueno (Finalización de la relación laboral)**

En lo relativo a la finalización de la relación laboral, el Acuerdo Ministerial hace mención a lo relativo al desahucio y visto bueno en los siguientes términos, en su artículo 20:

"las disposiciones sobre el desahucio y el visto bueno previstas en el Código del Trabajo serán aplicables tanto para la entidad deportiva empleadora como para

las personas trabajadoras deportistas profesionales o personas trabajadoras que realizan actividades conexas a la práctica deportiva profesional, pudiendo las personas trabajadoras posteriormente celebrar nuevos contratos de trabajo con otras entidades deportivas, en ejercicio de su derecho constitucional a la libertad de trabajo y de contratación" .

Mientras tanto, en la Ley del Futbolista Profesional se precisan ciertos aspectos puntuales por los que se puede producir la terminación de la relación laboral, dentro de los cuales está el desahucio y el visto bueno, pero no únicamente esos:

"a) La muerte del futbolista profesional;

b) La pérdida de categoría del club o su disolución y liquidación legal;

c) El mutuo acuerdo entre las partes, que deberá constar por escrito y ser inscrito en la Secretaría de la Federación Ecuatoriana de Fútbol;

d) La transferencia a otro club;

e) El vencimiento del plazo contractual; f) La indisciplina grave o las faltas repetidas de disciplina; y,

g) El desahucio o el visto bueno, de acuerdo con la ley."

- **Carta de Libertad**

Como ya explicamos previamente, otro término usado con frecuencia al hablar de relaciones laborales deportivas hasta hace no mucho es el de la "libertad" por el tema de los "pases", una cuestión que ya se ha superado y que por ello en el Acuerdo Ministerial no se lo menciona, pero en cambio en la Ley del Futbolista recibe un título entero para su tratamiento, cuestión que es innecesario comentar por su inaplicabilidad.

- **Obligaciones de deportistas y clubes**

En cambio, un tema que en el Acuerdo Ministerial no se topa, pero que parece destacado en la Ley del Futbolista Profesional, es el de la enumeración de las obligaciones que tendrán tanto el deportista como el club una vez que se ha generado la relación laboral con la firma del respectivo contrato.

Me permito transcribir estos artículos en mención.

"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 antidumping, 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.";

y,

"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."

De este breve análisis que se ha tratado de ensayar en las páginas precedentes destacan ciertos aspectos que ya precisamos en líneas previos y que sin duda se han dado en la realidad ecuatoriana, y se siguen dando, cuestión por la cual es necesario tenerlos en cuenta y seguirlos desarrollando para pulir de forma adecuada nuestra naciente normativa deportiva.

1.3.2. Normativa Deportiva Nacional e Internacional

Así como se ha hecho una revisión breve respecto a los dos cuerpos legales especializados en lo que respecta a la regulación de temas laborales entre clubes y futbolistas profesionales, bien viene traer a colación también la normativa deportiva que se ha desarrollado a nivel internacional y local, que en muchas ocasiones tiene coincidencia con lo ya descrito anteriormente, aunque al ser dictada por órganos que conviven con estos temas todo el tiempo, nos va a entregar mayores luces sobre lo que conlleva la relación laboral y lo que se debe regular.

A este respecto este estudio se referirá de forma específica al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de jugadores, dictado por FIFA con las últimas modificaciones en 2016, que regula estas cuestiones, y en el plano ecuatoriano a tres instrumentos legales prescritos por la Federación Ecuatoriana de Fútbol y que están vigentes, como son el Estatuto de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, el Reglamento del Comité Ejecutivo del Fútbol Profesional de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, y el Reglamento del Jugador de la Federación Ecuatoriana de Fútbol. Vale mencionar que todos estos documentos están vigentes para regular ciertas relaciones en el fútbol ecuatoriano, con especial atención a las contractuales, por lo que bien vale hacer una breve revisión de lo que se expresa.

1.3.2.1. Normativa de la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF)

La Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF) es el ente rector del fútbol profesional ecuatoriano. Como tal, ha desarrollado cierta normativa interna que busca regular todo lo concerniente al fútbol profesional en nuestro país, y por ende también trata lo relativo al régimen contractual de los futbolistas con sus clubes, aunque siempre siguiendo la normativa superior de FIFA (que revisaremos más adelante), misma que además consagra que primero que nada se debe revisar y ajustar toda normativa a la legislación

interna de cada país. En esa medida, se revisará lo más destacado sobre los asuntos laborales en la normativa deportiva ecuatoriana:

- **Estatuto de la Federación Ecuatoriana de Fútbol**

El Estatuto de la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF) es la normativa principal que rige el funcionamiento de este organismo y que es aprobado por el Ministerio del Deporte. En este instrumento se consagran los principales lineamientos organizativos del fútbol ecuatoriano a través de la FEF, aunque luego se deberán desarrollar reglamentos específicos a través de este.

En esa medida, aquí se enmarcan dos avances importantes en lo que respecta a velar por los intereses de los jugadores profesionales en el Ecuador. Una de las instancias importantes en nuestro medio es la Comisión del Estatuto del Jugador, misma que tiene carácter de permanente en la FEF, y el mencionado cuerpo legal lo describe así:

> "Art. 65.- 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.".

De esta forma, se da cuenta que la normativa deportiva que se aplicará y velará de su cumplimiento siempre será el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores FIFA, a la que se hará mención más adelante; así como el Estatuto del Jugador únicamente para el plano ecuatoriano.

Además de esto, en el Estatuto de la FEF se indica también la vía mediante la cual los futbolistas profesionales que presentaren algún problema en temas laborales pueden efectuar reglamos en el ámbito deportivo. Para esto, se remite a la que en el Ecuador se denomina Cámara de Mediación y Resolución de Disputas.

> "Art. 91.- Sin perjuicio de que las partes se allanen a la jurisdicción y competencia del Tribunal Arbitral Especial de acuerdo con lo previsto en el Capítulo anterior, 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."

- **Reglamento del Comité Ejecutivo del Fútbol Profesional de la Federación Ecuatoriana de Fútbol**

El Comité Ejecutivo del Fútbol Profesionales un organismo de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, que se encargará, entre otras cosas, de hacer cumplir el Estatuto de la FEF y la normativa nacional e internacional, de FIFA que sobre el fútbol profesional tratare.

Este Reglamento de da especial atención a lo que respecta a los jugadores profesionales ya que una de sus funciones es también velar por el normal desarrollo de los torneos que organiza la FEF y, por ende, en los que participan tanto clubes como deportistas. En esa medida, todo un apartado está dedicado a los futbolistas y los contratos que estos deben suscribir, y la forma en que estos pasan a ser válidos ante la FEF.

Primero que nada, vale mencionar que, según la normativa FIFA lo que se ajusta a lo que prescribe la FEF, los contratos de trabajo entre clubes y jugadores deberán ser inscritos en cada asociación nacional, en este caso la FEF, para que sea reconocido por la misma y que luego se pueda proceder a la inscripción de un jugador en un club y su posterior habilitación.

La FEF hace especial referencia en este punto a los contratos de trabajo y lo que estos conllevan:

> "Art. 84.- Los contratos laborales entre clubes y jugadores se celebrarán cumpliendo las especificaciones que constan en el modelo estándar que se incorpora a este reglamento como apéndice. La Federación Ecuatoriana de Fútbol podrá elaborar, a su costo, formularios de tales contratos para que sean utilizados por los respectivos clubes.

Los contratos que se no se adecúen al indicado contrato único, no serán admitidos o registrados en los organismos de la FEF.

Los contratos deberán celebrarse y suscribirse al menos en tres ejemplares que serán distribuidos así: Uno para cada parte contratante y el tercero para que se registre en la Federación Ecuatoriana de Fútbol, en el cual deberá constar una nota suscrita por el jugador, en la que conste que recibió su ejemplar.

Los contratos que trata este artículo no contendrán cláusulas o estipulaciones que contravengan normas constitucionales y/o legales, o reglamentarias, así como su terminación unilateral por bajo rendimiento del jugador.

Si no se cumpliere con lo dispuesto en este artículo, el contrato será devuelto".

Siguiendo esta línea, este mismo Reglamento da cuenta de ciertas particularidades que debe tener el contrato de trabajo que se firme entre el club y un jugador profesional, para que el mismo pueda registrarse sin problema en la FEF y, como ya se dijo antes, dar paso a la posterior habilitación para que este pueda jugar profesionalmente.

"Art. 93.- Los contratos que los clubes celebren con sus jugadores, serán registrados en la Federación Ecuatoriana de Fútbol, hasta dentro de quince días de celebrados. Sin embargo, si no se hubiere registrado el respectivo contrato, el jugador no será habilitado para actuar en el respectivo campeonato hasta que se registre el expresado contrato.

Los contratos de cesión de los derechos federativos o transferencias de jugadores que se llegaren a efectuar de conformidad con lo previsto en el Art. 10 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores dictado por la FIFA, no podrán contener cláusulas que impidan su actuación en partidos que debieren jugarse entre los clubes cesionario y cedente. Si existieren estas cláusulas, se las tendrá como no escritas.

El Comité Ejecutivo dispondrá, inmediatamente, que la Secretaría General de la FEF registre la fecha de vencimiento del contrato del jugador con el club, haciéndolo constar en la ficha de registro del jugador la cual se publicará en la página web de la Federación.";

y,

> "Art. 94.- Los contratos que llegasen a celebrar entre los clubes y jugadores a más de las firmas respectivas al pie del mismo, deberán, obligatoriamente, estar firmados y rubricados en cada hoja del ejemplar, de lado y lado, tanto por los jugadores como por los clubes. Sin este requisito, el contrato no será aceptado y por ende devuelto al interesado sin más trámite.".

De esta manera queda claro que la FEF, ajustándose siempre a los parámetros que dicta FIFA, toma cierta postura sobre la forma en que se deben celebrar los contratos de trabajo entre clubes y jugadores, para de esta forma proceder posteriormente al registro y habilitación.

- **Reglamento del Jugador de la Federación Ecuatoriana de Fútbol**

Sobre lo ya expresado en el Reglamento del Comité Ejecutivo del Fútbol Profesional, la FEF ha realizado precisiones varias y todas ellas se conjuntan en el Reglamento del Jugador de la misma FEF, en el que de manera más específica hay cuestiones que regulan las relaciones contractuales de clubes y jugadores.

De inicio, en dicho reglamento se hace la diferenciación ya explicada anteriormente sobre a quien se debe considerar jugador profesional y las regulaciones que éste tiene, señalándose en uno de los incisos el artículo 2 que "futbolista profesional es aquel que por su tarea percibe periódicamente una remuneración en dinero, que se pacte en el instrumento contractual respectivo."

Asimismo, en el artículo 5 se hace referencia a lo que el contrato del jugador con el club debe contener como mínimo y la forma en que se realiza el registro ante la FEF, en lo relativo señala lo siguiente:

> "En el contrato constarán, al menos, las siguientes estipulaciones:
>
> a. Lugar y fecha de suscripción;
>
> b. Nombres y apellidos del jugador, nombre del club contratante y de su representante legal. En el caso de jugadores menores de edad, a la fecha de suscripción del contrato, se acompañará la autorización por escrito, debidamente autenticada, de sus padres o representantes legales y, a falta de éstos, de quien

tenga la patria potestad o curador especial, que de conformidad con las leyes ecuatorianas lo represente;

c. Lugar y fecha de nacimiento del jugador;

d. Tiempo de duración del contrato;

e. Derechos y obligaciones de los contratantes;

f. Determinación del pago mensual que le club efectuará al jugador;

g. Las causas y formas de terminación o suspensión de la relación contractual; y.

h. Declaración expresa de someter las controversias económicas individuales, a los Tribunales Arbitrales Especiales, o a la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la FEF, según el caso, en la forma que prevé este reglamento, el estatuto de la FEF y la "Ley del Futbolista Profesional".

Finalmente, en este cuerpo legal se dan a conocer obligaciones y derechos que tanto futbolistas profesionales como clubes adquieren cuando firman un contrato de trabajo deportivo, y que por ende se deben cumplir:

"Art.30.- Los jugadores de fútbol no aficionado tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

a. Someterse a los estatutos y reglamentos de las instituciones deportivas nacionales e internacionales que regulan el fútbol no aficionado;

b. Actuar, exclusivamente, en el club que ha contratado sus servicios;

c. Concurrir a las prácticas de preparación en el lugar y hora señalados por el club y concentrarse para las competencias deportivas, por el tiempo y en la forma que el club establezca;

d. Recibir, cumplidamente, del club los pagos que le corresponde, por su actividad deportiva institucional;

e. Gozar de las vacaciones previstas en la Ley del Futbolista Profesional;

f. Efectuar los viajes para los eventos de conformidad con las disposiciones del club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación; serán por cuenta del club;

g. Someterse al control doping, de acuerdo con lo establecido en las normas constantes en los reglamentos internacionales y nacionales, de las instituciones que rigen el fútbol no aficionado;

h. Gozar de los beneficios de la afiliación obligatoria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; e,

i. Los demás que se estableciere en el contrato, estatutos y reglamentos de las instituciones nacionales e internacionales que regulan el fútbol.";

y,

"Art.31.- Lo clubes tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

a. Cumplir oportunamente con los pagos que deben efectuar a todos los jugadores profesionales que integren sus equipos,

b. Organizar y mantener un servicio médico que realice al futbolista reconocimientos permanentes;

c. Cubrir los gastos de atención médica del futbolista, por enfermedad o lesión producida como consecuencia de su actividad deportiva en el club;

d. Conceder a los futbolistas, semanalmente, un día de descanso de actividad deportiva en los casos en que, por el carácter del evento, tenga que encontrarse permanentemente a disposición de su club; y,

e. Los demás que se establecieren en el contrato, estatutos y reglamentos de las instituciones nacionales e internacionales que regulan el fútbol.".

1.3.2.2. Normativa de la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA)

Así como en líneas precedentes se ha dado cuenta de la reglamentación emitida por la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF) para la regulación de temas contractuales de los futbolistas profesionales en nuestro medio, es preciso hacer referencia también a la normativa que la máxima institución del fútbol a nivel mundial, la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) ha dado al respecto. De hecho, esta es la normativa que el resto de federaciones nacionales sigue y debe ajustarse de forma obligatoria, a la vez que toma en cuenta la legislación ordinaria local.

A este respecto, el único instrumento legal dictado por la FIFA para regular estas relaciones es el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, que tuvo su última modificación en junio de 2016. En este apartado normativo se hace referencia clara a lo que se debe entender por futbolista profesional, la forma en que éste se vincula con el club por medio del contrato de trabajo y las obligaciones y derechos que se derivan del mismo, así como la forma en que debe ser tratado esto por los entes normativos pertinentes, a nivel deportivo.

Desde su primer artículo, el Reglamento aclara que las disposiciones son obligatorias para los países miembros; y pide a cada asociación que establezca en sus regulaciones locales los medios apropiados para proteger la estabilidad contractual, teniendo como principio el cumplimiento obligatorio de los contratos, a menos que exista causa justificada para que este se deba rescindir.

Como se dijo ya cuando tratamos la normativa de la FEF, es obligación del jugador el registro ante su asociación como parte de un club. A este respecto, la FIFA señala en el artículo 8 del Reglamento que esta solicitud de inscripción debe ser presentada junto a una copia del contrato del jugador, mismo que se debe registrar en la asociación local.

Se insta, además, en el artículo 12 bis del Reglamento, a los clubes a cubrir todas las obligaciones económicas que de forma voluntaria han contraído con los jugadores, e incluso con otros clubes, merced a los contratos que han sido firmados e inscritos, so pena de sanciones (a nivel deportivo) en caso de no hacerlo.

Un apartado importante en el Reglamento es lo que señala el artículo 13 cuando señala que "Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse solo al vencimiento del contrato o de común acuerdo"; y de inmediato en los artículos sucesivos se da cuenta de la posibilidad de que exista una causa justificada, o una causa deportiva justificada, en las que pueda sostenerse una eventual rescisión, sin que esto acarree sanciones.

Respecto a cuestiones específicas sobre los contratos entre los clubes y los jugadores profesionales, en el artículo 18 del Reglamento se señalan ciertas pautas a seguir. Por ejemplo, el hecho de que si un intermediario (debidamente acreditado) es parte de la negociación, su nombre deberá aparecer en el contrato. Asimismo, en que el plazo máximo del contrato es de 5 años, y de 3 años en el caso de menores de edad.

Antes de dejar de lado este apartado es necesario mencionar que la FIFA, el 24 de noviembre de 2008, a través de la Circular Nº 1171, indica a los clubes y asociaciones afiliadas que se debe seguir un documento de nombre "Requisitos mínimos para contratos estándar de jugadores de fútbol profesional". En la escrito, que se sugiere seguir a los clubes se indica claramente respecto al tema que nos atañe que el contrato de trabajo deportivo “constituye un contrato laboral para un futbolista profesional”, y se dan ciertas pautas que debe contener el contrato, así como la explicación de ciertas cláusulas en el ámbito deportivo que son necesarias para un entendimiento integral. En los anexos del presente trabajo se adjunta dicha circular ya que es relevante conocer el lineamiento FIFA respecto al manejo de tan importante instrumento.

CAPITULO II

2. La institución del Visto Bueno, como forma de terminación de la relación laboral

En el capítulo precedente se han desarrollado, grosso modo, varios apartados necesarios para entender lo que conlleva una relación laboral, partiendo desde el nacimiento de la misma con el contrato de trabajo. Se ha dado especial énfasis a esto desde la perspectiva de un deportista profesional, considerando el fin de la presente investigación.

Ahora bien, es menester repasar las formas en que se puede dar por terminar la relación laboral, considerando lo que contempla la legislación ecuatoriana al respecto, y especialmente centrarnos en la institución del visto bueno, que tiene ciertas particularidades en cuanto a su operatividad, así como sus consecuencias. Esto como sustento para llegar a explicar los problemas planteados en el inicio de esta investigación, y la forma en que se producen estos casos con deportistas, y de forma más específica con futbolistas profesionales y sus clubes.

2.1. Formas de terminación de un contrato individual de trabajo

Antes de desglosar las formas en las que se puede dar la terminación de un contrato individual de trabajo, es preciso mencionar de forma general lo que esto conlleva y la forma en que se produce. Me gustaría empezar citando al tratadista Montoya Melgar (2014) cuando indica que "la relación jurídica de trabajo se encuentra, como cualquier otra, sometida a un curso vital: se inicia mediante la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio continuado de las prestaciones del trabajador y empresario, puede sufrir vicisitudes modificativas, suspensivas o de otro tipo y, en fin, se extingue" (p.455). Esto es preciso considerarlo antes de cualquier explicación adicional ya que, en efecto, la relación laboral puede estar sometida, mientras exista, a un sinnúmero de factores que no necesariamente la dan por terminada. Así, me gustaría de entrada señalar que eventualmente una relación laboral puede modificarse mientras se mantiene vigente, así como puede suspenderse y finalmente, si se dan las condiciones, puede terminar, aunque las razones allí pueden ser varias, y por ende sus efectos.

Para tener más claro este punto, podemos empezar definiendo a la suspensión del contrato de trabajo, y que se marquen posteriormente las diferencias con la terminación del mencionado contrato. El ya fallecido tratadista peruano Mario Pasco Cosmópolis (1997) aseguraba con acierto que "la suspensión, en salvaguarda de la continuidad de la relación contractual, tiene por objeto evitar una ruptura definitiva cuando sobreviene una causa suficiente y justificada que impide transitoriamente su cumplimiento, esto es, permitir que el contrato sufra una interrupción pasajera sin afectar su subsistencia esencial." (p. 481), lo que va de la mano con lo señalado anteriormente, y agrega que "la suspensión es, entonces, un intervalo pasivo del contrato, un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones esenciales." (p.481).

Esta breve introducción es necesaria para dejar en evidencia que, si bien la legislación (y más aún en el caso ecuatoriano) determina ciertas formas de terminación de la relación laboral, hay explicaciones válidas desde la doctrina que deben considerarse para entender mejor a la institución, y posteriormente ser claro con los efectos que tendrá. Esto también para diferenciar la ya explicada suspensión del contrato, con lo que luego se catalogará como la terminación de la misma.

Así, explica Monesterolo (2013) que de plano en la legislación ecuatoriana se habla de "terminación" de la relación laboral, pero hay varios tratadistas que han tratado a esta institución de diversas maneras y le dan otorgado otras denominaciones, tales como nulidad, disolución, rescisión o resolución. En este apartado trataremos a esta institución laboral, ateniéndonos a la forma en que se cataloga en nuestra legislación laboral vigente.

Una vez hecha esta diferenciación, podemos pasar a definir lo que entendemos por terminación del contrato individual del contrato de trabajo, y por ende de la relación laboral. Empezamos con lo que señala al respecto Monesterolo (2013) al asegurar que es "el fin de la relación laboral dependiente y remunerada cuyo efecto inmediato es cesar la obligación del trabajador de prestar sus servicios mientras que impone al empleador la obligación de liquidar a aquel los haberes correspondientes" (p. 320).

Ahora bien, este cese de la relación laboral puede producir efectos varios, que dependerán en la forma en que el contrato fue terminado. Es allí cuando hablamos de las

causas por las cuales se produce la terminación del contrato de trabajo, que de forma general la doctrina las clasifica en tres: por voluntad de ambas partes, por causas ajenas a la voluntad de las partes, y por voluntad unilateral de una de las partes.

Para detallar un poco más este último punto, se debe señalar que la terminación del contrato por voluntad de las partes se puede dar, ya sea por mutuo acuerdo entre las partes o por las causas que legalmente se hayan previsto en el contrato para el efecto, dependiendo esto usualmente del tipo de contrato de trabajo del que se trate. Se puede dar también el término de la relación laboral por causas que serán ajenas a la voluntad de cualquiera de las dos partes, esto puede ser por ejemplo por la muerte del empleador (si no hubiere sucesor), por la muerte del trabajador, por fuerza mayor (siempre y cuando la misma se compruebe), e incluso por la extinción de la persona jurídica. Finalmente, por voluntad unilateral de cualquiera de las partes que intervienen, esto último principalmente determinado por la ley; y una de esas causas relativas a nuestro estudio: el visto bueno.

Antes de ahondar en esto, podemos pasar a revisar lo que el Código del Trabajo (2005) ecuatoriano señala como causar para la terminación del contrato del trabajo, lo que nos llevara a tener claro el panorama de la situación, y por ende lo que sigue al presente estudio. Es así como, en el capítulo relativo a la terminación del contrato de trabajo, se señala lo siguiente:

> *"Art. 169.- El contrato individual de trabajo termina:*
>
> *1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;*
>
> *2. Por acuerdo de las partes;*
>
> *3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;*
>
> *4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;*
>
> *5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;*
>
> *6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general,*

cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;

8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,

9. Por desahucio presentado por el trabajador."

Queda claro entonces que la legislación ecuatoriana vigente da cuenta de las formas en que puede proceder la terminación del contrato de trabajo, y cada una tendrá sus efectos determinados. En los numerales 7 y 8 de la ya citada norma se da cuenta de los casos en que el contrato se puede dar por terminado de manera unilateral por decisión de cualquiera de las dos partes, siendo enumerados de forma taxativa, en cada caso, las razones por las cuales esto opera. Todo esto será ampliado más adelante ya que en estos casos donde se recurre al denominado "visto bueno".

2.2. El Visto Bueno en la legislación ecuatoriana

Antes de realizar varias puntualizaciones en torno a la institución del visto bueno en la legislación ecuatoriano, es menester hacer un breve recuento histórico y, en grandes rasgos, entender la aparición de esta institución puesto que el Ecuador, al menos en Sudamérica, es el único que emplea esta particular figura en lo laboral.

Podemos remontarnos a 1928, para tener un primer antecedente de avances en materia laboral en este sentido, con la denominada Ley sobre el contrato individual del trabajo, que apareció en el gobierno de Isidro Ayora, puesto que, según comenta Vela Monsalve (1955, p.6690) esta establecía ciertas "causas justificadas" para el abandono del trabajo por parte del obrero, y contemplaba también un eventual despido, esto en términos del empleador. Esto se establecía en los artículos 15 y 16 del ya mencionado cuerpo legal.

Siguiendo con la línea temporal, hay que situarse en 1936, cuando mediante Decreto Ejecutivo, el entonces presidente Federico Páez, reforma la normativa antes señalada y en lo que nos concierne precisa que: "según la que los derechos concedidos a los trabajadores en el artículo 15 y 16 a los patronos, no surtirán efecto alguno, sin el requisito previo del visto bueno" (Vela Monsalve, 1955, p.669). Es allí donde nace la institución del derecho laboral que es objetivo de nuestro estudio.

En el mismo Decreto Ejecutivo al que se hizo referencia, se dispone "que los Inspectores del Trabajo deberán calificar, poner luego el visto bueno a las causales de cese en el contrato de trabajo y de despido obrero", y en esa medida "si esas causales fuesen notorias y públicas, estarán obligados a dar el visto bueno de inmediato (…). Pero cuando los hechos que la motivaren deban comprobarse, se procederá breve y sumariamente a establecerlos".

Luego, en 1938, mediante Decreto, el entonces Jefe Supremo de la República, General Alberto Enríquez Gallo, dispuso que "el Visto Bueno de los Inspectores en los casos de cesación, desahucio del trabajo y de despido del obrero, tendrá el carácter de verdadero fallo, y, por lo mismo, surtirá efecto obligatorio para los patronos y obreros, sin más recurso que el de apelación ante el Director General del Trabajo, quien resolverá por el mérito de lo actuado (…)" (Vela Monsalve, 1955, p.669). Vale mencionar que esta disposición no hace más sino dar al visto bueno su naturaleza de acto administrativo, y por sí mismo el valor de simple informe, lo que de una u otra forma ha sido puesto en entredicho en la historia del Derecho Laboral en el Ecuador.

Una vez dejado en claro el nacimiento de esta institución en la legislación laboral ecuatoriana, bien conviene definir al visto bueno, considerando las aclaraciones hechas previamente.

La Cámara de Comercio de Quito (2017), a través de su boletín jurídico, definió el visto bueno como "uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo, y consiste en la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causales previstas en la ley".

Esto viene de la mano con lo que expresa Monesterolo (2013) al respecto, al definir a esta institución como la "resolución del Inspector del Trabajo que califica de legal(es) las(s) causal(es) invocada(s) por el peticionario (trabajador o empleador) para dar por terminada la relación laboral" (p.324).

Y de forma general me permito exponer una definición de Ochoa (como se citó en Monesterolo, 1989) cuando señala respecto al visto bueno que es:

> "Visto Bueno es la resolución dictada por la Autoridad Administrativa del Trabajo, por medio de la cual, se autoriza al empleador o trabajador dar por

terminadas legalmente las relaciones contractuales de trabajo, siempre que concurran y se comprueben las causales invocadas y que ameriten la indispensable ruptura del vínculo jurídico laboral."

Ahora bien, una vez claro el concepto del visto bueno, podemos mencionar que el Código del Trabajo vigente, en los artículos 172 y 173, señala de forma taxativa las causas por las cuales tanto empleador como trabajador pueden solicitar al Inspector de Trabajo el respectivo visto bueno, buscando dar por finalizada la relación laboral existente. No está demás señalar que esto se apoya en los principios del derecho laboral, siempre buscando que las partes intervinientes en el contrato logren una mutua protección de sus intereses, apoyados en la idea de justicia social y privilegiando el derecho del trabajo, como un derecho fundamental. Es esto por lo que las causales por las cuales puedo darse por terminado un contrato individual deben ser perfectamente identificadas y claras para que proceda cualquier situación conforme a la Ley.

Como ya fue explicado previamente, la terminación de un contrato de trabajo puede producirse por diversas razones y formas, pero particularmente en la legislación ecuatoriana, hablando de una voluntad unilateral para esa ruptura de la relación laboral, la Ley concede a las partes causas determinadas para lograr su objetivo, esto es la solicitud del visto bueno ante la autoridad competente.

Una vez dicho esto, se puede hacer referencia a dos artículos específicos del Código del Trabajo, en los que se ubica de forma precisa las razones por las cuales tanto el empleador como el trabajador, pueden pedir el visto bueno que, eventualmente, dé por finalizado el contrato.

Así, los artículos en referencia señalan:

"Art. 172.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,

8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente."

Y también el siguiente:

"Art. 173.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código;

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y,

4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad."

De esta manera, queda claro la forma en que la institución del visto bueno está dada en la legislación ecuatoriana. Es una herramienta que puede facultar, dado el caso, tanto a la parte empleadora como al trabajador, a dar por terminado el contrato de trabajo, siempre y cuando este sea positivo por parte del Inspector del Trabajo.

Una vez considerado esto queda claro el legislador buscó que se limite, de una u otra forma, la facultad de las partes para dar por terminado el contrato de trabajo siempre y cuando concurran algunas causas que podríamos llamar "justificadas", mismas que están dadas de forma taxativa. Esta facultad, siguiendo el razonamiento, pudiera estar dado por una doble vía, así la principal sería el hecho de que las razones son taxativas, y luego en que estas deben ser puestas en consideración del Inspector del Trabajo, quien finalmente tomará una decisión en cuanto a su validez o no.

En esa medida, la Ley le otorga al Inspector del Trabajo el poder de decisión y esta es la razón de ser de la institución del visto bueno, ya que un tercero imparcial decidirá sobre lo que podría ser un eventual conflicto entre las partes de un contrato de trabajo, lo que

los llevaría a buscar su finalización, esto con la clara intención de evitar abusos de cualquiera de las dos partes.

Considerando lo previo, es preciso citar a Monesterolo (1989) cuando señala que:

> "Es importante destacar que el Visto Bueno en sí mismo no implica automáticamente la terminación del contrato de trabajo, sino que constituye una mera calificación de la causa invocada para que posteriormente el empleador, si aún lo desea, pueda dar por terminado el contrato en base a esa acción u omisión (calificada por el Inspector) imputable al trabajador y sancionada por el Código Laboral como causa justa de terminación de esa relación laboral, dejando en todo caso a salvo el derecho del trabajador de recurrir ante un juez de derecho para que revise el Visto Bueno concedido al empleador, para cuyos efectos, la resolución dada por el Inspector del Trabajo tiene en juicio, el valor de mero informe." (p.128)

De esta forma queda explicado, de manera general, el papel que juega el visto bueno y cómo se lo considera desde la legislación ecuatoriana. Esto nos deja a las puertas para analizar lo que el Código del Trabajo señala sobre la solicitud del visto bueno que puede pedir tanto el empleador como el trabajador, lo cual tiene sus particularidades. De forma especial el estudio se centrará en el análisis de lo que concierne al visto bueno cuando es pedido por parte del trabajador, lo que es uno de los objetivos de la presente investigación.

2.2.1. Visto Bueno solicitado por el trabajador

Para ahondar un poco lo señalado en este apartado, bien casa hacerlo en base a la idea básica de que la estabilidad del empleo es uno de los principios básicos consagrados por la Ley, y esto va directamente conectado con la relación que surge del contrato de trabajo. Así, la ley concede en este caso al trabajador la posibilidad de que esa estabilidad termine, por su propia voluntad, siempre y cuando concurran una de las posibilidades a las que el artículo en mención del Código del Trabajo hace referencia. Esto obviamente, se puede dar con causa justificada, amparado en lo dispuesto por la Ley, o sin ésta, pero sí por voluntad propia del trabajador.

Ahora bien, siguiendo la explicación de Monesterolo (1989), bien cabe señalar que, al ser un contrato bilateral, el contrato de trabajo conlleva el cumplimiento de obligaciones por las partes, así como responsabilidades propias para ambos. En esa medida, el trabajador tiene el mismo derecho que el empleador de dar por terminada la relación laboral, y si se lo hace por visto bueno, siempre que se incurra en una de las causales señaladas por la Ley al respecto y que han quedado ya señaladas con anterioridad, mismas que deberán ser puestas en consideración del Inspector del Trabajo, para que éste de su decisión. Vale decir que en caso de que el trabajador no se acoja a lo dispuesto en el código para solicitar la terminación del contrato de trabajo, estaría incurriendo en un abandono del mismo, lo que podría acarrear varias consecuencias, desde el punto de vista legal.

Lo expuesto anteriormente tiene su basamento en lo previsto por el mismo Código del Trabajo cuando señala que, respecto a la intervención del Inspector del Trabajo para aceptar o negar el visto bueno:

> "*Art. 183.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".*
>
> *La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio."*

Esto viene de la mano con lo que el mismo Código considera se debe considerar a la hora de establecer las indemnizaciones cuando se ha procedido conforme a la aceptación del visto bueno por parte del Inspector del Trabajo, merced a una de las causales expuestas en lo que respecta a la solicitud hecha por el trabajador.

> "*Art. 191.- Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código.*"

Volviendo al punto que se explicaba en este apartado, nos centramos en lo que el Código del Trabajo señala pobre las causas sobre las cuales se podría pedir el visto bueno por parte del trabajador, con el fin último de dar por terminado el contrato de trabajo.

Así, la primera causal señala: "Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código". Partiendo del principio de reciprocidad lo que prevalece en este numeral del Artículo 173 es el respeto entre los intervinientes, e incluso se extiende a "familiares o representantes", dejando claro que estas personas sobre el trabajador deben tener cierto "poder" por llamarlo de alguna manera; y del lado del trabajador también se extiende ya que incluye a sus familiares cercanos. Vale mencionar que el artículo dice específicamente "injurias", lo que significa, según explica Cabanellas (2012): "agravio, ofensa o ultraje de palabra o de obra, con intención de deshonrar, afrentar, envilecer, desacreditar, hacer odiosa, despreciable o sospechosa a otra persona, ponerla en ridículo o mofarse de ella." (p.199), y el mismo autor ahonda un poco más cuando lo refiere al derecho laboral de forma específica, indicando:

> "Corrientemente se llama *injuria,* dentro del ámbito del Derecho Laboral, aquellos actos realizados por el empleado o por el empleador que, por afectar la seguridad, el honor o los intereses de la otra parte o de su familia, dan lugar a la ruptura del contrato de trabajo" (p.199).

No está demás decir que, para el caso ecuatoriano, según lo dispone la Ley, estas injurias proferidas por parte de cualquiera de los intervinientes en el contrato de trabajo, no dan por terminado de forma inmediata el mismo, sino que se podría proceder mediante una de las causales al visto bueno, y eventualmente por esta vía dar por finalizada la relación laboral.

Mientras tanto, el segundo numeral del ya mencionado artículo, el cuál luego consideraremos de forma especial por ajustarse al caso particular de estudio que se propone, manifiesta: "Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada". Para analizar este punto, que incluye tres razones que

pueden dar paso al visto bueno, se debe partir de la explicación doctrinaria del término remuneración.

En esa medida, remuneración puede ser entendida como "la retribución económica que el trabajador debe percibir por el trabajo realizado o por el servicio prestado" (Guzmán, 1986). Ampliando este criterio me permito citar a Monesterolo (2013) quien señala al respecto que la remuneración puede ser entendida como la "contraprestación por el servicio prestado en relación de subordinación", a la vez que hace énfasis en asegurar que se trata de un elemento esencial del contrato de trabajo, lo que va de la mano con lo señalado por la Constitución y la Ley.

Así la Constitución de la República que está vigente, garantiza en su Artículo 66 numeral 17 el derecho a la libertad de trabajo e indica que nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, lo que va de la mano con el Artículo 33 del mismo cuerpo legal que indica que el Estado garantizará a los trabajadores el derecho, entre otras, a su remuneración. Y en general esto da pie a lo marcado en el Artículo 3 del Código del Trabajo, donde luego de sus consideraciones iniciales se precisa que "en general, todo trabajo debe ser remunerado".

Con estas consideraciones, queda claro lo que se debe entender por remuneración, siendo esto un derecho irrenunciable, al igual que todos los derechos vinculados al trabajador en la relación contractual, y por ende el incumplimiento del pago de la misma conforme a lo pactado con el empleador, así como su disminución sin consentimiento expreso del trabajador y el simple retraso en la cancelación del mismo, puede acarrear la eventual terminación del contrato, por el menoscabo en los derechos del trabajador, y por ende habilitarlo a recibir las indemnizaciones que la ley determina.

No quiere dejar de hacer mención de un nuevo alcance del término remuneración cuando Gatti (2015) señala que "la remuneración es el pago que el trabajador dependiente recibe a cambio del trabajo efectivamente prestado o de su disponibilidad de hacerlo, en orden a la actividad de su empleador" (p.280). De esta manera queda perfectamente claro, tanto desde la doctrina como desde la legislación el derecho al trabajo remunerado del que goza el trabajador, y por ende las consecuencias que la Ley prevé cuando lo pactado en este aspecto es incumplido, por parte del empleador.

Se señala un tercer numeral del Artículo 173 mismo que indica: "Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los

casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio". Esto queda en evidencia con lo expuesto en el contrato de trabajo sobre las labores para las que fue contratado, valga la redundancia, el trabajador, puesto que cualquier modificación sustancial de la misma, lo puede habilitar a solicitar el visto bueno y por ende dar por termina el contrato.

Y finalmente, en una de las últimas modificaciones realizadas al Código del Trabajo, en 2017, se añade una cuarta causal para que el trabajador solicite el visto bueno, misma que dice los siguiente: "En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales." Esto es una novedad implementada en la legislación laboral vigente, misma que fue considerado por el legislador ante la cada vez mayor presencia de casos del denominado "acoso laboral" que es entendida como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado hacia el trabajador, y como explica el mismo numeral, este debe ser cometido o permitido por la parte empleadora.

Esto es lo que expresa el mencionado artículo sobre las causales que eventualmente pudiera invocar el trabajador para buscar que, mediante el visto bueno, se dé la terminación del contrato del trabajo. Sin embargo, antes de pasar a revisar apuntes respecto al trámite del visto bueno, en el mismo Artículo 173, así como en el 172, el legislador en la última modificación realizada al Código del Trabajo, ha creído conveniente añadir la posibilidad previa a una "conciliación" entre las partes, ante la autoridad competente, esto es el Inspector del Trabajo, esto en atención a los más elementas principios laborales, precautelando que la relación de trabajo se mantenga y, por ende, su estabilidad, buscando resolver los problemas que se dieren de forma consensuada entre las partes, antes de que la autoridad competente pueda tomar acción al respecto.

2.3. Trámite del Visto Bueno

Respecto al trámite del visto bueno, el Código del Trabajo solo da ciertas pautas y tiempos determinados para hacer el trámite ante la autoridad competente, en este caso el Inspector del Trabajo, de la provincia en la que se la presentara. Respecto a las formalidades y documentos que se deben adjuntar, la legislación laboral no las señala de

forma expresa, pero hay una práctica recurrente que es la que trataremos de sintetizar a continuación para un mejor entendimiento.

Primero que nada hay que mencionar que, como ya se dijo anteriormente, merced a las modificaciones realizadas al Código del Trabajo en el tramo final de 2017, se da la posibilidad, tanto cuando el visto bueno viene solicitado por el lado del trabajador como del empleador, la posibilidad de que ante la autoridad competente se produzca una conciliación entre las partes, lo que haría que el vínculo contractual se mantenga, si finalmente existiere la voluntad de ambas por perpetuarla, todo esto antes de que la autoridad competente en materia laboral actué respecto al pedido hecho.

Ahora bien, una vez dicho esto, entramos a determinar lo que señala la legislación vigente respecto al procedimiento que corre por el pedido del visto bueno, cuando es solicitado por cualquiera de las dos partes.

Primero que nada, vale mencionar que el Código del Trabajo señala de arranque, en su Artículo 183, quién es la autoridad competente para conocer el visto bueno, a la vez que hace una aseveración sobre la naturaleza jurídica que tendría este visto bueno, tal como se menciona:

> *"Art. 183.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".*
>
> *La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio."*

De este artículo se puede colegir que, para los casos planteados para la solicitud del visto bueno, tanto por parte del empleador como del trabajador, estos deberán ser calificados por el Inspector del Trabajo, quien es la autoridad competente, quien tendrá la potestad de dar por aceptado o no el trámite, en base a su análisis. En esa medida, como mencionamos anteriormente, esta resolución emitida por el Inspector del Trabajo tiene únicamente el "valor de informe" y no quita el derecho que tiene cualquiera de las partes a acudir a instancias judiciales.

Para dejar aún más claro el asunto referente a la autoridad competente a la que se debe dirigir, y por ende quien resuelve, respecto al visto bueno, el Artículo 545 en su numeral 5 señala que una de las atribuciones del Inspector del Trabajo, mismo que debe ser provincial, será "conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código".

Ahora bien, una vez aclarados estos puntos, hay que hacer mención a lo señalado en el Artículo 621 cuando se habla de la solicitud de visto bueno propiamente dicha:

> *"Art. 621.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde."*

Tal como se puede ver, en el apartado al que se hace mención se da cuenta a breves rasgos de los pasos que se siguen con la solicitud de visto bueno y los tiempos que corren hasta que la misma deba resolverse por parte de la autoridad competente.

Ahora bien, para sintetizar y dar forma más didáctica a lo expresado en la Ley se puede decir que el siguiente es el trámite del viste bueno:

1. Presentación de la solicitud de visto bueno (ya sea por parte del trabajador como del empleador), al Inspector del Trabajo de la provincia correspondiente.
2. En 24 horas, notificación a la otra parte, otorgándole dos días para la contestación.
3. Contestación (o rebeldía de la otra parte).
4. Investigación del fundamento de la solicitud por parte del Inspector del Trabajo.
5. Dentro del tercer día, resolución del Inspector del Trabajo, concediendo o negando el visto bueno.

Una vez puesto esto sobre la mesa, vale hacer ciertas precisiones a cada uno de estos puntos.

Así pues, si bien el Código del Trabajo como quedó expuesto no hace referencia alguna a formalidades para la elaboración y posterior presentación de la solicitud del visto bueno, en la práctica ésta reúne los requisitos básicos de una demanda, tal como señala Monesterolo (2013). Entonces se determina la autoridad pertinente ante la que se elevará el pedido, los nombres completos del peticionario y de la persona contra la que se presenta la solicitud y el lugar en el que se le deberá notificar. Tras esto, se explican de forma detallada los fundamentos de hecho y de derecho que subyacen a la petición. El peticionario deberá adjuntar también la copia de la cédula de ciudadanía; y en el caso de que sea el empleador quien presentará la solicitud, el RUC en caso de ser persona jurídica, y el nombramiento correspondiente. Todo esto con firma de abogado.

Este es básicamente el procedimiento que se sigue para la obtención, ya sea de la aceptación o la negativa del visto bueno, por cualquiera de las partes. Y como queda dicho es fundamental la actuación que tuviere el Inspector del Trabajo. Al respecto Montero Maldonado (1974) indica sobre la autoridad competente que "dispone de amplias facultades y de los medios de prueba reconocidos por nuestra legislación".

Respecto a la resolución valen también ciertas precisiones pues es fundamental para luego determinar los efectos que tendrá la misma, que serán desarrollados más adelante en el presente estudio. Al respecto, Julio César Trujillo (2008) señala claramente que:

> "La resolución, aunque no es sentencia, reúne formalmente los requisitos de ella, así pues, comienza con la narración sucinta de los hechos, luego determina las circunstancias del caso, las pruebas aportadas y su valoración jurídica y, por último, termina con la resolución que se concretara a conceder o negar el visto bueno solicitado" (p.355).

2.4. Efectos de la resolución de Visto Bueno

Para hacer un breve repaso de los efectos que tendrá la resolución del visto bueno, ya sea ésta concediéndolo o negándolo, se debe partir de la concepción de que el visto bueno "consiste en la declaración de autoridad competente que las causas aducidas por una de las partes existen y reúnen los requisitos legales, para dar por terminado el contrato individual de trabajo" (Trujillo, 2008, p.357). Con esa consideración, queda claro que el visto bueno, como acto administrativo que es, no da por terminada la relación de trabajo, sino que es el empleador o el trabajador al hacer uso de éste, mismo

que está sustentado en una causa legalmente revisado y aceptada por el Inspector del Trabajo. Es decir, en suma, el visto bueno no es más que un requisito previo a la terminación de la relación laboral.

Ahora bien, como queda dicho, el Inspector del Trabajo puede conceder o negar la solicitud de visto bueno, pedida ya sea por el trabajador como por el empleador. En esa medida, para cada situación hay efectos diferentes, pero siempre considerando lo que señala el Código del Trabajo, que en el eventual de que una de las partes decida comparecer ante el Juez del Trabajo, la resolución de visto bueno no tiene más que valor de mero informe.

En consecuencia, queda claro también que la resolución de visto bueno es un acto administrativo no susceptible de apelación por la vía de los recursos administrativos, así como tampoco por la vía contencioso-administrativa, pero eso sí, la Ley deja sentada la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda recurrir directamente al Juez del Trabajo, allí es cuando se verán ciertas variantes respecto a los efectos que tendrá la resolución.

Así pues, si es el trabajador quien pidió el visto bueno, y el mismo es concedido por la autoridad de trabajo competente, éste tiene el derecho a dar por terminado el contrato de trabajo, y por ende la relación laboral con el empleador. De igual forma, le asiste el derecho a ser indemnizado. En este caso, empleador puede impugnar en el mismo juicio donde se solicitan las indemnizaciones, la legalidad del visto y eventualmente reconvenir al trabajador al pago de indemnizaciones por abandono del trabajo de forma intempestiva. Es el Juez del Trabajo el encargado de dirimir si las causas sobre las cuales resolvió el Inspector del Trabajo se adecuan a derecho y, por ende, si su resolución es legal.

En el caso contrario, en el que el visto bueno sea concedido cuando fue solicitado por el empleador, éste puede hacer uso del mismo apara dar por terminada la relación contractual y esto le exime del pago de indemnizaciones al trabajador. Sin embargo, el trabajador despedido puede acudir al Juez del Trabajo y demandar la invalidez del visto bueno, considerándolo ilegal, y por ende recibir su indemnización conforme a la Ley, más no la restitución de su puesto de trabajo. En juicio se debe probar por parte del trabajador la ilegalidad de las causas invocadas para que se otorgue el visto bueno, y por

el contrario el empleador deberá presentar las pruebas sobre las cuales resolvió el Inspector del Trabajo.

Mientras tanto cuando se niega el visto bueno, en el caso de que haya sido solicitado por el trabajador, la relación laboral se debe mantener en las mismas condiciones en las que se encontraba, aunque de igual forma le asiste el derecho a acudir al Juez del Trabajo para pedir que se dé por finalizada la relación laboral, bajo las mimas razones alegadas ante el Inspector del Trabajo; en ese caso, el empleador podrá usar la resolución de visto bueno a su favor como argumento, aunque su valor sea solo de mero informe, y las causas alegadas por el trabajador deban ser denegadas en juicio.

Finalmente, en el caso de la negativa de visto bueno cuando haya sido solicitado por el empleador, hace que se mantenga la relación laboral, aunque éste puede reclamar por vía judicial y pedir la terminación del contrato de trabajo, lo que deberá ser resuelto por el juez con las pruebas que se presenten por las partes. Asimismo, el trabajador en este caso retornará a su puesto de trabajo, y en caso de que el empleador haya pedido la suspensión de sus actividades, incluso cobrará la remuneración que debiere haber sido consignada según manda la Ley.

Es así como a modo de conclusión de todo lo señalado, se puede precisar que "la terminación de un contrato de trabajo mediante un Visto Bueno basado en alguna de las causales que la Ley faculta, es lo que diferencia esta forma de terminación de aquellas intempestivas como el despido y abandono del trabajo, así como también del desahucio" (Monesterolo, 1989, p.347).

CAPÍTULO III

3. Terminación del vínculo laboral en deportistas profesionales de manera unilateral

En los capítulos precedentes se ha hecho un rápido recorrido teórico respecto al contrato individual de trabajo de forma general, y sus particularidades cuando el mismo es aplicado al ámbito deportivo. En esa medida, ha queda más que claro que el vínculo que une a un futbolista profesional con una entidad deportiva tiene carácter laboral, y por ende debe regirse a las normas del mismo. Obviamente, primero considerando lo que manda el ordenamiento jurídico de un país, en este caso el Ecuador, y luego adaptándose a lo que manda la normativa deportiva, que se ha desarrollado cada vez con mayor frecuencia, primero desde el organismo rector del fútbol mundial como FIFA, y luego en las asociaciones locales, como en el caso ecuatoriano es la FEF.

Con eso claro, hay que mencionar, tal como se ha hecho previamente, que existen modalidades para el contrato individual de trabajo termine. En el apartado previo se ha hecho referencia a la forma en que se puede dar este finiquito, y con especial atención a la institución conocida como “visto bueno” que tiene particular relevancia en la realidad ecuatoriana. Esto servirá, evidentemente, para que pueda darse la finalización del vínculo entre las partes de forma unilateral si se incurre en alguna de las causales que estipula el Código del Trabajo.

Pero además de la ya estudiada modalidad de terminación del contrato individual de trabajo que contempla la legislación ordinaria ecuatoriana, hay que poner relevancia también en el hecho de que la normativa deportiva internacional desde FIFA, y por ende aplicable al Ecuador por ser afiliados a este organismo en el plano futbolístico, que se han desarrollado dos corrientes, recogidas en el Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores, que da pie para una terminación unilateral de los contratos de trabajo, e incluso la posibilidad de solicitar indemnizaciones por la vía deportiva, cuestión que está claramente identificada en esta normativa.

3.1. Rescisión de contratos por causa justificada

Si bien la FIFA, en el artículo 13 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores señala que "un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse solo al vencimiento del contrato o de común acuerdo", da opciones a las

partes contratantes y específicamente a los jugadores profesionales de lograr una recisión del contrato de trabajo siempre y cuando concurran ciertas cuestiones necesarias que justifiquen esta rescisión.

En medida de la explicación anterior, en el artículo 14 de la normativa FIFA ya antes citada, se hace referencia a la denominada rescisión de contrato por causa justificada y se la define de la siguiente forma: “En el caso de que exista una causa justificada, cualquier parte puede rescindir un contrato sin ningún tipo de consecuencias (pago de una indemnización o imposición de sanciones deportivas).”

La disposición FIFA se queda allí, pero bien vale hacer ciertas precisiones respecto a lo que significa tener una “causa justificada” para buscar una rescisión contractual y lo que esto implicaría, pues acarrea efectos para las partes contratantes.

Para iniciar con el análisis hay que tener claro, tal como se dijo en líneas previas que, en general, el Reglamento el contrato que firman las partes intervinientes debe ser respetado, es decir que en la medida de lo posible se debe intentar evitar que exista una rescisión unilateral del contrato sin que exista una causa justificada.

Sin embargo, como quedó en evidencia con lo señalado en el Artículo 14 del Reglamento, este principio de cumplimiento de los contratos no es absoluto y hay posibilidad de llegar a una rescisión del mismo. En esa medida, la primera de las posibilidades, a la que estará abocada a explicar este apartado, es la posibilidad de que cualquiera de las dos partes intervinientes, ya sea el club o el jugador, puedo lograr la rescisión del contrato siempre que exista un motivo válido para hacerlo, a esto se refiere con el término "causa justificada".

De todas formas, el Reglamento no aclara de forma definida lo que se debe entender por "causa justificada"; esto se analizará de forma individual en cada caso. Al respecto, el documento expedido por la misma FIFA y denominado Comentarios al Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores asegura al respecto que "una conducta que suponga una violación de los términos de un contrato de trabajo puede, no obstante, no justificar la rescisión del contrato por causa justificada". De todas formas, si esta violación persiste, y hay cuestiones adicionales a tratarse, puede configurarse una situación en que sea viable la ruptura unilateral del contrato de trabajo por esta situación.

Ahora bien, siguiendo los estamentos FIFA, queda claro que esta "causa justificada" deberá ser establecida, y resuelta, ante el órgano competente, que para el tratamiento de casos a nivel internacional y considerando el Reglamento motivo de análisis viene a ser la Cámara de Resolución de Disputas de FIFA; e incluso la misma instancia en el ámbito local.

Debe quedar claro también que, cuando se está resolviendo un conflicto entre las partes contractuales, el órgano competente de resolverlo debe considerar que, de haber una razón válida, es decir una "causa justificada" para que se proceda con la rescisión del contrato, la parte que busca la finalización del mismo no pagará indemnización alguna, ni sufrirá sanciones en el orden deportivo.

Por el contrario, a lo antes expuesto, la otra parte contratante, que va a resultar responsable de la rescisión del contrato, será responsable del pago de indemnización por los daños sufridos a consecuencia de la terminación anticipada del contrato e incluso podría sufrir sanciones deportivas, impuesta por el organismo competente.

De todas formas, siguiendo al anterior documento de los Comentarios al Reglamento, que es expedido por FIFA pero que, pese a no ser vinculante, entrega una guía sobre la aplicación del Reglamento en cuestión, señala que:

> "la causa justificada de una parte para la rescisión del contrato es, normalmente, consecuencia de una violación del contrato por la otra parte. Sin embargo, no se excluye que una parte tenga una causa justificada para la rescisión de contrato pero que la otra parte no sea responsable de la violación del contrato o que ambas partes deban compartir la responsabilidad."

Es decir, que de lo antes mencionado se comprueba que la responsabilidad por la que se rompe el principio general de la estabilidad contractual deberá ser analizada y precisada por el órgano que es encargado de dirimir el conflicto, y que de esta forma llegará a valorar la aparición o no de una causa justificada de terminación contractual, por lo cual se procede con las indemnizaciones correspondientes.

Para explicar un poco más este punto me permito hacer referencia a jurisprudencia de la Cámara de Resolución de Disputas de FIFA, que ha podido marcar criterios uniformes sobre la forma en que se debe considerar a determinada situación como "causa

justificada" para que se proceda a la rescisión contractual de forma unilateral. Así, se cita a continuación uno de los argumentos considerados por la CRD, presidida por Geoff Thompson, que decisión tomada el 24 de abril de 2015 respecto a una disputa laboral en el que, por razones de seguridad, FIFA se reserva los nombres de los involucrados:

> "En este contexto, los miembros de la Cámara se refirieron a la pacífica jurisprudencia de la CRD la cual establece que sólo un incumplimiento de contrato grave justifica la rescisión del mismo sin previo aviso. En otras palabras, sólo cuando existan criterios objetivos que no permitan razonablemente esperar una continuación de la relación laboral entre las partes, el contrato puede ser rescindido anticipadamente. Por lo tanto, si existen medidas menos severas que se puedan tomar para que un trabajador cumpla con sus obligaciones contractuales, tales medidas deben ser tomadas por el empleador antes de rescindir un contrato de trabajo. En este sentido, la rescisión anticipada del contrato de trabajo sólo puede ser utilizada como *ultima ratio*."

En este apartado la Cámara es clara al señalar que el principio de cumplimiento de los contratos debe estar por sobre cualquier cuestión, salvo que exista una violación pronunciada, evidente, y severa de lo establecido en el contrato, es decir, que no permita a una de las partes sostener la relación laboral, existiendo allí la denominada "causa justificada", caso contrario se debe hacer lo posible para sostener la relación. Aclara sobre el final que esta terminación de contrato unilateral debe ser utilizada como *ultima ratio*.

Queda claro entonces la línea de decisión que ha tomado al respecto la CRD y la posibilidad de que la misma pueda calificar como tal a una "causa justificada". Cuando en un litigio se pone de manifiesta la existencia de ésta, el trabajo de la Cámara será analizar primero si en realidad hay presencia de la misma o si, por el contrario, no hay causa justificada. Una vez claro esto, se observará cuál de las partes tiene la responsabilidad para que se haya dado la ruptura contractual, y en esa medida determinar indemnizaciones y eventuales sanciones deportivas.

3.2. Rescisión de contratos por causa deportiva justificada

Tal como ya se mencionó anteriormente, si bien la idea de los estamentos internacionales es que se mantenga el principio de cumplimiento de los contratos entre jugadores y clubes, se ha expuesto previamente la posibilidad de buscar una rescisión cuando hay "causa justificada". Al respecto FIFA también ha prescrito la posibilidad de que exista una "causa deportiva justificada", esto es respecto a la posibilidad de que los jugadores tengan continuidad en sus clubes, siempre precautelando la fuerza de trabajo.

En el artículo 15 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de FIFA se da cuenta de esta posibilidad de la siguiente manera:

> "Un jugador profesional que en el transcurso de una temporada participe en menos del 10 % de los partidos oficiales disputados por su club puede rescindir prematuramente su contrato argumentando causa deportiva justificada. En el examen de estos casos, se considerarán debidamente las circunstancias del jugador. La existencia de una causa deportiva justificada se establecerá individualmente en cada caso. En tal caso, no se impondrán sanciones deportivas, aunque podrá exigirse indemnización. Un jugador profesional podrá rescindir su contrato sobre esta base en los 15 días siguientes a su último partido oficial de la temporada con el club en el que está inscrito."

Respecto de esta disposición normativa de FIFA, la idea es que un jugador profesional que tenga un contrato con un club se mantenga en actividad, y de no ser el caso, busque la rescisión unilateral de la relación laboral en pos de la misma. Así, a diferencia de lo explicado en el artículo anterior del mismo Reglamento, la idea de la causa deportiva justificada está vinculada con el tiempo de juego del futbolista profesional, marcándose con un límite arbitrario, aunque entendible, del 10% de juegos en el transcurso de una temporada para que el mismo pueda ejecutar la rescisión de forma unilateral.

No está demás mencionar que, al igual que en lo que refería a la "causa justificada", los casos en los que se alegue "causa deportiva justificada" deberá ser considerada de forma individual por el órgano competente para resolverlo, ya sea a nivel FIFA como a nivel de las Asociaciones Nacionales. Asimismo, se impone un plazo en el que el jugador puede pedir la finalización del vínculo laboral por esta causa.

Se reconoce de esta forma en la reglamentación FIFA que un jugador puede alegar una causa deportiva justificada para lograr la rescisión de contrato. Siempre tomando en cuenta que el hecho de que un jugador reclame por esta causa, no significa que de antemano esta se acepte, sino que, como ya pasó con el caso anterior, esta "causa deportiva justificada" debe ser establecida por la Cámara de Resolución de Disputas.

Para que se configure la causal establecida por la normativa, se colige que deben concurrir dos condiciones: primero establecer la calidad del jugador y segundo que se cumpla el porcentaje de actividad descrito en el artículo. Respecto al primer punto, de forma general se habla de una calidad de "jugador establecido" lo que no ha sido definido de forma explícita, pero se entiende por tal a aquel jugador que ha terminado su período de formación y está completamente formado, y que su nivel futbolístico está en la media o incluso superior al de sus compañeros. Mientras tanto, en el segundo punto se debe entender que ese porcentaje del 10% al que se hace referencia debe entenderse como el hecho de que el jugador ha sido alineado y ha participado de forma activa en el juego. En esa medida, el porcentaje se establece por lo actuado tanto en torneos locales como internacionales con el respectivo club.

Como se ha dicho previamente, el órgano decisorio será el encargado de establecer si se da la "causa deportiva justificada o no". Esto, como ya ha quedado establecido con anterioridad es la Cámara de Resolución de Disputas a nivel FIFA, e incluso este mismo organismo a nivel de las federaciones locales, esto en primera instancia; y el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAS, por sus siglas en francés) como instancia de apelación.

Con esa consideración, el órgano decisorio correspondiente es el que va a establecer "causa deportiva justificada", y en ese caso no acarreará sanciones deportivas al jugador que ha decidido rescindir el contrato por esa causa. Esto no evita que en efecto se pague una indemnización al club, a menos que se pruebe en el proceso que el club ha desatendido al jugador desde el aspecto deportivo.

El último punto sobre el artículo que se analiza es el del plazo para que el jugador pueda alegar, es decir los 15 días posteriores al último partido oficial de la temporada del club en el que está inscrito. Todo esto tendrá su repercusión económica debido al daño producido ante la rescisión contractual.

No está demás señalar para cerrar este primer apartado que en su artículo 16 el Reglamento de FIFA menciona claramente que "un contrato no puede rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada.” Es decir que lo antes señalado sobre la “causa justificada” y la “causa deportiva justificada” pueden ejercitarse únicamente al final de la temporada deportiva.

Pero el hecho de que existan este tipo de posibilidades para la rescisión contractual de manera unilateral puede eventualmente acarrean consecuencias tanto en el ámbito económico como en lo deportivo, cuestión que también ha sido tratado por el Reglamento que se analiza y fue distado por la misma FIFA, y es de obligatorio cumplimiento para sus afiliados. Claro, esto viene derivado cuando no se ha logrado comprobar ante el órgano competente, que existe una causa justificada.

3.3. Consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada

Ahora bien, como se mencionaba anteriormente, queda a discreción del órgano de decisión establecer si lo que alega una de las partes para lograr la rescisión unilateral del contrato se enmarca o no dentro de una causa justificada. En caso de que la decisión sea la contraria, se podrían determinar ciertas sanciones que están estipuladas en el artículo 17 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores FIFA, como se expondrá a continuación. Se puede iniciar mencionando que las consecuencias de la rescisión del contrato sin causa justificada pueden ser: indemnizatorias, por un lado; y deportivas, por otro.

Respecto a lo que se señala en el artículo 17 del ya mencionado cuerpo normativo deportivo, se va a desarrollar de forma individual cada uno de los supuestos que enmarca:

> *“1. En todos los casos, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización. Bajo reserva de las disposiciones sobre la indemnización por formación del art. 20 y el anexo 4, y salvo que no se estipule lo contrario en el contrato, la indemnización por incumplimiento se calculará considerando la legislación nacional, las características del deporte y otros criterios objetivos. Estos criterios deberán incluir, en particular, la remuneración y otros beneficios que se adeuden al jugador conforme al contrato vigente o al nuevo contrato, el tiempo contractual restante, hasta un máximo de cinco años, las cuotas y los*

gastos desembolsados por el club anterior (amortizados a lo largo del periodo de vigencia del contrato), así como la cuestión de si la rescisión del contrato se produce en un periodo protegido.

2. El derecho a una indemnización no puede cederse a terceros. Si un jugador profesional debe pagar una indemnización, él mismo y su nuevo club tienen la obligación conjunta de efectuar el pago. El monto puede estipularse en el contrato o acordarse entre las partes.

3. Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas a un jugador que rescinda un contrato durante el periodo protegido. La sanción consistirá en una restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar en cualquier partido oficial. En el caso de circunstancias agravantes, la restricción será de seis meses. Estas sanciones deportivas entrarán en vigor inmediatamente después de que se haya notificado la decisión al jugador. Dichas sanciones deportivas quedarán suspendidas durante el periodo comprendido entre el último partido oficial de la temporada y el primer partido oficial de la siguiente temporada, incluidos en ambos casos las copas nacionales y los campeonatos internacionales de clubes. No obstante, dicha suspensión de las sanciones deportivas no se aplicará si el jugador es miembro habitual del equipo representativo de la asociación que es elegible para representar, y la asociación en cuestión participa en la competición final de un torneo internacional durante el periodo entre el último y el primer partido de la temporada. El incumplimiento unilateral sin causa justificada o causa deportiva justificada tras el periodo protegido no implicará sanciones deportivas. Fuera del periodo protegido podrán imponerse medidas disciplinarias si la rescisión no se notifica con la debida antelación dentro de los quince días siguientes al último partido oficial de la temporada (incluyendo las copas nacionales) con el club en el que está registrado el jugador. El periodo protegido comienza de nuevo cuando, al renovar el contrato, se extiende la duración del contrato previo.

4. Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas al club que rescinda un contrato durante el periodo protegido, o que haya inducido a la rescisión de un contrato. Debe suponerse, a menos que se demuestre lo contrario, que cualquier club que firma un contrato

con un jugador profesional que haya rescindido su contrato sin causa justificada ha inducido al jugador profesional a la rescisión del contrato. La sanción consistirá en prohibir al club la inscripción de nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos periodos de inscripción completos y consecutivos. El club podrá inscribir nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, solo a partir del próximo periodo de inscripción posterior al cumplimiento íntegro de la sanción deportiva respectiva. En particular, el club no podrá hacer uso de la excepción ni de las medidas provisionales establecidas en el art. 6, apdo. 1 del presente reglamento con el fin de anticipadamente inscribir a nuevos jugadores.

5. Se sancionará a toda persona sujeta a los Estatutos y reglamentos de la FIFA que actúe de cualquier forma que induzca a la rescisión de un contrato entre un jugador profesional y un club con la finalidad de facilitar la transferencia del jugador."

Como se ha mostrado, FIFA establece varias situaciones en las cuales, una vez que se ha dado la rescisión del contrato laboral y no hay causa justificada para que se haya producido el mismo, quienes incurrieron en esta finalización unilateral del vincula, deban someterse a las sanciones previstas en el Reglamento que, como queda dicho, serán aplicadas por el órgano competente ya sea a nivel local o a nivel FIFA; y tanto en el ámbito indemnizatorio económico, como deportivo.

Primero que nada, hay que considerar que toda ruptura de contrato va a dar lugar a indemnizaciones para algunas de las partes. En esa medida, FIFA ha dado a conocer en los anexos respectivos al Reglamento que se analiza ciertos criterios objetivos en base a los cuales se calculará la misma, así, por ejemplo:

a) la remuneración y otros beneficios que se adeuden al jugador conforme al contrato vigente o al nuevo contrato

b) el tiempo contractual restante, hasta un máximo de cinco años,

c) las cuotas y los gastos desembolsados por el club anterior (amortizados a lo largo del periodo de vigencia del contrato)

d) si la rescisión del contrato se produce en el periodo protegido[4].

Vale mencionar que cuando se presenta la reclamación por indemnización ante la Cámara de Resolución de Disputas, establecerá la misma también considerando los acuerdos, leyes y convenios a nivel nacional, además de los criterios ya mencionados. Eventualmente, en el contrato, las partes podrían estipular la cantidad indemnizatoria que el club pudiere pagar al club por la rescisión unilateral. Este hecho eventualmente tampoco puede acarrear sanciones deportivas producto de la rescisión anticipada de la relación laboral.

No está demás mencionar que el derecho a la indemnización por darse la ruptura del contrato es exclusivo de la parte que ha sufrido la ruptura, y como queda establecida en el artículo antes mencionado, no se puede asignar a un tercero. Además, se deberá tomar especial nota cuando hay indemnización por formación en caso de jugadores menores de 23 años.

Las sanciones deportivas vendrán dadas debido a que para FIFA se considera "inadmisible" la rescisión unilateral de contrato sin causa justificada. En esa medida hay que considerar también el llamado "período protegido" que ya se definió con anterioridad y en el cual se dará paso a este tipo de sanciones.

Ahora bien, FIFA determina que si un jugador rompe su contrato con un club durante el "período protegido" y no hay causa justificada de por medio, será suspendido durante 4 meses y esto se podría ampliar a 6 meses de haber agravantes. Esto podría acarrear una restricción de elegibilidad si pasase a un nuevo club. Mientras tanto, si es el club el que rescinde el contrato en medio del “período protegido”, se arriesga a no poder inscribir nuevos jugadores en los torneos de los que es parte, incluso durante más de un período de inscripción.

De esta forma queda establecido el régimen que marca FIFA para lo que respecta a la posibilidad de que tanto jugadores como clubes puedan llegar a una rescisión del contrato de manera unilateral dadas las condiciones. Esto, evidentemente, siempre

[4] Periodo protegido: un periodo de tres temporadas completas o de tres años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato; si el contrato se firmó antes de que el jugador profesional cumpliese 28 años, o por un periodo de dos temporadas completas o de dos años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato, si el contrato se firmó después de que el jugador profesional cumpliese 28 años.

deberá quedar a discreción del organismo de decisión al que se haya interpuesto el caso, que como ya se decía en el caso internacional puede ser la Cámara de Resolución de Disputas de FIFA, y a nivel local en el Ecuador la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la FEF; siempre dejando claro que el estamento de apelación en el plano deportivo, y como instancia final, es el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAS), con sede en Suiza.

CAPÍTULO IV

4. Estudio y análisis de caso: Terminación del contrato de trabajo deportivo del futbolista Pedro Sebastián Larrea Arellano contra el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, procedimiento en la vía administrativa y en la vía deportiva

En el presente capítulo se realizará el estudio y análisis de uno de los casos más llamativos en el Ecuador, en lo que respecta a la finalización de un contrato de trabajo entre un futbolista profesional y su club empleador: el caso de Pedro Sebastián Larrea Arellano contra el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja. En el mismo se busca demostrar la posibilidad que tienen los futbolistas profesionales de lograr la terminación de la relación laboral debido al incumplimiento del contrato individual de trabajo firmado, y el procedimiento que se puede seguir al respecto tanto en la vía administrativa-laboral, como en la vía deportiva ante los órganos locales competentes.

La metodología que se aplicará en el presente análisis será la cualitativa, puesto que se realizará el estudio de un caso específico, mismo que se siguió en la vía deportiva, como en la vía administrativa ante el órgano laboral competente. Esto con el fin de determinar la viabilidad de este recurso por parte de la parte afectada en la relación laboral.

El método a utilizarse es el analítico ya que se estudiará a través del caso en mención la posibilidad de que jugadores profesionales de fútbol puedan buscar mediante la institución del visto bueno la terminación del contrato de trabajo con el club empleador debido a graves incumplimientos, estipulados en la Ley; asimismo, se dejará en evidencia que a la par se puede ejercitar la protección de los derechos del futbolista a través de los órganos de justicia deportiva en el Ecuador, para precautelar la práctica de su actividad laboral.

Ahora bien, como se dijo anteriormente, el caso que se analizará en el presente capítulo revisto importancia debido a que es uno de los pocos casos en que un futbolista profesional acude al órgano administrativo competente en materia laboral (Inspector del Trabajo) invocando una de las causales que el Código del Trabajo prescribe para que se pueda solicitar el visto bueno por parte del trabajador. Y de esta forma lograr

posteriormente se deje sin efecto la relación contractual, merced a la resolución que tome la autoridad competente. En este caso en específico, la razón por la que el trabajador solicita el visto bueno es la falta de pago de su empleador, es decir, una de las causales para pedirle, como se desprende de la revisión del artículo 173, numeral 2 del Código del Trabajo vigente.

Además, reviste importancia debido a que, una vez que se logró la resolución favorable por parte del Inspector del Trabajo, el instrumento legal no pudo ejercitarse por sí mismo ante la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF) para lograr que se declare al jugador libre del vínculo contractual con el club en cuestión, y por ende con la posibilidad franca de firmar un nuevo contrato de trabajo con otro interesado. Sino que el jugador tuvo que presentar un reclamo formal ante el órgano de justicia deportivo competente, que en nuestro caso es el Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la FEF, que consideró al visto bueno otorgado por la autoridad competente como una prueba más en el proceso, más no como determinante para su dictamen final. Y recién con este dictamen se logró que la FEF extienda el certificado de habilitación provisional que, en el ámbito deportivo, dejaba a Larrea Arellano en la posibilidad de unirse a otro club, ya que legalmente su vínculo laboral previo había terminado.

4.1. Antecedentes

Con fecha 6 de enero de 2013, el futbolista profesional Pedro Sebastián Larrea Arellano, por sus propios y personales derechos, celebra un contrato de trabajo con el Club Social Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, representada por su presidente, el Ingeniero Jaime Fabián Villavicencio Freire.

En dicho documento, el jugador se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales con el ya mencionado equipo, según sus requerimientos. En lo que respecta al caso en mención, en contrapartida, el club se compromete a respetar lo estipulado en la Ley del Futbolista Profesional y pagará al jugador los siguientes valores, contenidos en la Cláusula Segunda del mencionado contrato, relativo a la remuneración: "sueldo unificado de $500 dólares (quinientos dólares americanos) mensuales y un Premio anual de $120.000 dólares (ciento veinte mil dólares) pagaderos en doce cuotas mensuales de 10.000 (diez mil) dólares". Se estipula, además, que el contrato tendrá una duración de 4 años, y en la Cláusula Décima, relativa de forma específica a la duración del contrato, se

señala que "el presente contrato tiene como duración, desde el 16 de enero del año 2013 hasta el 16 de diciembre de 2017"; y en el mismo apartado se da a conocer las causas por las cuales el contrato en mención podría ser terminado, siendo una de estas la siguiente: "e) Por las causales contenidas en el artículo #169 y siguientes pertinentes al Código del Trabajo".

Finalmente, como puntos destacados en el contrato de trabajo que firman las partes antes mencionadas, se estipula lo relativo a controversias. Así, en la Cláusula Décima Segunda se señala: "En caso de suscitarse controversias derivadas de este contrato y que tales controversias no pudiesen solucionarse mediante arreglo amigable y directo, las partes se someten en forma expresa a la jurisdicción de mediación y arbitraje previsto en el Estatuto de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, y en las demás disposiciones de la materia, para lo cual los comparecientes renuncian a fuero y domicilio."

En esa medida, en la cláusula siguiente, la Décima Tercera, se señala en la parte relativa a lo anterior que: "el jugador se compromete a no presentar demandas tanto judiciales como extrajudiciales, sea estas en la Federación Ecuatoriana de Fútbol, así como en la justicia ordinaria".

Con esta primera idea, se puede mencionar que tanto futbolista como club establecieron de forma legal una relación laboral, misma que nació desde el contrato de trabajo que de forma libre y voluntaria ambas partes signaron, con las obligaciones establecidas de lado y lado, y por ende la posibilidad de que eventualmente se produjeren consecuencias en caso de que lo estipulado se incumpla, lo que viene de la mano además de las causales que señala la Ley para que pudiera darse, en el caso dado, una terminación anticipada de la relación laboral.

Con esto conocido, vale decir que Larrea prestó sus servicios como futbolista profesional al club Liga de Loja de forma normal hasta prácticamente el final del año 2015. Así, a mediados del mes de noviembre del año en mención presenta una solicitud de visto bueno ante el Inspector de Trabajo de Loja, dando cuenta que se ha incurrido en una de las causales que prescribe el artículo 173 del Código del Trabajo, y que por ende se debe dar trámite a la solicitud.

4.2. Procedimiento en la vía laboral

De lo anteriormente señalado se desprende que, al existir firmado un contrato de trabajo entre Pedro Sebastián Larrea, en su calidad de futbolista profesional como trabajador, y el Ing. Jaime Villavicencio en su calidad de representante del club LDU Loja, por ende, empleador; surge una relación laboral entre las partes, misma que va a estar regulada tanto por lo estipulado y aceptado por las partes en el contrato respectivo, como lo prescrito por la Ley y que sea aplicable al mismo. Esto no obstante de que, como ya se explicó en el capítulo previo, al ser los contratantes parte del quehacer futbolístico nacional, quedan supeditados también a la normativa deportiva emanada tanto desde FIFA a nivel internacional, como por la FEF a nivel local.

Con los antecedentes marcados previamente, y debido a la demora en el pago de las remuneraciones pactadas en el contrato, primero, y luego al definitivo no pago de algunos meses, procede conforme a la Ley, ante la autoridad de trabajo competente, que en este caso es el Inspector de Trabajo de la provincia de Loja, e interpone la solicitud de visto bueno, amparado en la causal 2 que se prescribe en el artículo 173 del Código del Trabajo, misma que posibilita que un trabajador de su propia cuenta solicite este acto administrativo buscando que se de por finalizado el vínculo laboral.

Es así que con fecha 16 de noviembre de 2015, es decir mientras estaba en vigencia el contrato firmado por cuatro años entre Larrea y LDU Loja, el jugador comparece por sus propios y personales derechos ante la Inspectoría de Trabajo de la provincia de Loja, por ser este el órgano administrativo de trabajo competente para conocer la controversia, a razón del lugar donde fue firmado el contrato, para solicitar el visto bueno correspondiente debido a lo siguiente, como se expresa en el escrito presentado por los abogados defensores del jugador ante éste órgano:

> "Toda vez que el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja hasta la presente fecha no me ha pagado las remuneraciones correspondientes a los meses de julio, agosto, septiembre y octubre de 2015, se ha producido el despido intempestivo configurado la causal señalada en el numeral 2 del Art. 173 del Código de Trabajo, en razón de lo cual, acudo ante usted señor Inspector y solicito se sirva disponer, PREVIO EL CORRESPONDIENTE TRAMITE DE VISTO BUENO, LA TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE

> TRABAJO, CELEBRADO ENTRE MI PERSONA Y EL CLUB SOCIAL CULTURAL Y DEPORTIVO LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA, POR HABER INCURRIDO EL EMPLEADOR EN LA CAUSAL DE "FALTA DE PAGO O DE PUNTUALIDAD EN EL ABONO DE LA REMUNERACION PACTADA".

Es decir que, apegándose a derecho, el jugador solicita se le otorgue el visto bueno debido a que el club ha incurrido en una de las causales señala el Código del Trabajo para el mismo, que es la falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada, misma que se desprende del contrato de trabajo firmado. Todo esto considerando que, como era de dominio público en la época en que se suscitó el hecho, el club atravesaba una grave situación económica y no lograba cumplir con los compromisos adquiridos con jugadores y otros trabajadores de orden administrativo del club.

Siguiendo lo que corresponde al trámite de la solicitud de visto bueno, conforme a lo previsto en el artículo 621 del Código del Trabajo, como ya se explicó en el apartado dedicado a este acto administrativo.

De inmediato, la Inspectoría del Trabajo de Loja, en la persona de la Dra. Claudia Arboleda, Inspectora Provincial del Trabajo de Loja, avoca conocimiento del proceso y solicita al actor completar su petición inicial indicando la persona hacia quien se dirige la acción en cuestión, que es el presidente y representante legal del club Liga Deportiva Universitaria de Loja, esto es el Ing. Jaime Villavicencio; cuestión que es respondida por el accionante con fecha 19 de noviembre de 2015.

Posterior a esto, según se desprende de la resolución del visto bueno emitida por la Inspectoría del Trabajo de Loja, se pide por parte del Ing. Jaime Villavicencio, presidente de LDU Loja que se declare parte en el proceso al señor Ab. Luis Montoya Carrión. Por lo tanto, la autoridad procede a declararlo parte y ha legitimar su intervención.

En esa medida, en el escrito de respuesta de la parte accionada, asegura ésta que la Inspectoría de Trabajo de Loja no es competente para resolver el asunto debido a que, para el club, el jugador se rige por la normativa de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, por la naturaleza de su actividad. De igual manera, la parte accionada asegura que adquirió los derechos deportivos del jugador por un valor de 180.000 dólares, y que, si

bien esto es diferente la remuneración convenida con el jugador, define el vínculo contractual. Asimismo, indica claramente que en lo relativo a la remuneración del jugador, las mismas "ha venido solventando a medida de las posibilidades del club, a tal punto que en la actualidad se encuentran cancelados hasta el día 10 de septiembre del 2015 y que no han sido impagos desde julio", como afirma el jugador en su escrito de solicitud de visto bueno, y añadió que en los días venideros se solventaría el pago requerido. Termina el escrito de respuesta pidiendo que la solicitud debe ser rechazada "por improcedente e infundada".

Ahora bien, una vez presentados ante la autoridad competente los escritos tanto de la parte accionante como de la accionada, la Inspectora del Trabajo, conforme a lo que señala la Ley procede a citar a las partes con fecha 10 de diciembre de 2015 para que se efectúe la diligencia de investigación de los hechos que han dado lugar a la solicitud de visto bueno, y por ende el procedimiento emprendido.

En la mencionada diligencia la parte actora se sostiene en lo ya descrito previamente en sus argumentos de hecho y derecho sobre que el club incurrió en una de las causales que estipula la Ley da lugar a una solicitud de visto bueno, y añade que "por la carga de la prueba que le corresponde a la empleadora en el presente acto que se exhiba los roles de pago que justifiquen el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones que se debe asumir como empleador", todo esto conforme a la Ley. Asimismo, se da luces sobre lo que señala el Reglamento para regular las relaciones especiales de trabajo entre los deportistas profesionales y las entidades deportivas empleadoras, de febrero de 2015, expedido como Acuerdo Ministerial por el Ministerio del Trabajo, en la que se consagra la posibilidad del visto bueno, conforme a lo dispone el Código del Trabajo, como el posibilitador de que termine el vínculo laboral.

Por su lado, la parte accionada indica en la ya mencionada diligencia que se ratifica en lo que supuso su escrito de respuesta se remite a lo pactado en el contrato de trabajo entre las partes respecto a la renuncia de fuero y domicilio, considerando que cualquier acción debe estar regida a la Ley del Futbolista Profesional, y sobre todo el sometimiento al órgano administrativo competente de la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF) para el efecto. En esa medida, se sostiene en su argumento inicial que "todos los reclamos de jugadores profesionales se sustancian ante la cámara de mediación de la Federación Ecuatoriana de Futbol, por lo tanto, su autoridad no es competente para el conocimiento del presente reclamo."

Con las consideraciones antes mencionadas, la Inspectora Provincial del Trabajo de Loja, procede a resolver la solitud de visto bueno, con fecha 15 de diciembre de 2015. Así pues, la decisión final es conceder el visto bueno al jugador Pedro Sebastián Larrea Arellano en contra del Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja. Pero bien vale hacer algunos comentarios y consideraciones sobre lo que tomó en cuenta la autoridad laboral competente para su determinación final.

Primero que nada, la Autoridad Administrativa del Trabajo se declara competente para conocer, tramitar y resolver la mencionada solicitud de visto bueno, conforme a los establecido al respecto en el Código del Trabajo, así como en el Reglamento para Regular las Relaciones Especiales de Trabajo entre los Deportistas Profesionales y las Entidades Deportivas Empleadoras, la misma Ley del Futbolista Profesional, e incluso una de las cláusulas del contrato de trabajo que se analiza, conforme a lo que ya se mencionó previamente, donde se estipula claramente la posibilidad de que se pueda dar la terminación de la relación laboral por lo estipulado en el Código del Trabajo.

Una vez determinada su competencia, la Autoridad Administrativa del Trabajo procede a considerar todos los puntos en los que la legislación, se refieren a las relaciones laborales de los futbolistas profesionales y de forma puntual a lo concerniente a la remuneración que van a tener los mismos merced a los servicios que prestan a las entidades deportivas contratantes. En esa medida, se hace especial atención al numeral segundo del artículo 173 del Código del Trabajo, que es el fundamental a la hora de solicitar el visto bueno que se tramita. De esta forma, la Inspectora del Trabajo de Loja menciona como normativa aplicable a lo señalado en los artículos 3, 5, 7, 80, 82, 83 del Código del Trabajo, además de los artículos 5, 11, 12, 13 y 20 del Reglamento para Regular las Relaciones Especiales de Trabajo entre los Deportistas Profesionales y las Entidades Deportivas Empleadoras, y lo que prescriben los artículos 17, 18 y 30 literal g de la Ley del Futbolista Profesional.

En base a esto, procede a señalar lo que obra en el expediente correspondiente al proceso, de lo que colige que “no cabe duda sobre la existencia del vínculo laboral entre el señor Pedro Sebastián Larrea y el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja”, y que, dado la carga de la prueba, el empleador no ha podido “demostrar el pago de las remuneraciones del trabajador” de conformidad con lo que estipula la Ley y el contrato de trabajo.

Siguiendo la evidencia que se ha logrado recabar en la etapa de prueba e investigación, la autoridad administrativa del trabajo da cuenta de los pagos que el club LDU Loja ha realizado al jugador Pedro Sebastián Larrea por concepto de sus remuneraciones, que se desprende del contrato, eran mensuales. En esa medida se puede evidenciar que en todos los meses del 2015 en los que se han cancelado valores al jugador hay un retrasado pronunciado de este pago, siempre superando los diez días que marca la Ley.

Pero la prueba principal que según la autoridad administrativa del trabajo considera para la resolución final del caso, es lo que señala de forma textual la parte accionada en el escrito de contestación y que dice lo siguiente, respecto de la remuneración:

> "Este valor, es muy independiente de los honorarios que percibe como jugador profesional, los cuales se han venido solventando a medida de las posibilidades del club, a tal punto que en la actualidad se encuentran cancelados hasta el día 10 de septiembre del 2015, y no que han sido impagos desde julio, como se afirma por el referido jugador, y en los próximos días se procederá al pago respectivo."

De esta afirmación realizada por el club a través de su abogado, la Inspectora del Trabajo de Loja considera que el accionado está aceptando que existe la demora en el pago de la remuneración establecida en el contrato, dado que afirma que los valores están cancelados hasta el mes de septiembre de 2015, cuando la solicitud de visto buena fue presentada el 16 de noviembre de 2015 y la contestación de la misma en los últimos días de ese mismo noviembre. En esa medida, reflexiona y asegura que "por lo que aplicando el principio general del derecho que establece: "a reconocimiento de parte, relevo de prueba", no caben más pruebas".

En base a todo lo expuesto anteriormente, la Inspectora Provincial del Trabajo de Loja menciona en su considerando final:

> "DÉCIMO: Por último y al haberse actuado la prueba de conformidad a los Art. 113, 115 y 117 del Código de Procedimiento Civil, Ley Supletoria del Código del Trabajo; y, por los argumentos y motivaciones expuestos en los considerandos de esta resolución, esta autoridad conforme lo determina y facultan los Arts. 183, 545 numeral 5to y 621 del antes mencionado cuerpo legal y sin otra prueba que considerar por parte de los sujetos procesales, esta autoridad de Trabajo RESUELVE:

> CONCEDER el visto bueno presentado por el señor PEDRO SEBASTIÁN LARREA ARELLANO en su calidad de trabajador del Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, en contra del CLUB SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA en la persona de Presidente y Representante Legal, el Ing. Jaime Fabián Villavicencio Freire, en su calidad de empleador."

De todo lo expuesto, se concluye que la Autoridad Administrativa Laboral competente, en este caso la Inspectoría del Trabajo de la Provincia de Loja, resolvió conforme a derecho el pedido realizado por el jugador Pedro Sebastián Larrea respecto al visto bueno solicitado contra el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja. Por lo tanto, esto habilita a que se propicie la ruptura unilateral del contrato de trabajo y que se proceda con lo que establece claramente el artículo 20 del Reglamento para Regular las Relaciones Especiales de Trabajo entre los Deportistas Profesionales y las Entidades Deportivas Empleadoras, que señala:

> "Art. 20.- Desahucio y visto bueno.- Las disposiciones sobre el desahucio y el visto bueno previstas en el Código del Trabajo serán aplicables tanto para la entidad deportiva empleadora como para las personas trabajadoras deportistas profesionales o personas trabajadoras que realizan actividades conexas a la práctica deportiva profesional, pudiendo las personas trabajadoras posteriormente celebrar nuevos contratos de trabajo con otras entidades deportivas, en ejercicio de su derecho constitucional a la libertad de trabajo y de contratación."

De esta forma, cumpliendo con lo que señala la Ley y la resolución de visto bueno, el jugador debería haber quedado habilitado de inmediato para celebrar un nuevo contrato con cualquier otro club interesado en sus servicios profesionales. Sin embargo, la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF), a través de su órgano competente, no expidió de forma inmediata en base a esta resolución la habilitación provisional del jugador para continuar con su trabajo como profesional, en clara violación de sus derechos constitucionales respecto a la posibilidad de trabajar libremente.

Es así que, el jugador tuvo que accionar el resguardo de sus derechos en el ámbito deportivo a partir de ésta resolución mediante una solicitud ante la Cámara de

Mediación y Resolución de Disputas de la FEF, que posterior al análisis del caso, y considerando a la resolución de visto bueno nada más que como una prueba más, resolvió en efecto dar por terminado el vínculo contractual de Pedro Larrea con Liga Deportiva Universitaria de Loja, y recién allí proceder a dar la habilitación provisional, permitiendo la continuidad de su actividad laboral.

4.3. Procedimiento en la vía deportiva

Como ya quedó en evidencia en el capítulo precedente, la normativa deportiva internacional y local, da la potestad a clubes y jugadores de poder tratar sus diferencias en temas contractuales conforme a lo que dispone FIFA y las asociaciones locales, en este caso la FEF, siempre tratando de que se llegue a litigios en la justicia ordinaria.

En el capítulo precedente se explicó de forma claro lo que tenía que ver con las estipulaciones internacionales respecto a los contratos de trabajo y la posibilidad de que exista una rescisión unilateral de los mismos, siempre que existiere una causa justificada, y caso contrario se procedería a la aparición de indemnizaciones de carácter económico y también sanciones deportivas para aquella parte que haya actuado mal.

Es así como el caso de Pedro Sebastián Larrea en contra del Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, fue también tratado en la Federación Ecuatoriana de Fútbol, a través del órgano competente para tratarlo, que es la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas, conforme se desprende del Estatuto de la FEF y del Reglamento del Comité Ejecutivo de la FEF, así como del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de FIFA.

Primero que nada vale decir que tal como se señala en las disposiciones reglamentarias de la FEF mencionadas anteriormente, ante la queja presentada en los primeros días del mes de noviembre por parte de Pedro Larrea ante el Comité Ejecutivo de la FEF y por su intermedio ante la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas (CMRD) de la FEF, esta procedió a instar al club LDU Loja a cumplir con lo establecido en el contrato, relativo a las remuneraciones que se adeudaba al jugador, sin que haya una respuesta del empleador.

En esa medida, y ya con el visto bueno de la autoridad administrativa del trabajo concedido, y ante la nula respuesta de la FEF para expedir la habilitación provisional

que permita al jugador continuar con sus actividades laborales profesionales en otro club, Larrea y su abogado presentan ante la CMRD de la FEF un escrito mediante el cual se reclama formalmente a al club LDU Loja por el incumplimiento de lo estipulado por las partes en el contrato de trabajo que las unía.

Es así como en el escrito que se presenta ante CMRD el accionante indica que se ha probado ampliamente ante el Inspector del Trabajo de Loja que el club ha incumplido el pago de remuneraciones por lo que se le ha otorgado el visto bueno correspondiente. En esa medida se busca que se haga efectivo el término de la relación laboral entre las partes, merced al visto bueno otorgado, y que de esta forma se expida la habilitación provisional para que el jugador pueda firmar con otro club, y a la vez el pago de lo adeudado por el club LDU Loja, merced a lo expuesto en el contrato de trabajo.

Se señala al respecto en el documento antes mencionado que:

> "De lo que se desprende de los antecedentes, mi relación contractual con Club Social Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, se suscribió el 06 de enero de 2013 hasta 15 de diciembre de 2015 que mediante VISTO BUENO de la Inspectoría de Trabajo de Loja quedo desvinculado del contrato que me ligaba al Club. Dentro de este período he cumplido a cabalidad con mis obligaciones como jugador.
>
> Pese a esto, el Club no ha cumplido con sus obligaciones, pues no ha cancelado los valores pendientes que corresponden a las mensualidades completas de octubre, noviembre y proporcionales del mes de diciembre de 2015.
>
> Pese a las gestiones de cobro realizadas insistentemente por mi persona ante el Club no se ha llegado a ningún tipo de acuerdo, ni tampoco han existido intenciones reales por cancelar lo adeudado."

En base a ello, y considerando lo que ya se expuso antes, de que pese a que se instó al club a cancelar lo adeudado al jugador, con fecha 6 de enero de 2016 el Secretario de la CMRD certifica que el club ha hecho caso omiso al llamado de este organismo de la FEF indicando lo siguiente en lo pertinente: "…este actuario certifica que dentro del término concedido para el pago al requerido Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, no ha procedido con la consignación o pago de valores objeto del requerimiento…", así

pues se solicita mediante esta acción formal que se cancelen varios valores que son establecidos en la petición específica del actor, así:

> "En mérito a lo señalado anteriormente, solicito se ORDENE EL PAGO a CLUB SOCIAL CULTURAL Y DEPORTIVO LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA, amparado en lo que determina el Reglamento de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la FEF; de los haberes a mi adeudados correspondientes: USD$ 24.650,oo (veinticuatro mil seis cientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América) correspondiente a los valores pendientes de pago, sueldos unificados y proporcionales de premio anuales que integran las mensualidades de octubre, noviembre y quincena de diciembre del 2015.
>
> VALOR TOTAL RECLAMADO: USD$ 24.650,oo (veinticuatro mil seis cientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América,) más todos los beneficios de ley pendientes que establece el Código de Trabajo Ecuatoriano."

Una vez presentado este reclamo ante la CMRD, y considerando lo antes expuesto, se solicita contestación a la parte demandada, no recibiéndose ninguna por LDU Loja en los plazos estipulados reglamentariamente. De esa forma, siguiendo la normativa, la CMRD abre la causa a prueba, en la que ambas partes presentan documentos relativos al caso y adjuntados al expediente, y así finalmente se procede a convocar a audiencia para resolver.

En la misma, señalada para el día 27 de julio de 2016, las partes pudieron exponer sus argumentos ante la CMRD, presidida por el Ab. Javier Coronel Zambrano. En dicha audiencia la parte demandante se ratifica en lo que respecta al escrito de reclamo presentado y solicita se ratifique la terminación del vínculo laboral del jugador con el club, merced al visto bueno concedido por la Inspectoría del Trabajo de Loja, y asimismo que quede en evidencia que ha existido la demora en el pago de remuneraciones de parte del club con lo señalado en el contrato de trabajo , así como el incumplimiento de pago de las décimas terceras remuneraciones de los años 2013, 2014 y 2015, de esa forma aseguran que se configura lo que señala el artículo 14 del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de FIFA, donde se habla de la rescisión del contrato por "causa justificada", y por ende se solicita el pago de lo

explicitado en la demanda, que corresponde entre otras cosas a indemnizaciones por daños y perjuicios. Mientras tanto, en su argumentación el abogado de la parte demandada reconoce que existe la resolución de visto bueno que da por terminada la relación laboral y que, por ende, el pago de remuneraciones que es reclamado solamente debe ser hasta el día 15 de diciembre de 2015, fecha en la que se daba a conocer esta resolución por parte de la autoridad administrativa laboral competente que conoció de la solicitud, por lo que reconoce tácitamente a la vez que existe una deuda pendiente con el jugador por los meses previos a la expedición de la resolución, y esto coincide también con la no presentación de los roles de pago, como prueba de que las obligaciones estarían al día.

Tomando en consideración los argumentos expuestos, la CMRD entra a resolver y decide: primero se declara competente para conocer el caso en base a lo que señala el Reglamento de la CMRD, y además que no existe motivo alguno para invalidar la causa, por haberse seguido de forma fiel todos los pasos reglamentarios estipulados.

Se justifica por medio del contrato de trabajo entre Pedro Larrea y LDU Loja que en efecto existe una relación laboral entre las partes intervinientes, así mismo se toma como prueba válida y punto a considerar la resolución de visto bueno otorgada a Larrea por la Inspectoría del Trabajo de Loja, conforme a la causal segunda del artículo 173 del Código del Trabajo.

Deja en claro que en efecto, de la prueba analizada y presentada por las partes, se comprueba que si bien en demandado pudo probar el pago de la remuneración correspondiente al período 10 de septiembre de 2015 al 10 de octubre de 2015, no hay ninguna prueba que dé por hecho este pago sobre el período 10 de octubre de 2015 al 10 de noviembre de 2015 y del 10 de noviembre de 2015 al 10 de diciembre de 2015, por lo que es evidente que se adeudan los mismos, así como la remuneración equivalente desde el 10 al 15 de diciembre de 2015, que es cuando por la resolución de visto bueno se da por terminada la relación laboral. De igual forma, la parte demandada no pudo acreditar el pago de las décimas terceras remuneraciones correspondientes a los años 2013, 2014 y 2015.

En base a las aseveraciones previas, el Pleno de la CMRD de la FEF resuelve aceptar de forma parcial el reclamo del jugador Pedro Larrea, indicando lo siguiente:

> "1) Que el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja pague al jugador Pedro Sebastián Larrea Arellano la cantidad de CINCUENTA Y TRES MIL TRESCIENTE SESENTA Y CINCO 00/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD$ 53.375,00), en seis (6) cuotas mensuales, iguales y consecutivas cada una, por concepto de pago que constan en el considerando Sexto de esta resolución;
>
> 2) Declarar la terminación del contrato por rescisión unilateral por parte del Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, por causa justificada determinada en el Art. 14 del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de la FIFA, y;
>
> 3) En cuanto a la indemnización por el daño producido debido a la rescisión impropia del contrato, se niega dicha petición por haberse otorgado la habilitación provisional, dándole la continuidad laboral al deportista.

No está demás decir a modo de conclusión que, si bien la CMRD de la FEF hace pie en darle la razón al jugador en lo que respecta a la mayoría de sus reclamos, termina apegándose a lo establecido en la normativa FIFA respecto a la posibilidad de rescisión unilateral de contratos y validando la causa justificada de la misma el hecho de que ha existido un no pago de las obligaciones de parte del club hacia al jugador por un lapso superior a los tres meses. Todo esto más allá de que existía de por medio un visto bueno otorgado por la autoridad administrativa laboral competente, misma que si bien se incorporó como prueba no se consideró como definitiva a la hora de la resolución, dejando de lado su real valor ante los estamentos deportivos.

Ahora bien, vale hacer comentarios sobre lo que señala en el final de la resolución la CMRD, la habilitación provisional otorgada al futbolista Pedro Larrea para que pueda continuar con su actividad laboral como deportista profesional.

La misma, una vez que la Secretaria de la CMRD sentó razón sobre la no respuesta de LDU Loja ante el reclamo formal del jugador, fue otorgada el 13 de enero de 2016, prácticamente un mes después de que la autoridad administrativa laboral competente había determinado el vistió bueno y por ende la finalización de la relación laboral del club Liga Deportiva Universitaria de Loja con el jugador Pedro Larrea, período en el cual el jugador no pudo lograr tener vínculo laboral con ningún otro club, viéndose

impedido de continuar con su actividad laboral y por ende siendo vulnerados sus derechos, por la pasividad de la FEF en reconocer al visto bueno como un instrumento adecuado que permita al jugador romper su vínculo laboral y seguir con su actividad deportiva, desde el momento mismo en que esta fue otorgada.

Como se indica, poco menos de un mes después de la otorgado el visto bueno, la CMRD al presentársele por parte del jugador el reclamo formal y el inicio del proceso en la vía deportiva, considera necesario que se expida la denominada “habilitación provisional”, documento válido a nivel deportivo para que el jugador pueda suscribir contratos con otros clubes tanto a nivel local como internacional.

Es así que con fecha 13 de enero de 2016, la CMRD considerando entre otros que existe un vínculo laboral entre el jugador y el club, y que hay una resolución de visto bueno otorgada por la Inspectora de Trabajo de Loja, considerando además lo estipulado en el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de FIFA, determina considerar que "SI LA INSCRIPCIÓN PROVICIONAL ES ÚTIL PARA PROTEGER AL JUGADOR DE UN DAÑO IRREPARABLE Y SI LOS INTERESES DEL JUGADOR SON MAYORES QUE DE LA PARTE CONTRARIA LO QUE SE LLAMA COMO EL BALANCE DE CONVENIENCIA DE INTERESES", y al ser competente para decidir, resuelve: "Conceder la habilitación provisional a fin de que el jugador señor PEDRO SEBASTIÁN LARREA ARELLANO pueda prestar sus servicios como jugador profesional en cualquier club del país o del extranjero que requiera sus servicios sin que esta resolución enerve la acción sobre lo principal.”.

Es así como una vez que recibió la habilitación provisional, y la misma fue registrada en la FEF, el jugador recién pudo ejercitar su derecho al trabajo, consagrado en la Constitución y la Ley, siendo perjudicado en el tiempo en que no se le extendió el documento ya que se hizo caso omiso de la validez jurídica de la resolución de visto bueno otorgada previamente por la autoridad de trabajo competente.

CONCLUSIONES

I. Pese a las diferentes posiciones, especialmente doctrinales, ha quedado totalmente claro que el jugador profesional de fútbol con la entidad deportiva que busca sus servicios mantiene una relación de tipo laboral, merced a que hay de por medio un contrato de trabajo que será fuente de derechos y obligaciones para las partes, que además se verán sometidas a lo que prescribe la legislación ordinaria sobre temas laborales, así como a la normativa deportiva internacional y local.

II. Es totalmente viable que un futbolista profesional que mantiene un vínculo laboral con el club contratante pueda solicitar ante la Autoridad Administrativa del Trabajo competente la respectiva resolución de visto bueno, siempre y cuando se cumplan las condiciones que la Ley prescribe para que ésta opere. Todo esto independientemente de las acciones que tanto el futbolista profesional o el club en cuestión puedan ejercitar ante el Juez del Trabajo. Y de igual forma, considerando a que quienes hacen del fútbol su profesión van a estar sometidos también a la normativa deportiva internacional dictada por FIFA, o local determinada por la FEF, y eventualmente pueden hacer valer sus derechos ante los órganos deportivos correspondientes.

III. Es evidente que, si bien la relación que vincula a los futbolistas profesionales y sus clubes es de carácter laboral, esta relación por la propia naturaleza de la actividad futbolística tiene ciertas particularidades, mismas que deben ser atendidas con mayor detenimiento por la legislación ordinaria en lo atinente a lo laboral. De particular forma se deberá, en contrapartida de lo que pasa en este momento, regular las cuestiones específicas de los contratos de trabajo deportivos, identificando sobre todo efectos de la terminación del contrato y determinar de manera particular las vías a seguir en caso de controversias.

IV. La resolución de visto bueno, según se contempla en la legislación ordinaria ecuatoriana, es aplicable para que los trabajadores, en este caso los futbolistas profesionales, puedan lograr la terminación del contrato de trabajo que los une con una determinada entidad deportiva, cuando haya causales para ello, y generará sus efectos por cuenta propia, sin que exista de

por medio una convalidación en los estamentos deportivos. El caso analizado evidencia la necesidad de la FEF de el órgano deportivo que le es adscrito para resolver controversias, sea el que finalmente determine el valor de este visto bueno, y se apliquen sus efectos la relación laboral, en clara contraposición a lo dispuesto en la Ley.

V. Del caso analizado ha quedado en evidencia la inobservancia por parte de jugadores, clubes e incluso la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF), sobre el derecho que tienen las partes intervinientes en un contrato de trabajo deportivo para acudir a la autoridad administrativa del trabajo que sea competente para otorgar el visto bueno, si se incurre en alguna de las causales que el Código del Trabajo señala de forma taxativa para que el mismo pudiere originarse, sin perjuicio de que posteriormente pueda apelarse ante el Juez del Trabajo, y por otro lado hacer un reclamo en la vía deportiva. Esto debido a que, hasta el momento en el Ecuador, se han dado pocos casos en que los futbolistas profesionales han acudido al Inspector del Trabajo para solicitar el visto bueno (por alguna de las causales) para lograr la terminación del vínculo laboral con su club, en contrapartida del elevado número de casos que sobre los mismos temas, es decir los laborales, terminan tratándose en la instancia deportiva de la FEF, la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas, todo esto por ser generalizada esta práctica en la gente vinculada a la realidad futbolística ecuatoriana.

VI. De esta poca concurrencia de los futbolistas profesionales a la institución del visto bueno para lograr la desvinculación contractual de sus clubes cuando hay causas para ello, se desprende el distanciamiento de la FEF y sus órganos a aceptar este tipo de documentos como habilitantes para la terminación del vínculo y que quede registrado debidamente. Esto se debe también a la disposición de FIFA en que los problemas derivados del fútbol se resuelvan en los estamentos deportivos de cada asociación, en este caso la FEF, por lo que en la práctica se termina dando que la Cámara de Mediación y resolución de Disputas sea la que disponga la validación de la resolución de visto bueno otorgada a los jugadores profesionales y que, por ende, estos puedan suscribir contratos con otros clubes. Esto nuevamente, va en contra de la naturaleza propia de la resolución de visto bueno, dado que sus efectos deberían ser inmediatos.

RECOMENDACIONES

I. Se sugiere que se reforme, o en su defecto se derogue, la Ley del Futbolista Profesional, que data del año 1994, por resultar anacrónica e inaplicable en muchas de sus disposiciones, ya que la propia naturaleza de la actividad laboral del futbolista profesional ha cambiado con el paso de los años. En esa medida, se debe buscar incluir al trabajo de los futbolistas profesionales, como una modalidad más en el Código del Trabajo, y que por ende deba ser regulada desde sus particularidades y se tome atención a la relevancia jurídica de las mismas. Es decir, que la actividad de los futbolistas profesionales no esté simplemente guiada por un Acuerdo Ministerial, como se ha dado en los últimos años, sino que las propia Ley identifique las especificaciones que el mismo tiene y pueda regularlo adecuadamente.

II. Se recomienda que la Federación Ecuatoriana de Fútbol pueda adaptar su Estatuto y los Reglamentos que se derivan de éste, conforme a lo que señala el Código del Trabajo y el resto de normativa laboral relacionada a los futbolistas profesionales, esto para que quede clara la forma en que se debe tratar el tema y sus regulaciones específicas, para que exista una uniformidad de criterios tanto en los estamentos de la justicia ordinaria, como en la justicia deportiva, con este tipo de casos, que como se ha evidenciado en la investigación, son cada vez más.

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- Balmaceda, J. (2008). *El contrato de trabajo deportivo. Análisis de la Ley 20.160*. Buenos Aires – Argentina: Cathedra Jurídica
- Barbieri, P. (2005). *Fútbol y Derecho.* Buenos Aires – Argentina: Editorial Universidad
- Barbieri, P. (2004). *Representación de Deportistas.* Buenos Aires – Argentina: Editorial Universidad
- Bustamante Fuentes, C. (2013). *Manual del Derecho Laboral. El contrato individual de trabajo.* Quito – Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador
- Cabanellas, G. (1972). *Tratado de Derecho Laboral. Tomo I.* Buenos Aires – Argentina: Heliasta
- Cabanellas, G. (2012). *Diccionario Jurídico Elemental.* Buenos Aires – Argentina: Heliasta
- Cervantes Liñán, L. y Millán Garrido A. (2009). *Anuario Iberoamericano de Derecho Deportivo.* Arequipa – Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Crespo, D. y Frega Navía, R. (dirs.) (2007). *Cuadernos de derecho deportivo Nº 8 y 9,* Buenos Aires – Argentina: Ad-Hoc
- De Buen, N. y Morgado E. (coord.) (1997). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* México DF - México: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
- De Diego, J. (2002). *Manual del derecho del trabajo y de la seguridad social.* Buenos Aires – Argentina: La Ley
- De La Cueva, M. (1972). *El nuevo derecho mexicano del trabajo.* México DF – México: Porrua
- Frega Navía, R. (1999). *Contrato de Trabajo Deportivo.* Buenos Aires – Argentina: Ciudad Argentina
- Frega Navía, R., Crespo, J. y De Buen, R. (dirs.) (2013). *El contrato de trabajo del futbolista profesional en Iberoamérica.* Buenos Aires - Argentina: Ad-Hoc
- Frega Navía, R., Outerelo, N. y Fonte A. (dirs.) (2011). *Cuestiones jurídicas del derecho deportivo.* Buenos Aires – Argentina: Ad-Hoc
- Gatti, A. (2015). *Derecho del Trabajo. Manual. De las relaciones individuales.* Montevideo – Uruguay: Editorial B de f

- Guzmán Lara, A. (1986). *Diccionario explicativo del derecho del trabajo en el Ecuador.* Quito – Ecuador: Corporación Editora Nacional
- Martínez, V. y Herrero J. (2013). *Curso de Derecho del Trabajo.* Madrid – España: Tecnos
- Millán Garrido, A. (coord.) (2010). *La reforma del régimen jurídico del deporte profesional.* Madrid – España: Reus
- Millán Garrido, A. (coord.) (2009). *Legislación deportiva.* Madrid – España: Tecnos
- Monesterolo, G. (2013). *Instituciones de derecho laboral individual. herramientas didácticas.* Quito - Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones
- Montero Maldonado, J. (1974). *El Derecho Laboral Ecuatoriano.* Quito – Ecuador: Editorial Universitaria
- Montoya Melgar, A. (2014). *Derecho del Trabajo.* Madrid – España: Tecnos
- Ochoa Andrade, G. (1996). *Compendio práctico del contrato individual del trabajo en el Ecuador.* Cuenca – Ecuador: Universidad del Azuay
- Outerelo, N. (2009). *Justicia Deportiva.* Buenos Aires – Argentina: Ad-Hoc
- Montenegro, S. y Hernández, D. (coords.) (2012). *Derecho del Deporte.* México DF – México: Porrúa
- Salgado, F. (1961). *El contrato individual de trabajo en la legislación ecuatoriana.* Quito – Ecuador: Editorial Universitaria
- Trujillo, J.C. (2008). *Derecho del Trabajo. Tomo I.* Quito – Ecuador: Centro de Publicaciones PUCE
- Valencia Zea, A. y Ortiz Monsalve, A. (2010). *Derecho Civil. Tomo III. De las Obligaciones.* Bogotá – Colombia: Temis
- Valverde, A., Rodríguez-Sañudo, F. y García Murcia J. (2014). *Derecho del Trabajo.* Madrid – España: Tecnos
- Vela Monsalve, C. (1955). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo.* Quito – Ecuador: La Unión Católica
- Vinnai, G. (2003). *El fútbol como ideología.* México DF – México: Siglo Veintiuno Editores

Revistas y Artículos:

- Cámara de Comercio de Quito. (2017). *Boletín Jurídico - Junio*. Recuperado de http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/06/Consulta_Laboral_Junio_Parte1_2017.pdf
- Circular Nº1171 de FIFA (2008). *Requisitos mínimos para contratos estándar de jugadores de fútbol profesional.* Zúrich - Suiza. Recuperado de http://es.fifa.com/mm/document/affederation/administration/97/29/01/circularno.1171-requisitosminimosparacontratosest%C3%A0ndardejugadoresenelf%C3%BAtbolprofesional.pdf
- Robaina, E. (2005). *Comentario acerca del Reglamento sobre el Estatuto y la Tranferencia de Jugadores*. Recuperado de http://lawcenter.es/w/file/download/7574
- Serio, M. (2010). *Sports contracts in Italy*. Recuperado de: http://sas-space.sas.ac.uk/2903/1/Amicus84_Serio.pdf

Tesis:

- Amagua, L. (2014). *El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite Administrativo para dar por Terminada la Relación Laboral.* Recuperado de: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3972/1/T-UCE-0013-Ab-264.pdf
- Cevallos, J. (2013). *Utilidad del visto bueno en el derecho laboral ecuatoriano: conveniencia de su eliminación.* Quito – Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)
- Monesterolo, G. (1989). *El visto bueno en la legislación laboral ecuatoriana.* Quito – Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)
- Quiñónez, P. (2013). *Guía jurídica para la efectiva cesión de derechos económicos en el contrato de un futbolista profesional en el Ecuador*. Recuperado de: http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/6206
- Rodríguez, G. (1987). *De la responsabilidad civil derivada del deporte.* Bogotá – Colombia: Pontificia Universidad Javeriana

- Velasteguí, P. (2016). *La regulación del trámite de visto bueno en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*. Recuperado de: http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4757/1/T1774-MDP-Velastegui-La%20regulacion.pdf

Legislación nacional e internacional:

- *Código Civil (2005)*
- *Código del Trabajo (2005)*
- *Código de la Niñez y Adolescencia (2003)*
- *Constitución de la República del Ecuador (2005)*
- *Estatuto de la Federación Ecuatoriana de Fútbol (2017)*
- *Ley del Futbolista Profesional (1994)*
- *Real Decreto 1006/05 (1985)*
- *Reglamento para regular las relaciones especiales de trabajo entre los deportistas profesionales y las entidades deportivas empleadoras (2015)*
- *Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de FIFA (2016)*
- *Reglamento del Comité Ejecutivo del Fútbol Profesional de la Federación Ecuatoriana de Fútbol (2017)*
- *Reglamento del Jugador de la Federación Ecuatoriana de Fútbol (2008)*

Resoluciones de Organismos nacionales e internacionales:

- Juicio 236-2000 - *Mario Ordeñana Bolaños contra Industria Ecuatoriana Cartonera S.A.*, Segunda Sala de lo Laboral y Social, Corte Suprema de Justicia
- *Caso Ruiz, Silvio R. c/Club Atlético Platense*. (1969). Federación Argentina de Fútbol (AFA)
- Solicitud de Visto Bueno Nº 240217. (2015). *Pedro Sebastián Larrea Arellano contra el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja*. Inspectoría del Trabajo de Loja
- Expediente 001-2016 – *Pedro Sebastián Larrea Arellano contra el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja,* Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF)

- *Club Atlético Peñarol c/Carlos Heber Bueno, Cristian Gabriel Rodríguez Barroti & Paris Saint Germain* (2006). Tribunal de Arbitraje Deportivo
- *Rodolfo Piazza contra Club Deportivo Cuenca.* (1978). Gaceta Judicial Nº4

ANEXOS

Listado de Anexos:

1. **Circular Nº 1171 de FIFA, denominada "Requisitos mínimos para contratos estándar de jugadores en el fútbol profesional".**
2. **Caso Pedro Sebastián Larrea Arellano contra Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja:**
    - Contrato de Trabajo de Pedro Larrea y Liga Deportiva Universitaria de Loja
    - Solicitud de Visto Bueno de Pedro Larrea contra Liga Deportiva Universitaria de Loja
    - Resolución de Visto Bueno, por parte de la Inspectoría Provincial de Trabajo de Loja
    - Reclamo de Pedro Larrea contra Liga Deportiva Universitaria de Loja, ante la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas (CMRD) de la FEF
    - Resolución de la CMRD de la FEF sobre el reclamo de Pedro Larrea contra Liga Deportiva Universitaria de Loja
    - Habilitación Provisional otorgada por la FEF a Pedro Larrea

FIFA
For the Game. For the World.

A LOS MIEMBROS DE LA FIFA

Circular nº 1171

Zúrich, 24 de noviembre de 2008
SG/mav/mku

Requisitos mínimos para contratos estándar de jugadores en el fútbol profesional

Señoras y señores:

Nos complace informarles que, en su última sesión, celebrada el 24 de octubre de 2008, el Comité Ejecutivo de la FIFA discutió la importancia de contar con un estándar mundial en cuanto a la relación laboral con futbolistas profesionales.

En este contexto, sírvanse encontrar adjunto el documento sobre los requisitos mínimos para contratos de jugadores profesionales de fútbol respaldado por el Comité Ejecutivo de la FIFA.

Estos requisitos mínimos para los contratos de los jugadores de fútbol profesional son directivas con el fin de cubrir los derechos y deberes más importantes de las partes involucradas en un contrato (jugadores profesionales y clubes). Por ello, el documento adjunto tiene como fin crear un estándar mínimo y debe tomarse como base para discusiones posteriores en el seno de su asociación y entre las partes interesadas.

Si bien compete a las partes (clubes y jugadores) o a sus órganos representantes determinar el texto final del contrato estándar colectivo (convenio colectivo) o de cada contrato individual, según sea el caso, instamos a todos nuestros miembros a asegurarse de que estos requisitos mínimos respaldados por el Comité Ejecutivo de la FIFA sean regulados y acordados como mínimo.

No duden en ponerse en contacto con nosotros en caso de que tengan alguna duda relacionada con este tema.

Agradecemos su atención y su valiosa colaboración.

Atentamente,
FIFA

Jérôme Valcke
Secretario General

c. c.: Comité Ejecutivo de la FIFA
Comisión del Estatuto del Jugador
Cámara de Resolución de Disputas
Confederaciones
FIFpro

Adj.

Fédération Internationale de Football Association
FIFA-Strasse 20 P.O. Box 8044 Zurich Switzerland Tel.: +41-(0)43-222 7777 Fax: +41-(0)43-222 7878 www.FIFA.com

Legal

Requisitos mínimos para contratos estándar de jugadores en el fútbol profesional

Prólogo

Requisitos mínimos para los contratos de jugadores de fútbol profesional, en base a los cuales ambas partes contratantes, es decir club y jugador, puedan negociar y elaborar un contrato individual.

Al elaborar un contrato individual ambas partes deberán tomar en cuenta los siguientes puntos:

(a) la legislación nacional y especialmente las preceptivas cláusulas contractuales;
(b) los convenios colectivos (CC), si existen;
(c) las disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos (FIFA, incluso el Código Ético, Confederaciones, federaciones miembro y ligas profesionales, donde existan), esto es los estatutos, los reglamentos o las decisiones de estos órganos (especialmente el reglamento de la FIFA sobre el estatuto y la transferencia de jugadores).

1 Contrato y contratantes

1.1 El contrato debe formalizarse por escrito y contener la firma válida de ambas partes. Deben indicarse el lugar y la fecha de la firma del contrato. En el caso de los menores de edad, se requiere además la firma del padre o de la madre / del titular del derecho de educación del menor.

1.2 A cada uno de los contratantes se le entregará una copia del contrato. Se enviará otro ejemplar a la liga profesional y/o a la federación miembro, que registrará el contrato según las normas del órgano futbolístico competente.

1.3 El contrato deberá contener el nombre, el apellido, la fecha de nacimiento, la(s) nacionalidad(es) y la dirección completa del lugar de residencia del jugador. El jugador debe ser una persona física. En el caso de los menores de edad, deberán indicarse también los correspondientes datos de los padres / del titular del derecho de educación del menor.

1.4 El contrato deberá contener el nombre completo registrado del club (incluido el número del registro mercantil), su dirección completa, así como el nombre, el apellido y la dirección de la persona que represente legalmente al club. Un contrato de jugador de fútbol profesional sólo puede ser firmado por un club de fútbol o por su titular jurídico. Según el manual de licencias de club / reglamento nacional, el titular jurídico es definido como solicitador de licencia. El solicitador deberá ser miembro directo o indirecto de la federación de fútbol miembro y/o de la liga profesional y deberá estar debidamente registrado. Otros titulares jurídicos no podrán, sin la previa autorización escrita del órgano futbolístico nacional competente y/o de la FIFA, celebrar este contrato de jugadores.

1.5 El contrato deberá contener claramente los datos (día/mes/año) relativos al inicio y a la expiración del contrato. Definirá además los derechos del club y del jugador respecto de una posible prórroga del contrato y/o terminación anticipada del mismo. La terminación unilateral anticipada del contrato deberá ser justificada (justificación bien fundada).

1.6 En el caso de que participen otras personas en las negociaciones contractuales o en la firma del contrato (p. ej. padres / titulares del derecho de educación, representante legal del jugador, agente licenciado del jugador, intérprete), deberá citarse también a éstos en el contrato.

2 Definiciones

2.1 Los conceptos clave del contrato deberán ser definidos debidamente.
2.2 Los conceptos que no estén expresamente definidos en el contrato serán aplicados según su definición en los estatutos y los reglamentos de la FIFA, incluso el Código Ético, y de la Confederación, en su versión última.

3 Relación de las partes contratantes

3.1 Este contrato constituye un contrato laboral para un futbolista profesional. Siempre que no se acuerde otra cosa, se aplicará la legislación nacional del país en el que esté registrado el club. El derecho laboral posiblemente prescriba cláusulas contractuales vinculantes, las cuales no podrán ser modificadas por ambas partes, debiendo ser observadas en cualquier caso.
3.2 El contrato laboral deberá contener todos los derechos y las obligaciones de ambos contratantes (empleador y empleado). No deberá existir ningún otro contrato que fundamente una relación jurídica entre ambos contratantes. Caso de que exista otro contrato o que se vaya a firmar uno en el futuro, las partes estarán obligadas a remitirse al contrato original en cualquier contrato laboral posterior. Todos los contratos adicionales relacionados con el contrato laboral original deberán enviarse, según el párrafo 1.2 más arriba, a la liga profesional y/o a la federación miembro.
3.3 El club contrata al jugador como futbolista profesional en las condiciones estipuladas en el contrato.

4 Obligaciones del club

4.1 El contrato establece las siguientes obligaciones del club frente al jugador.
4.2 El contrato regula todas las obligaciones económicas del club, p. ej.:
(a) salario (regular; mensual, semanal, según rendimiento);
(b) otras retribuciones dinerarias (primas, plus de experiencia, intervenciones internacionales del jugador);
(c) otras retribuciones (en especie tales como coche, vivienda, etc.);
(d) seguro de enfermedad y de accidente (según lo establecido por ley) y continuidad en el pago del salario en caso de incapacidad laboral (a definir, incluidas las consecuencias relativas a los pagos de salario);
(e) seguro de pensiones / contribuciones sociales (según lo establecido por ley o por convenio colectivo (CC);
(f) reembolso de eventuales gastos incurridos por el jugador.
4.3 El contrato deberá fijar la divisa y el importe de los pagos, el día del pago (p. ej. cada fin de mes) y la forma de pago (en efectivo, transferencia bancaria o formas similares).
4.4 El contrato regula también las consecuencias económicas en caso de modificaciones sustanciales respecto de la situación de los ingresos del club (p. ej. por incremento / disminución).

4.5 El contrato garantiza a los jugadores jóvenes que podrán proseguir sus estudios no relacionados con el fútbol (enseñanzas escolar obligatoria). Ello es también aplicable a una formación con vistas a una segunda carrera después del fútbol.
4.6 El club y el jugador acordarán, conforme a la legislación del país, el pago de los impuestos (véase 5.4 más abajo – ¿quién paga qué?).
4.7 El contrato regula las ausencias temporales pagadas (vacaciones).
4.8 El contrato deberá contener disposiciones para la protección de los derechos humanos (p. ej. el derecho de los jugadores a manifestar su opinión libremente) y contra la discriminación del jugador.
4.9 El contrato deberá mencionar la política sanitaria y de seguridad del club, que deberá comprender un seguro obligatorio de enfermedad y de accidente para el jugador, así como revisiones médicas y dentales regulares y el tratamiento por personal cualificado durante las obligaciones futbolísticas del jugador. Asimismo, deberá contener indicaciones sobre el dopaje y sus consecuencias.
4.10 El contrato estipula además que deberá llevarse un expediente confidencial sobre todas las lesiones del jugador (incluidas las derivadas de las obligaciones con el equipo nacional). Siempre que el legislador no disponga otra cosa, este expediente será llevado básicamente por el médico responsable del equipo.
4.11 El club se obligará a cumplir los estatutos, los reglamentos, incluso el Código Ético, y las decisiones de la FIFA, de la Confederación y de la federación miembro así como, si existe, de la liga de fútbol profesional.

5 Obligaciones del jugador

5.1 El contrato establece las siguientes obligaciones del jugador frente al club.
5.2 El contrato regula todas las obligaciones del jugador frente al club:

(a) Deberá dar lo mejor de sí mismo en los partidos para los que ha sido alineado.
(b) Deberá participar en los entrenamientos y en la preparación de los partidos según las instrucciones de su superior (p. ej. el primer entrenador).
(c) Deberá llevar una vida sana y gozar de un alto nivel de forma física.
(d) Deberá observar las normas oficiales del club (en un contexto razonable; p. ej. la vivienda en la cercanía del club).
(e) Deberá estar presente en los acontecimientos (deportivos y también comerciales) del club.
(f) Deberá observar las reglas del club (incluidas las normas disciplinarias del club, si existen, de las que se le deberá informar antes de la firma del contrato).
(g) Deberá comportarse en los partidos y en las sesiones de entrenamiento de forma deportiva con todos los demás participantes, conocer y observar las reglas del juego y aceptar las decisiones arbitrales.
(h) Deberá abstenerse de otras actividades relacionadas con el fútbol, u otras actividades potencialmente peligrosas, que no hubiesen sido previamente autorizadas por el club y que no estén cubiertas por el seguro del club.
(i) Deberá tratar con cuidado las propiedades del club y devolverlas tras la expiración del contrato.
(j) En caso de enfermedad o accidente deberá informar inmediatamente al club y no podrá (salvo en casos de emergencia) someterse a tratamiento médico sin previa notificación al médico del club. En caso de enfermedad o accidente deberá presentar además un certificado médico.
(k) Por indicación del médico del club, deberá pasar regularmente revisiones médicas y someterse a tratamiento médico.

(l) Deberá observar todas las normas antidiscriminatorias de la federación, de la liga, del sindicato de jugadores y/o del club.
(m) No podrá desacreditar al club o al fútbol (p. ej. mediante declaraciones en los medios de comunicación).
(n) No podrá participar en apuestas de juego o en actividades análogas dentro del fútbol.

5.3 El jugador se obliga a cumplir los estatutos, los reglamentos, incluso el Código Ético, y las decisiones de la FIFA, de la Confederación y de las federaciones miembro así como, si existe, de la liga de fútbol profesional.

5.4 El club y el jugador acuerdan, conforme a la legislación del país, el pago de los impuestos (véase 4.6 arriba).

5.5 El jugador tendrá derecho a recabar la opinión de un segundo médico especialista independiente, en el caso de que tenga dudas sobre el diagnóstico del médico del club. Si después persisten discrepancias de opinión, las partes deberán acordar solicitar una tercera opinión vinculante.

6 Derechos de imagen

6.1 El club y el jugador deberán ponerse de acuerdo sobre cómo habrán de ser explotados los derechos de imagen del jugador, si aplicable.

6.2 Se recomienda básicamente que el jugador pueda explotar sus derechos por sí mismo (siempre que no surja ningún conflicto con los patrocinadores / socios del club), mientras que el club podrá explotar los derechos de imagen del jugador como parte de un grupo y/o del equipo.

7 Contratos de cesión

7.1 El club y el jugador deberán acordar si el jugador puede ser eventualmente cedido a otro club. La regulación deberá en cualquier caso respetar las disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos.

8 Normas disciplinarias / protesta

8.1 El club establecerá por escrito normas disciplinarias internas proporcionadas, que regulen las sanciones / penalizaciones y el procedimiento adecuado, y que deberán ser respetadas por el jugador. El club deberá explicar las reglas al jugador.

8.2 El club fijará las reglas y el procedimiento así como las sanciones, incluidas las sanciones monetarias, conforme a las disposiciones y normas nacionales.

8.3 En el caso de que el jugador no cumpla sus obligaciones contractuales, el club podrá aplicarle, según la gravedad del incumplimiento, diversas penalizaciones según las normas disciplinarias establecidas por el club.

8.4 El jugador tendrá derecho a recurrir por medios legales contra estas penalizaciones, pudiendo ser acompañado / representado por el capitán del equipo o un representante sindical.

9 Dopaje

9.1 El jugador y el club se obligarán a cumplir todos los reglamentos pertinentes sobre dopaje de los distintos órganos futbolísticos.

9.2 El dopaje es el uso de sustancias y/o de métodos prohibidos conforme a la lista actualizada de sustancias y métodos prohibidos.

9.3 El dopaje está prohibido. Quien suministre sustancias ilegales o favorezca de cualquier modo el dopaje, será denunciado ante la comisión de control y disciplinaria de la federación miembro competente o ante los órganos futbolísticos internacionales competentes.

9.4 El club se reserva el derecho a tomar medidas adicionales, respetando el principio de la prueba individual, contra un jugador acusado de dopaje.

10 Arbitraje

10.1 El contrato establece el procedimiento en caso de controversia entre las partes para todos los asuntos que no estén regulados en el propio contrato.

10.2 Sin perjuicio de la legislación nacional, las controversias entre el club y el jugador en relación con el contrato laboral deberán someterse a un tribunal arbitral independiente y no partidista, el cual se ajuste a los estatutos y los reglamentos de la federación miembro y que se componga, a partes iguales, de representantes de ambas partes (empleador y empleado), o al TAS (TAD: Tribunal arbitral del deporte, de Lausana). Las decisiones de este tribunal serán firmes. Sin perjuicio de las condiciones que figuran en el reglamento de la FIFA sobre el estatuto y la transferencia de jugadores, las controversias podrán ser dirimidas por el comité de la FIFA para su resolución, con la posibilidad de interponer recurso ante el TAS.
[**Nota importante**: Los asuntos laborales son competencia de la legislación nacional. En algunos países no está permitido el arbitraje en asuntos del derecho laboral.]

11 Disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos

11.1 "Disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos" son los estatutos, los reglamentos, incluso el Código Ético, y las decisiones de la FIFA, de la Confederación y de la federación miembro así como, si existe, de la liga profesional.

11.2 Las disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos, incluso el Código Ético de la FIFA, son parte integrante del contrato y deberán ser observadas por el club y el jugador. Ambas partes aceptan esta obligación mediante su firma.

11.3 El club y el jugador reconocen que las citadas disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos podrán ser modificadas periódicamente.

12 Convenio colectivo (CC)

12.1 El club y el jugador deberán eventualmente adherirse a un convenio colectivo (CC) conforme a derecho, pactado entre la parte empresarial y la parte laboral. Ambas partes aceptan esta obligación mediante su firma.

12.2 Por ejemplo, el club deberá tomar en cuenta eventuales salarios mínimos establecidos en el CC para los jugadores.

13 Disposiciones finales

13.1 Los siguientes puntos deberán ser regulados entre el club y el jugador:

(a) el Derecho aplicable;
(b) la jurisdicción de los tribunales;
(c) una versión oficial en el caso de que se traduzca el contrato y, consecuentemente, exista en más de un idioma;
(d) la confidencialidad del contrato firmado (siempre que el derecho nacional o las disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos no establezcan su publicidad);
(e) la permanencia en vigor del contrato en caso de sobrevenir la nulidad de estipulaciones individuales del mismo;
(f) la Interpretación de las estipulaciones del contrato (p. ej. ¿quién es competente?);
(g) el número de ejemplares del contrato y su destinatario;
(h) la mención de los anexos que formen parte íntegra del contrato y que se entregan al jugador;
(i) el requisito de la forma escrita de todas las modificaciones, suplementos o supresiones de partes del contrato.

13.2 Las partes aceptan todos los anexos (éstos forman parte íntegra del contrato y deberán ser firmados por ambas partes).

Anexos:

- Reglamentación del club (incluidas las normas disciplinarias del club, si existen)
- Disposiciones legalmente vinculantes de los órganos futbolísticos (cuáles)

CLUB SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO
LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA

Acuerdo Ministerial 298 Reg.Of. No. 944 del 27 de mayo del 1988

Federación Ecuatoriana de Fútbol
REGISTRO CLUB
Hoja
Recibido
Contrato
Observaciones

CONTRATO DE TRABAJO

En la ciudad de Loja, a los 6 días del mes de Enero del año 2013, comparecen por una parte el **CLUB SOCIAL, CULTURA Y DEPORTIVO "LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA"** a quien en adelante y para efectos de este contrato se lo podrá denominar simplemente **EL CLUB**, **LEGALMENTE REPRESENTADO POR EL ING. JAIME FABIAN VILLAVICENCIO FREIRE** en su calidad de Presidente y Representante Legal de la institución; y, por otra parte, el Jugador de Fútbol señor **PEDRO SEBASTIAN LARREA ARELLANO** con cedula Nro. 1103993349 de nacionalidad **ECUATORIANA** quien comparece por sus propios y personales derechos, y que para efectos de este contrato se lo podrá denominar simplemente **EL FUTBOLISTA**, con el objeto de celebrar el presente Contrato de Trabajo, contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: ANTECEDENTES Y OBJETO.- El CLUB SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO "LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA" es un club con personería jurídica que fuera aprobada mediante Acuerdo Ministerial No. 2998 del Ministerio de Educación y Cultura, cuyos Estatutos se encuentran publicados en el Registro Oficial No. 944 del 27 de mayo de 1988. **EL CLUB** se encuentra afiliado a la Asociación de Fútbol Profesional de Loja y registrado en la Federación Ecuatoriana de Fútbol durante el año 2013, participa en el Campeonato Ecuatoriano de Fútbol de la primera categoría serie "A".

Por su parte **EL FUTBOLISTA**, declara que es un **JUGADOR DE FÚTBOL**, cuyos derechos deportivos y federativos pertenecen a dicho jugador, con capacidad para celebrar el presente contrato, quien se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales en el equipo de la primera categoría serie "A" de **LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA,** sea en el equipo titular o alterno, según el requerimiento de **EL CLUB** y el Director Técnico de éste.

SEGUNDA: REMUNERACION.-EL CLUB en cumplimiento del presente contrato y de conformidad con los Arts. 17,18,y 19 de la Ley del Futbolista Profesional , se compromete a pagar al Jugador los siguientes valores: Sueldo unificado de $500 dólares (Quinientos dólares americanos) mensuales y un Premio anual de $120.000 dólares (Ciento veinte mil dólares) pagaderos en doce cuotas mensuales de 10.000 (diez mil) dólares.

TERCERA: VIGENCIA.-El presente contrato tendrá vigencia desde el 6 del mes de Enero del año 2013 hasta el 6 Enero del año 2017, incluyendo los partidos de cualquier Copa Internacional o Partidos Amistosos en la que **EL CLUB** deba participar.

CUARTA: SUJECION DEL JUGADOR.- EL FUTBOLISTA, se somete libre y voluntariamente a cumplir con las disposiciones constantes en los Estatutos y Reglamentos y más normas que rigen **EL CLUB**, así como también a todas las normas que regulan el fútbol ecuatoriano. Así mismo, se obliga expresamente a:

1. Cumplir a cabalidad, en tiempo y forma, con las disposiciones del cuerpo técnico.
2. Cumplir a cabalidad, en tiempo y forma, las recomendaciones y prescripciones médicas, tales como la realización periódica con carácter obligatorio, de análisis de alcoholemia, sangre, peso, etc.
3. Colaborar con la determinación del perfil psicológico.
4. Reportar al cuerpo técnico, presidente del club, Presidente de la Comisión de Fútbol y/o Gerente del Club, de cualquier situación que considere irregular.
5. Cumplir a cabalidad en tiempo y forma las demás disposiciones y órdenes emanadas por la Comisión de Fútbol, por el Directorio o por parte de Presidente de **EL CLUB**.
6. **EL FUTBOLISTA** acatará todas y cada una de las instrucciones del Cuerpo Técnico, Comisión de Fútbol y Directiva, que sean impartidas tendientes al desempeño de la actividad futbolística antes, durante y después de un partido de fútbol, así también durante los entrenamientos, concentraciones y traslados a las distintas ciudades que se movilice EL CLUB, tanto en partidos oficiales como amistosos, dentro del país o fuera de él.

7. **EL FUTBOLISTA** estará bajo disponibilidad inmediata, es decir, a órdenes de **EL CLUB**, para su convocatoria y concentración sea esta, inclusive domiciliaria.
8. **EL FUTBOLISTA** se compromete a movilizarse con el equipo de futbol a cualquier lugar dentro y/o fuera del país en los que se deba sostener encuentros de futbol sean por el campeonato oficial o encuentros amistosos, por vía terrestre o en casos especiales determinados por el Presidente del Club por vía aérea; además deberá presentarse puntualmente en el horario señalado a los entrenamientos y concentración. Por ningún concepto el futbolista podrá negarse a viajar con el equipo para cumplir con los partidos oficiales del campeonato.
9. A **EL FUTBOLISTA** le queda terminantemente prohibido su participación como futbolista en cualquier otro torneo, que no sea el **CAMPEONATO ECUATORIANO DE FUTBOL**, el mismo que es organizado por la FEDERACION ECUATORIANA DE FUTBOL. Así mismo deberá contar con la autorización por escrito del cuerpo técnico para participar en encuentros de carácter amistoso-
10. **EL FUTBOLISTA** está en la obligación de informar cualquier lesión que adolezca sea breve o grave, y deberá someterse estrictamente al tratamiento médico que establezca el cuerpo médico de **EL CLUB**.

Así mismo, por disposición de la comisión de futbol, **EL FUTBOLISTA** deberá respetar y cumplir las siguientes disposiciones:

a) Mantener su peso corporal ideal y cuidar de no transgredir el mismo, no ingerir, en circunstancia alguna bebidas alcohólicas y/o de moderación. Tampoco podrá consumir cigarrillos y/o sustancias estupefacientes o psicotrópicas y/o medicinas no autorizadas por el cuerpo médico de **EL CLUB,** o seguir tratamientos médicos con profesionales diferentes de aquellos contratados por **EL CLUB**, salvo expresa autorización escrita de estos.
b) Para hablar con el presidente de **EL CLUB** y/o de la Comisión de Futbol, deberá obtener cita previa por intermedio del Gerente del Club o de quien haga a sus veces.
c) **EL FUTBOLISTA** declara conocer que le está terminantemente prohibido el uso de teléfonos celulares en las concentraciones del equipo, sin previo aviso u autorización del Director Técnico.
d) Concentrarse cuando lo disponga, por el tiempo y en las condiciones que determine la Comisión de Futbol por intermedio del Director Técnico.
e) No interferir o intervenir en situaciones administrativas de **El CLUB**, profesionales o personales de otros integrantes de **EL CLUB.**
f) No solicitar ni exigir permisos sin la autorización del Presidente de **EL CLUB** y/o de la Comisión de Futbol-
g) Asistir a las presentaciones, eventos y otros actos oficiales y/o sociales y/o benéficos en que intervenga **EL CLUB** institucionalmente, utilizando la vestimenta que para ese efecto se señalare, tales como camisetas, gorras, zapatillas, etc.
h) Llegar puntualmente, asistir y participar a las reuniones, charlas, conferencias que la Comisión de Futbol señale como obligatorias para los integrantes del equipo.
i) Mantener y practicar, en todo momento el lugar, el respeto para sus compañeros cuerpo técnico, cuerpo médico, funcionarios, empleados y directivos de **EL CLUB**, así como con los comunicadores sociales y público en general.
j) No utilizar aretes, o similares en ninguna parte del cuerpo cuando este en las prácticas de futbol y/o en partidos oficiales o amistosos, y;
k) Cumplir en todo aquello que constituya principios de disciplina, moral, buenas costumbres y responsabilidad profesional.

QUINTA: COTEJOS AMISTOSOS. Es obligación de EL FUTBOLISTA presentar sus servicios, de manera eficiente y profesional, en el equipo de primera categoría y en los partidos amistosos que pacte **EL CLUB**, por el tiempo que dure el Campeonato de Fútbol en el año 2012 dentro o fuera de la ciudad de Loja o del país, sin que pueda solicitar honorarios extras por estas participaciones, pero si ser beneficiados con incentivos económicos extras (estipendio, bono, premio, etc.).

SEXTA: EXCLUSIVIDAD PUBLICITARIA: De manera clara y categórica se deja constancia de que **EL FUTBOLISTA** se obliga a usar uniformes y demás implementos deportivos que **EL CLUB** le proporcione, no pudiendo hacer reparo ni objeción alguna a la publicidad que **EL CLUB** haya contratado, a la marca o calidad de los mismos. Esto regirá para entrenamientos, partidos oficiales, amistosos, ruedas de prensa, concentraciones, delegaciones o presentaciones oficiales.

EL FUTBOLISTA no podrá ser contratado para realizar publicidad de producto alguno sin previa autorización expresa y constante por escrito otorgada por **EL CLUB.**

Se deja claramente establecido que el futbolista no podrá obsequiar o donar o deshacerse de cualquier forma de los uniformes, zapatos, zapatillas y demás implementos deportivos a él entregados en forma mensual, ya que están considerados como indispensables para sus servicios profesionales. La contravención a esta estipulación será sancionada con las regulaciones constantes en el Reglamento Interno que para este efecto ha dictado EL CLUB, y que **EL JUGADOR** declara conocer y aceptar.

SEPTIMA: DEL PAGO DE MULTAS: la comisión de futbol determinara mediante informe pertinente, si debe ser **EL FUTBOLISTA** o **EL CLUB** quien pague las multas impuestas a **EL FUTBOLISTA** irroga graves perjuicios a **EL CLUB**, podrá multarlo en forma proporcional respecto a la remuneración mensual. Con igual criterio, la Comisión de Futbol observará la conducta de **EL FUTBOLISTA**, cuando éste sea sancionado con tarjetas amarillas.
Se deja claramente establecido que, en caso de que **EL FUTBOLISTA** sea amonestado por despojarse total o parcialmente de la camiseta con motivo de la celebración de un gol, será amonestado, debiendo, en tal caso, asumir los valores que se deba cancelar, así como siendo merecedor de los descuentos que corresponden como consecuencia de las potenciales suspensiones que se originen de dicha infracción.

OCTAVA: FALTA DE ASISTENCIA.- Para los casos en que **EL FUTBOLISTA** faltare a algún partido o entrenamiento de futbol para el que hubiese sido convocado, notificado en cualquier forma o citado por el Director Técnico, por causas que no sean calamidad doméstica o fuerza mayor debidamente comprobadas, se le reduzcan sus honorarios de manera proporcional. En caso de reincidencia podrá ser tomada como causal para dar por terminado el presente contrato, sin lugar a indemnización alguna a favor de **EL FUTBOLISTA**.

NOVENA: TERMINACION DEL CONTRATO.- Si **EL FUTBOLISTA** incurre en violaciones al Código de Trabajo, Reglamento, Estatutos, o normas que rigen al futbol ecuatoriano, o en desobediencia o incumplimiento a las disposiciones constantes en este Contrato, del Cuerpo Técnico, de la Comisión de Futbol o del directorio, **EL CLUB** con su sola afirmación, podrá dar terminado el presente Contrato de Trabajo con **EL FUTBOLISTA** sin que esta terminación implique obligaciones de carácter económico, o de naturaleza alguna, a cargo de **EL CLUB** para con **EL FUTBOLISTA**. Igual medida se aplicará en el caso de que **EL FUTBOLISTA** observase una conducta desordenada y/o reñida con la ética personal y deportiva.

DÉCIMA: DURACIÓN.- El presente Contrato tiene como duración, desde el 16 de Enero del año 2013 hasta el 16 de Diciembre de 2017.
Y se lo dará por terminado por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo entre las partes;
b) Por faltas disciplinarias que determinen un comportamiento negativo en sus presentaciones en las canchas del país o del exterior, así como su vida personal y la pública.
c) Por disolución o liquidación de **EL CLUB.**
d) Por rescisión del contrato; y,
e) Por las casuales contenidas en el artículo # 169 y siguientes pertinentes del Código de Trabajo.
f) Las lesiones que sufra o pueda sufrir el jugador no facultara al club para dar por terminado el presente contrato.

DÉCIMA PRIMERA: SANCIONES.- EL FUTBOLISTA está sujeto a las multas y sanciones que se le impongan de conformidad con este Contrato, a las normas legales aplicables, normas que **EL FUTBOLISTA**

acepta y a las cuales se somete, autorizado a **EL CLUB** a efectuar las deducciones y débitos a los que hubiere lugar por este concepto.

DÉCIMA SEGUNDA: CONTROVERSIAS.- En caso se suscitarse controversias derivadas de este contrato y que tales controversias no pudiesen solucionarse mediante arreglo amigable y directo, las partes se someten en forma expresa a la jurisdicción de mediación y arbitraje previsto en el Estatuto de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, y en las demás disposiciones de la materia, para lo cual los comparecientes renuncian fuero y domicilio.

DÉCIMA TERCERA: ACEPTACION.- Los comparecientes, aceptan en todas sus partes las estipulaciones constantes en este instrumento a las cuales se someten en forma expresa.

Por lo tanto el jugador se compromete a no presentar demandas tanto judiciales como extrajudiciales, sea estas en la Federación Ecuatoriana de Fútbol así como en la justicia ordinaria.

Para constancia de lo convenido y en prueba de su entera aceptación, las partes intervinientes suscriben el siguiente Contrato de Trabajo en unidad de Acto, en tres ejemplares originales de igual tenor y contenido, en la fecha arriba registrada.

.....
ING JAIME VILLAVICENCIO FREIRE
Presidente del Club

.....
PEDRO SEBASTIAN LARREA ARELLANO
El Jugador

RECIBIDO
FECHA: 18-01-2013
HORA: 12100

ASOCIACION DE FUTBOL NO AFICIONADO LOJA

SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE LOJA:

PEDRO SEBASTIÁN LARREA ARELLANO, de nacionalidad ecuatoriana, de 29 años de edad, de estado civil casado, domiciliado en esta ciudad de Quito, por mis propios y personales derechos, ante usted muy respetuosamente comparezco con la siguiente petición de visto bueno:

1. ANTECEDENTES:

Mediante contrato de trabajo celebrado el 6 de enero de 2013, ingresé a prestar mis servicios lícitos y personales en el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, en calidad de jugador de futbol para el equipo de la primera categoría serie "A" de LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA, sea en el equipo titular o alterno, según el requerimiento de El Club o del Director Técnico, por un plazo de CUATRO AÑOS, terminando el contrato el 6 de enero de 2017.

La remuneración mensual pactada en el contrato de trabajo es de QUINIENTOS DÓLARES AMERICANOS y un premio pagadero en doce cuotas mensuales e iguales de DIEZ MIL QUINIENTOS DÓLARES, cada una, y que de conformidad con los artículos 81 y 95 del Código de Trabajo, forman parte de la remuneración, por ser una retribución que tiene el carácter normal en los contratos de trabajo celebrados por mi empleador con los demás jugadores de fútbol.

Como es de dominio público, mi empleador, el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja se encuentra atravesando una difícil situación económica, de las cual hemos sido víctimas los jugadores de fútbol e incluso el personal administrativo, lo que ha ocasionado retrasos en el pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de julio, agosto, septiembre y octubre de 2015.

2. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO:

Toda vez que el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja hasta la presente fecha no me ha pagado las remuneraciones correspondientes a los meses de julio, agosto, septiembre y octubre de 2015, **se ha producido el despido intempestivo configurado la causal señalada en el numeral 2 del Art. 173 del Código de Trabajo, en razón de lo cual, acudo ante usted señor Inspector y solicito se sirva disponer, PREVIO EL CORRESPONDIENTE TRAMITE DE VISTO BUENO, LA TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CELEBRADO ENTRE MI PERSONA Y EL CLUB SOCIAL CULTURAL Y DEPORTIVO LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA, POR HABER INCURRIDO EL EMPLEADOR EN LA CAUSAL DE "FALTA DE PAGO O DE PUNTUALIDAD EN EL ABONO DE LA REMUNERACION PACTADA".**

3. TRAMITE.-

A la presente solicitud de visto bueno, se le dará el trámite previsto en el Art. 621 del Código de Trabajo.

4. ANEXOS.-

1. Copia de mi cédula de ciudadanía.
2. Copia del certificado de votación actualizado.

5. NOTIFICACIONES.-

Al Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja se le podrá notificar en su en las Oficinas Administrativas, ubicadas en la calle Bolívar Nº 1092, entre las calles Azuay y Miguel Riofrío, tercer piso, de la ciudad de Loja. Ofrezco brindar las facilidades necesarias para cumplir con esta notificación.

Por mi parte, posteriores notificaciones las recibiré en el Casillero Judicial No. 1160 y en el correo electrónico jgperalta_2000@yahoo.es y designo como mis Abogados Patrocinadores a los señores Giovanny Cárdenas Galarza y Juan Gabriel Peralta Venegas, profesionales a quienes faculto para que suscriban a mi nombre y representación, todos los escritos que fueran necesarios para la defensa de mis intereses

Firmo con mis Abogados debidamente autorizados.

Atentamente,

Sr. Pedro Sebastián Larrea Arellano
C.C. 110399334-9

Ab. Giovanny Cárdenas Galarza
Mat. No. 9939 CAP

Ab. Juan Gabriel Peralta Venegas
Mat. Nº 11-2009-79

Visto Bueno No. 240217.

Dra. Claudia Arboleda G.
INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOJA.

PEDRO SEBASTIÁN LARREA ARELLANO, en el trámite de la referencia, de la manera más respetuosa manifiesto:

En atención a lo dispuesto por su Autoridad, completo mi petición indicando que la acción la dirijo en contra del Club Social, Cultural y Deportivo LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA en la persona de su Presidente y Representante Legal **Ing. JAIME FABIÁN VILLAVICENCIO FREIRE**. La citación se practicará en las oficinas administrativas ubicadas en las calles Bolívar No. 10-92 entre Azuay y Miguel Riofrío, tercer piso, de esta ciudad de Loja.

Con ello doy cumplimiento a su disposición y le solicito se sirva aceptarla a trámite a la brevedad posible.

Ruego atenderme.

Debidamente autorizado, firma mi Abogado patrocinador.

Atentamente,

19/11/15

Visto Bueno No. 240217.

Dra. Claudia Arboleda G.
INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOJA.

PEDRO SEBASTIÁN LARREA ARELLANO, en el trámite de la referencia, de la manera más respetuosa manifiesto:

Habiéndose señalado la diligencia de investigación de los hechos para el 8 de diciembre de 2015, a las 11H30, fecha que ha sido declarada como feriado en nuestra ciudad, le solicito se sirva señalar nuevo día y hora a la brevedad posible para cumplir con la misma.

Ruego atenderme.

Debidamente autorizado, firma mi Abogado patrocinador.

Atentamente,

07/12/15

Visto Bueno No. 240217.

Dra. Claudia Arboleda G.
INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOJA.

PEDRO SEBASTIÁN LARREA ARELLANO, en el trámite de la referencia, de la manera más respetuosa manifiesto:

Sírvase conferirme por medio de quien corresponda, dos copias debidamente certificadas de la resolución dictada por su Autoridad, de fecha quince de diciembre de dos mil quince, a las 15H15. Lo solicitado a mi costa.

Ruego atenderme.

Debidamente autorizado, firma mi Abogado patrocinador.

Atentamente,

21/12/15

INSPECTORÍA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOJA

Loja, 15 de diciembre del 2015, a las 15H15.- **VISTOS:** Dentro de la solicitud de Visto Bueno Nro. 240217 presentada por el señor PEDRO SEBASTIÁN LARREA ARELLANO tendiente a dar por terminadas las relaciones laborales con su empleador el CLUB SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA en la persona de Presidente y Representante Legal el ING. JAIME FABIÁN VILLAVICENCIO FREIRE, de conformidad a lo establecido en los Arts. 183, 545 numeral 5 y 621 del Código de Trabajo, sin hacer caso omiso a lo que manda la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 76, numeral 7, literal (l), se expide la presente resolución: **ANTECEDENTES: PRIMERO:** Con fecha 16 de noviembre del 2015, comparece el señor Pedro Sebastián Larrea Arellano y presenta una solicitud de Visto Bueno manifestando en lo principal que mediante contrato de trabajo celebrado el seis de enero del dos mil trece, ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales en el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, en calidad de jugador de futbol para el equipo de la primera categoría serie "A" de Liga Deportiva Universitaria de Loja como titular o alterno, según el requerimiento del Club por un plazo de cuatro años, terminando el contrato el 06 de enero del 2017, que su remuneración mensual pactada es de quinientos dólares americanos y un premio pagadero en doce cuotas mensuales e iguales a diez mil dólares cada una y que de acuerdo con los artículos 81 y 95 del Código del Trabajo, forman parte de la remuneración por ser una retribución que tiene el carácter de normal en los contratos de trabajo celebrados por su empleador con los demás jugadores de fútbol, que como es de dominio público, su empleador el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja se encuentra atravesando una difícil situación económica de las cuales han sido víctimas los jugadores de fútbol e incluso el personal administrativo, lo que ha ocasionado retrasos en el pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de julio, agosto, septiembre y octubre del 2015, que toda vez que el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja no le ha cancelado las remuneraciones correspondientes a los meses de agosto, septiembre y octubre del 2015, se ha producido el despido intempestivo configurado en el numeral 2 del artículo 173 del Código del Trabajo en razón de lo cual acude ante esta autoridad y sirve disponer previo el trámite de visto bueno, la terminación unilateral del contrato individual de trabajo celebrado entre su persona y el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja por haber incurrido el empleador en la causal de falta de pago o puntualidad en el abono de la remuneración pactada. Adjunta a la presente la documentación respectiva para esta clase de procesos y se notifica en debida y legal forma al Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja de conformidad a lo establecido en el artículo 621 del Código del Trabajo tal como consta a fojas 21 del expediente. Comparece a fojas 24 del expediente el señor Ab. Luis Montoya Carrión, quien pide se lo declare parte por el señor Ing. Jaime Fabián Villavicencio Freire en su calidad de Presidente del Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, quien ha sido declarado parte y ha legitimado su intervención a fojas 28 del expediente, quien en síntesis manifiesta que un jugador de fútbol se rige por la normativa de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, FEF, y todas la leyes y reglamentos específicos en materia de fútbol, tal es así que existe

la agremiación respectiva que protege al jugador ante la FEF por lo que esta autoridad carecería de competencia para resolver el presente asunto, que de acuerdo a la normativa antes indicada el Club Liga Deportiva Universitaria adquirió los derechos deportivos el jugador, a fin de que participe en su club hasta la temporada 2016, inclusive derechos deportivos que tuvieron un costo por el valor de 180.000 dólares conforme los justifica con el documento que adjunta, con lo cual el jugador queda a órdenes del equipo hasta el 06 de enero del 2017, conforme indica en su petitorio, que este valor es muy independiente de los honorarios que percibe como jugador profesional, los cuales ha venido solventando a medida de las posibilidades del club, a tal punto que en la actualidad se encuentran cancelados hasta el día 10 de septiembre del 2015 y no que han sido impagos desde julio como lo afirma el referido jugador y en lo próximos días se procederá la pago respectivo , que por lo tanto si el jugador no desea continuar a órdenes del club hasta el día 06 de enero del 2017, pese a que los valores por concepto de derechos deportivos ya han sido cancelados, debe conversar con el club dueño de sus derechos deportivos, a fin de que pueda obtener su carta libre, lo cual no puede ser resuelto por esta autoridad, toda vez que los derechos deportivos le pertenecen a Liga Deportiva Universitaria de Loja y en caso de incumplir el jugador será quien deba indemnizar al equipo, que en tal virtud pide se rechace el petitorio por improcedente e infundado. Amparada en la disposición legal 621 del Código del Trabajo se señala para el día jueves 10 de diciembre del 2015 a las 14H00, para que se lleve a efecto la Diligencia de Investigación de los hechos que motivaron la presente solicitud de Visto Bueno por parte del Empleador a la que concurren las partes, conforme consta del Acta de Diligencia de Investigación a fojas 79 a 81 del expediente en la que interviene el Ab. Juan Gabriel Peralta quien manifiesta: *"Nos ratificamos en los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la petición de visto bueno que se tramita ante su autoridad, encontrándonos en la fase de investigación de los hechos y por la carga de la prueba que le corresponde a la empleadora de justificar el cumplimiento de sus obligaciones patronales se servirá requerir en el presente acto que se exhiba los roles de pago que justifiquen el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones que se debe asumir como empleador con las que se descarte haber incurrido dentro de la causal prevista en el Art. 173 numeral 2 del Código del Trabajo que facultan al trabajador para solicitar la terminación del contrato de trabajo en caso de que haya disminución, falta de pago o puntualidad en el abono de la remuneración pactada. En caso de no existir el justificativo correspondiente se considerara legal y procedente la petición del accionan te de que se declare terminada la relación laboral con los consiguientes efectos claramente estipulados en el reglamento para regular las relaciones de trabajo entre deportistas profesionales y entidades deportivas empleadoras, cuyo artículo 20 otorga en este caso a su autoridad la competencia para resolver lo que en derecho corresponde y que otorga la facultad en caso de ser aceptado el visto bueno de que el señor Pedro Sebastián Larrea pueda celebrar libremente otro contrato de trabajo acorde a los derechos constitucionales de libertad de trabajo y contratación. Es menester indicar que la norma precitada en su artículo 22 califica como aplicable y de carácter supletorio todas las normativas*

*existentes que regulen la relación laboral entre empleadores y trabajadores.".*Seguidamente se le concede la palabra al Ab. Luis Montoya quien expresa: *"En representación del Club Liga de Loja tengo a bien manifestar que un contrato es ley entre las partes, en este caso, el contrato base de la acción está regida por la Ley del Futbolista y además la cláusula decimosegunda del mismo determina que las partes renuncian fuero y domicilio y se someterán a la mediación y arbitraje de la Federación Ecuatoriana de Futbol, esto implica que la justicia ordinaria solo puede acudirse luego de que haya sido imposible la jurisdicción de mediación y arbitraje, es más, la cláusula decimotercera determina que el trabajador se compromete a no presentar demandas extrajudiciales sino tan solo las que se rigen a través de la Federación Ecuatoriana de Futbol. De acuerdo a dicha normativa los jugadores profesionales cuentan con su agremiación que les permite defender sus derechos cuando consideren que los mismos han sido vulnerados, tal es así que todos los reclamos de jugadores profesionales se sustancian ante la cámara de mediación de la Federación Ecuatoriana de Futbol, por lo tanto su autoridad no es competente para el conocimiento del presente reclamo. Además, vale mencionar que el Club Liga de Loja de acuerdo a la Ley del Futbolista adquirió los derechos deportivos del hoy accionante por un valor de ciento ochenta mil dólares con la finalidad de que el jugador preste sus servicios a favor del Club Liga de Loja hasta enero del 2017, estos valores son muy independientes de su remuneración que percibe mensualmente el jugador, por lo tanto si la intención del jugador es dar por terminado el contrato de manera unilateral, tiene la obligación de indemnizar al club por cuanto éste ya canceló la cantidad de ciento ochenta mil dólares por sus derechos deportivos, conforme a la documentación constante a fojas 22 y 23 y además a la que incorporamos en la presente diligencia. Finalmente pedimos a vuestra autoridad decline la competencia a fin de que sea la Federación Ecuatoriana de Futbol, quien resuelva el incidente y en caso de ser aceptado el reclamo se indemnice al club por los derechos económicos adquiridos al jugador y que han sido recibidos por el mismo. Adjunto 42 fojas sobre lo manifestado.".* Se adjunta al expediente 42 fojas entregadas por el Ab. Luis Montoya las mismas que son anexadas al expediente conforme consta de fojas 36 a 78. **CONSIDERACIONES**: **PRIMERO:** Que, durante el trámite de la presente solicitud de Visto Bueno, no se ha omitido solemnidad sustancial que invalide su proceso por lo que se considera válido todo lo actuado y sobre la base jurídica de que se deben probar los hechos, mas no el derecho que se encuentra claramente tipificado en nuestro ordenamiento jurídico constitucional de derechos lo que se considerará para efectos de la presente resolución.- **SEGUNDO:** Que, la suscrita Autoridad Administrativa del Trabajo es competente para conocer, tramitar y resolver la presente solicitud de Visto Bueno en amparo a lo dispuesto en los Arts. 183, 545 numeral 5 y 621 del Código del Trabajo; Art. 20 del Reglamento para Regular las Relaciones Especiales de Trabajo entre los Deportistas Profesionales y las Entidades Deportivas Empleadoras; Art. 30 literal g) de la Ley del Futbolista Profesional; y, Cláusula DÉCIMA literal e) del Contrato de Trabajo.- **TERCERO:** Que, de conformidad al Art. 75, 76 numerales 1, 2, 7 literal a, b, c, d de la Constitución de la República del Ecuador, que establece las garantías y

derechos de protección de todas las personas mismos que en el presente caso en ningún grado o etapa del procedimiento han sido restringidos ni vulnerados más bien han sido respetados en igualdad de condiciones de conformidad a la norma constitucional.- **CUARTO:** Que, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 76, numeral 4 expresa: *"(...) Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria (...)"*, conforme lo manda el Código de Procedimiento Civil en sus Art. 113: *"(…)Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo(…)"*; Art. 115: *"(…)La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica(…)"*; Art. 117: *"(…)Sólo la prueba debidamente actuada, esto es aquella que se ha pedido, presentado y practicado de acuerdo con la ley, hace fe en juicio(…)"*.- **QUINTO:** Que, el Código del Trabajo manifiesta en sus artículos 3: *"El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizartrabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado."*; Art. 5: *"Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos."*; Art. 7: *"En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales yadministrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores."*; Art. 80: *"Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables."*; Art. 82: *"En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador nofueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas."* (Conforme se estipula en la cláusula SEGUNDA del contrato de trabajo, se pagará por mensualidades); Art. 83: *"El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes."*.- **SEXTO:** Que, el Reglamento para Regular las Relaciones Especiales de Trabajo entre los Deportistas Profesionales y las Entidades Deportivas Empleadoras que manifiesta en sus artículos 5: *"La relación entre las entidades deportivas y sus deportistas profesionales o personas que desempeñan actividades conexas con la práctica profesional, será de carácter laboral y, como tal, se sujetará a las disposiciones previstas en el Código de Trabajo, en el presente Acuerdo y demás normativa secundaria laboral aplicable."*; Art. 11: *"La remuneración mensual de la persona trabajadora, sea deportista profesional o persona trabajadora que desempeña actividades conexas a la práctica deportiva profesional, deberá estar expresamente establecida en el contrato individual de trabajo. Dicho contrato mencionará todo beneficio o prestación, prima o premios, que reciba la persona trabajadora deportista profesional y que tenga como causa el contrato individual de trabajo. Al contrato debe incorporarse todo rubro que reconozca la entidad*

deportiva empleadora a la persona trabajadora y que se considere dentro de la remuneración, sea en dinero, especies o servicios."; Art. 12: *"En el caso de primas o premios extraordinarios, se deberán incorporar y detallar como tales, en cada contrato individual de trabajo, debiendo realizarse el respectivo anexo o adenda al mismo, la cual deberá ser registrada en el Ministerio del Trabajo. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, los valores extraordinarios que las partes acuerden como primas o premios por el logro de objetivos deportivos, deberán ser pagados dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del hecho que los originó, a menos que se haya pactado expresamente un plazo diferente. En todo caso, si el contrato individual de trabajo termina con anterioridad a la llegada de este plazo, los emolumentos pactados como premios e incentivos deberán pagarse a la fecha de terminación del contrato conjuntamente con la liquidación de haberes prevista en el acta de finiquito."*; Art. 13: *"La remuneración de la persona trabajadora deportista profesional y persona trabajadora que desempeñe actividades conexas a la práctica deportiva profesional, deberá ser estipulada por meses y pagada a mes vencido, como máximo dentro de los primeros diez días del mes siguiente, caso contrario la entidad deportiva empleadora será sancionada con el máximo de la multa prevista para dicho incumplimiento en el Código del Trabajo."*; Art. 20: *"Las disposiciones sobre el desahucio y el visto bueno previstas en el Código del Trabajo serán aplicables tanto para la entidad deportiva empleadora como para las personas trabajadoras deportistas profesionales o personas trabajadoras que realizan actividades conexas a la práctica deportiva profesional, pudiendo las personas trabajadoras posteriormente celebrar nuevos contratos de trabajo con otras entidades deportivas, en ejercicio de su derecho constitucional a la libertad de trabajo y de contratación."*.- **SÉPTIMO:** Que, de manera supletoria la Ley del Futbolista Profesional manifiesta en sus artículos 17: *"El sueldo de un futbolista profesional no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo vital general vigente"*; Art. 18: *"El sueldo del futbolista profesional será estipulado por meses. Deberá ser pagado dentro de los primeros diez días de cada mes."*; Art. 30: *"Serán causas de terminación del contrato de trabajo: g) El desahucio o el visto bueno, de acuerdo con la ley."*.-**OCTAVO:** Que, del análisis del expediente se establece: **1.-** No existiendo duda sobre la existencia del vínculo laboral entre el señor Pedro Sebastián Larrea y el Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, corresponde al empleador demostrar el pago de las remuneraciones del trabajador de conformidad con el deber contenido en el artículo 42 numeral 1 del Código de Trabajo. Al respecto no consta del expediente prueba alguna que justifique el pago de las remuneraciones reclamadas, esto es de los meses de agosto, septiembre y octubre del 2015; **2.-** Conforme se evidencia de las copias adjuntadas por la parte empleadora se evidencia: el pago del sueldo del mes de febrero del 2015 mediante depósito a la cuenta de ahorros Nro. 2901385369 del Banco de Loja a nombre del señor Larrea Arellano Pedro Sebastián por el valor de $9158,12 con fecha 18 de abril del 2015, esto es con 49 días de atraso (fojas 69); el pago del sueldo del mes de marzo del 2015 mediante depósito a la cuenta de ahorros Nro. 560101011533 de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CADECOL a nombre del señor Larrea Arellano Pedro Sebastián por el valor de $10852,75 con fecha 07 de mayo del 2015, esto es con 37 días de atraso (fojas 76); el pago del sueldo del mes de abril del 2015 mediante depósito a la cuenta de ahorros Nro.

560101011533 de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CADECOL a nombre del señor Larrea Arellano Pedro Sebastián por el valor de $10878,75 con fecha 09 de julio del 2015, esto es con 70 días de atraso (fojas 75); el pago de la quincena del mes de mayo del 2015 con transferencia # 4081627 por el valor de $5376,38 sin existir constancia de trasferencia o firma de recibí conforme (fojas 74); el pago de la segunda quincena del mes de mayo del 2015 mediante depósito a la cuenta de ahorros Nro. 2901385369 del Banco de Loja a nombre del señor Larrea Arellano Pedro Sebastián por el valor de $3218,67 con fecha 18 de agosto del 2015, esto es con 49 días de atraso (fojas 73); el pago de una parte del sueldo del mes de junio del 2015 mediante depósito a la cuenta de ahorros Nro. 2901385369 del Banco de Loja a nombre del señor Larrea Arellano Pedro Sebastián por el valor de $469,76 con fecha 03 de octubre del 2015 y un cheque sin nombre de a quién debe pagarse por el valor de 1956,99 de la cuenta del Banco Internacional de la cuenta Nro. 850-060193-7 del señor Alex Quezada Moncayo con fecha 13 de octubre del 2015, pagos que suman el valor de 2426,75 que concuerdan con el comprobante de egreso Nro. 004167 que detalla parte de sueldo del mes de junio 2015 a favor de Larrea Arellano Pedro Sebastián, esto es con más de 90 días de atraso (fojas 70 y 71); el pago del sueldo del mes de junio del 2015 mediante transferencia a la cuenta de ahorros Nro. 560101011533 de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CADECOL a nombre del señor Larrea Arellano Pedro Sebastián por el valor de $8476,00 con fecha 03 de septiembre del 2015, esto es con 64 días de atraso (fojas 72); el pago del sueldo del mes de febrero y sueldo del mes de julio del 2015 mediante depósito a la cuenta de ahorros Nro. 560101011533 de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CADECOL a nombre del señor Larrea Arellano Pedro Sebastián por el valor de $12597,38 con fecha 13 de noviembre del 2015, esto es con 105 días de atraso (fojas 77); **3.-** Del escrito de contestación (fojas 24), la parte accionada en forma clara y fehaciente reconoce que: ***"Este valor, es muy independiente de los honorarios que percibe como jugador profesional, los cuales se han venido solventando a medida de las posibilidades del club, a tal punto que en la actualidad se encuentran cancelados hasta el día 10 de septiembre del 2015, y no que han sido impagos desde julio, como se afirma por el referido jugador, y en los próximos días se procederá al pago respectivo."*** (Negritas y subrayado me corresponden), por lo que aplicando el principio general del derecho que establece: "a reconocimiento de parte, relevo de prueba", no caben más pruebas.- **NOVENO:** Por la consideraciones expuestas, así como por las alegaciones agregadas al expediente, esta Autoridad Administrativa del Trabajo, ha realizado un análisis objetivo y legal de la prueba que ha cumplido con las formalidades legales conforme lo manda el Código de Procedimiento Civil en los artículos antes citados en el considerando cuarto de esta resolución conforme la sana crítica, tomando en cuenta que la sana crítica es el arte de juzgar atendiendo a la bondad y verdad de los hechos, sin vicios ni error; mediante la lógica, la dialéctica, la experiencia, la equidad y las ciencias y artes afines y auxiliares y la moral, para alcanzar y establecer, con expresión motivada, la certeza sobre la prueba que se produce en el proceso.- **DÉCIMO:** Por último y al haberse actuado la prueba de conformidad a los Art. 113, 115 y 117 del Código de Procedimiento Civil, Ley Supletoria del Código del Trabajo; y, por los argumentos y motivaciones expuestos en los considerandos de esta resolución, esta autoridad

conforme lo determina y facultan los Arts. 183, 545 numeral 5to y 621 del antes mencionado cuerpo legal y sin otra prueba que considerar por parte de los sujetos procesales, esta autoridad de Trabajo **RESUELVE: CONCEDER** el visto bueno presentado por el señor**PEDRO SEBASTIÁN LARREA ARELLANO** en su calidad de trabajador del Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, en contra del **CLUB SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA** en la persona de Presidente y Representante Legal el Ing. Jaime Fabián Villavicencio Freire, en su calidad de empleador. Se deja a salvo el derecho que les asiste a las partes, de conformidad al Art. 183 del Código del Trabajo. Notifíquese.-

Ab. Claudia Arboleda Guerrero Mg. Sc.
INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE LOJA

SEÑOR PRESIDENTE DE LA CAMARA DE MEDIACION Y RESOLUCIÓN DE DISPUTAS DE LA FEDERACION ECUATORIANA DE FÚTBOL.

Yo, PEDRO SEBASTIÁN LARREA ARELLANO, ecuatoriano, portador de la cédula de ciudadanía número 1103993349, de nacionalidad ecuatoriana, de estado civil casado, de profesión Jugador de Fútbol, comparezco con el siguiente reclamo en contra del Club Social Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja y digo:

ANTECEDENTES

Mi vinculación con el Club Social Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja se dio en base al contrato celebrado en Loja el 06 de enero de 2013, entre mi persona y el señor ingeniero Jaime Fabián Villavicencio Freire, en su condición de presidente del Club, para trabajar en la institución en calidad de Jugador del Club. Contrato que dejó de tener vigencia legal mediante resolución dictada en la ciudad de Loja, el día martes 15 de diciembre de 2015, por parte de la Ab. Claudia Arboleda Guerrero Mg. Sc. Inspectora Provincial de Trabajo, en la que en su parte resolutoria me concede el VISTO BUENO en contra del Club Social, Cultural y Deportivo Liga de Loja, por incumplimiento de pago de remuneraciones.

ARGUMENTOS DE HECHO

De lo que se desprende de los antecedentes, mi relación contractual con Club Social Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, se suscribió el 06 de enero de 2013 hasta 15 de diciembre de 2015 que mediante VISTO BUENO de la Inspectoría de Trabajo de Loja quedo desvinculado del contrato que me ligaba al Club. Dentro de este período he cumplido a cabalidad con mis obligaciones como jugador.

Pese a esto, el Club no ha cumplido con sus obligaciones, pues no ha cancelado los valores pendientes que corresponden a las mensualidades completas de octubre, noviembre y proporcionales del mes de diciembre de 2015.

Pese a las gestiones de cobro realizadas insistentemente por mi persona ante el Club no se ha llegado a ningún tipo de acuerdo, ni tampoco han existido intenciones reales por cancelar lo adeudado.

Tanto que con fecha 15 de diciembre de 2015, la Ab. Claudia Arboleda Guerrero Mg. Sc. Inspectora Provincial de Trabajo, me concede el VISTO BUENO en contra del Club Social, Cultural y Deportivo Liga de Loja, por incumplimiento de pago de remuneraciones.

ARGUMENTOS DE DERECHO.

Señor Presidente sustento mi pedido en las siguientes normas, que fundamentan mi posición:

1.- CONTRATO DE TRABAJO CLUB SOCIAL CULTURAL Y DEPORTIVO LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA – PEDRO SEBASTIÁN LARREA ARELLANO

Conforme a lo establecido en el CONTRATO, celebrado en la ciudad de Loja, el 06 de enero del año 2013, entre mi persona y el señor ingeniero Jaime Fabián Villavicencio Freire, para trabajar en la institución en calidad de Jugador del Club la **CLÁUSULA PRIMERA** señala: ***"CLÁUSULA PRIMERA: ANTECEDENTES Y OBJETO.-*** En lo pertinente señala: *"…quien se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales en el equipo de la primera categoría serie "A" de LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA, sea en el equipo titular o alterno, según el requerimiento de EL CLUB y el Director Técnico de este".*

En referencia al plazo de duración del contrato, la **CLÁUSULA TERCERA** menciona lo siguiente: ***"CLÁUSULA TERCERA: VIGENCIA.-*** *El presente contrato tendrá vigencia desde el 6 del mes de Enero del año 2013 hasta el 6 Enero del año 2017…"* Es decir dentro del plazo hasta el 15 de diciembre en que se dicta el VISTO BUENO.

Conforme a lo establecido en el CONTRATO, la ***"CLÁUSULA SEGUNDA: REMUNERACIÓN.- EL CLUB "…****se compromete a pagar al jugador los siguientes valores: Sueldo Unificado de $500 dólares (Quinientos dólares americanos) mensuales y un premio anual de $120.000 dólares (Ciento veinte mil dólares) pagaderos en doce cuotas mensuales de 10.000 (diez mil) dólares."*

2.- RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO DE LA INSPECTORIA DE TRABAJO DE LOJA EN FAVOR DEL SEÑOR PEDRO LARREA EN CONTRA DE LIGA DE LOJA.

En escrito anexo presentado e ingresado al expediente de Requerimiento 112-2015 de la CMRD de la FEF por mi persona, el día 17 de diciembre de 2015, la Resolución de Visto Bueno emitida por Ab. Claudia Arboleda Guerrero Mg. Sc. Inspectora Provincial de Trabajo de Loja, la cual señala en el considerando OCTAVO, numeral 3: *"Del escrito de contestación (fojas 24), la parte accionada en forma clara y fehaciente reconoce que:* ***"Este valor, es muy independiente de los honorarios que percibe como jugador profesional, los cuales se han venido solventando a medida de las posibilidades del club, a tal punto que en la actualidad se encuentran cancelados hasta el día 10 de septiembre del 2015, y no que han sido impagos desde julio, como se afirma por el referido jugador, y en los próximos días se procederá al pago respectivo."****(Negritas y subrayado me corresponden), por lo que aplicando el principio general del derecho que establece: "a reconocimiento de parte, relevo de prueba", no caben más pruebas.- "*

Y en lo pertinente a la resolución el considerando, DÉCIMO**,** ordena: *"Por último y al haberse actuado la prueba de conformidad a los Art. 113, 115 y 117 del Código de Procedimiento Civil, Ley Supletoria del Código del Trabajo; y, por los argumentos y motivaciones expuestos en los considerandos de esta resolución, esta autoridad conforme lo determina y facultan los Arts. 183, 545 numeral 5to y 621 del antes mencionado cuerpo legal y sin otra prueba que considerar por parte de los sujetos procesales, esta autoridad de Trabajo* ***RESUELVE: CONCEDER*** *el visto bueno presentado por el señor* ***PEDRO SEBASTIÁN LARREA ARELLANO*** *en su calidad de trabajador del Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, en contra del* ***CLUB SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA*** *en la persona de Presidente y Representante Legal el Ing. Jaime Fabián Villavicencio Freire, en su calidad de empleador…."*

3.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA CÁMARA DE MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISPUTAS DE LA FEDERACIÓN ECUATORIANA DE FÚTBOL.

El Art. 1 del REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA CÁMARA DE MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISPUTAS DE LA FEDERACIÓN ECUATORIANA DE FÚTBOL, establece que: La *"…CMRD, es competente para pronunciarse y resolver sobre las disputas entre un club y un jugador relativas al trabajo, la estabilidad contractual…". Por lo tanto, el órgano competente para el juzgamiento de esta causa es la CÁMARA DE MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISPUTAS.*

El Art. 2 del mismo reglamento en su inciso final establece: "*La CMRD al adoptar sus decisiones se sustentará, además, en las leyes y reglamentos del derecho laboral ecuatoriano".*

4.- PROVIDENCIA QUE CONTIENE LA RAZON SOBRE EL REQUERIMIENTO HECHO POR EL SEÑOR PEDRO LARREA EN CONTRA DE LIGA DE LOJA.

Con fecha 06 de enero de 2016, el señor Secretario de la CMRD, certifica el incumplimiento de lo requerido dentro del expediente 112-2015, que en lo pertinente señala: *"…este actuario certifica que dentro del término concedido para el pago al requerido Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, no ha procedido con la consignación o pago de valores objeto del requerimiento…".*

PETICIÓN

En mérito a lo señalado anteriormente, solicito se ORDENE EL PAGO a CLUB SOCIAL CULTURAL Y DEPORTIVO LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA, amparado en lo que determina el Reglamento de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la FEF; de los haberes a mi adeudados correspondientes:

- **USD$ 24.650, oo** (veinticuatro mil seis cientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América) correspondiente a los valores pendientes de pago, sueldos

unificados y proporcionales de premio anuales que integran las mensualidades de octubre, noviembre y quincena de diciembre del 2015.

VALOR TOTAL RECLAMADO: USD$ 24.650, oo (veinticuatro mil seis cientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América,) más todos los beneficios de ley pendientes que establece el Código de Trabajo Ecuatoriano

CUANTÍA

La cuantía de la presente causa asciende a **US$ 26.000, oo** (veintiséis mil dólares de los Estados Unidos de América).

AUTORIZACIÓN

Designo como abogado defensor al Abogado Giovanny Cárdenas G; quien está autorizado a patrocinarme en el presente caso y a presentar con su sola firma cuanto escrito fuere necesario para la defensa de mi causa.

CITACIONES Y NOTIFICACIONES

Al requerido Club Social Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, en la persona de su presidente, señor ingeniero, Jaime Fabián Villavicencio Freire, a quien se le citará a través de la Asociación de Fútbol de Loja.

Notificaciones que me correspondan las recibiré a través de los correos electrónicos giocar5@hotmail.com y dgcardenaslegal@gmail.com .

Adjunto a la presente copias de: mi cédula de ciudadanía, mi contrato con el Club Social Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, Resolución de Visto Bueno de inspectoría de Trabajo de Loja, Providencia de la CMRD de la FEF, la ficha de la FEF.

Firmo con mi Abogado Defensor.

Sr. Pedro Sebastián Larrea Arellano
CC: 110399334-9

Ab. Giovanny Cárdenas G.
Mat. 9939 CAP

FEDERACIÓN ECUATORIANA DE FÚTBOL
CÁMARA DE MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISPUTAS

A: SR. PEDRO SEBASTIAN LARREA ARELLANO **AB. JULIO FLORES MARTINEZ**

Dentro del EXPEDIENTE No. 001-2016 que sigue el jugador PEDRO SEBASTIAN LARREA ARELLANO contra el CLUB SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA; hay lo siguiente:

GUAYAQUIL, 27 DE JULIO DEL 2016.- LAS 11h05.

VISTOS: El jugador señor PEDRO SEBASTIAN LARREA ARELLANO, manifiesta que con fecha 06 de Enero del 2013 firmó un Contrato de Trabajo, para prestar sus servicios lícitos, personales y profesionales, en calidad de futbolista profesional, con el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, con una vigencia hasta el 06 de Enero del 2017, representado por el señor Ing. Jaime Fabián Villavicencio Freire en calidad de Presidente. Conforme lo establecido en el Contrato de Trabajo, cláusula segunda: Remuneración: El Club, se compromete a pagar el jugador los siguientes valores: Sueldo Unificado de UD$ 500.00 (quinientos dólares de los Estados Unidos de América) mensuales y un premio anual de UD$ 120,000.00 (ciento veinte mil dólares de los Estados Unidos de América) pagaderos en doce cuotas mensuales de UD$ 10,000.00 (diez mil dólares de los Estados Unidos de América); es decir que su remuneración mensual es de diez mil quinientos dólares de los Estados Unidos de América.- Que es el caso que su empleador, el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja no le ha cancelado las remuneraciones correspondientes a los meses de Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del 2015. Que con fecha 16 de Diciembre del 2015, Ud. señor Presidente en calidad de Juez Único, resolvió exhortar al Club Liga Deportiva Universitaria de Loja para que en el plazo de quince días justifique o pague las remuneraciones correspondientes a su reclamo. Cumplido dicho plazo el Club no ha justificado ni ha pagado conforme la razón sentada por el Secretario de la CMRD que adjunta. Que con fecha 15 de Diciembre del 2015, la señora abogada Claudia Arboleda Guerrero Mg. Sc. Inspectora Provincial de Trabajo de Loja, concede a su favor el Visto Bueno en contra del Club Social, Cultural y Deportivo Liga Deportiva Universitaria de Loja, por incumplimiento en el pago de remuneraciones, conforme lo justifica con las copias de dicha resolución que adjunta. Que con los antecedentes expuestos acude ante esta Cámara de acuerdo a lo dispuesto en los Arts. 18, 22 y 28 literal a) de la Ley del Futbolista Profesional, Art. 14 del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de la FIFA, "Rescisión de contratos por causa justificada" en el apartado 3 del Comentario de este Reglamento, dispone que: cuando a un jugador no se le ha pagado su salario durante más de tres meses, a pesar de haber informado del impago al Club, éste no abona la cantidad adeudada, el jugador notifica al Club que va a rescindir la relación laboral con efecto inmediato. Como en efecto solicita la terminación o rescisión del contrato de trabajo con el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja por las razones expuestas, que constituyen causa justificada como consecuencia de la terminación del contrato. Además el pago de los valores que constantes en el reclamo.- Solicita que de acuerdo a lo estipulado en el apartado 6 del Art. 14 del Comentario al reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA, también reclama una indemnización por los daños sufridos como consecuencia de la rescisión de su contrato. De acuerdo a lo dispuesto en el literal e) del Art. 29 del Reglamento de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la FEF, en concordancia con lo estipulado en el Art. 66 de la Constitución de la República del Ecuador que garantiza el derecho al trabajo, así como lo dispuesto en el apartado 4, número 3 del Art. 6 del Reglamento del Estatuto de Transferencia del Jugador de la FIFA, que establece la continuidad laboral deportiva, por lo que no se le puede coartar el derecho al trabajo, solicitó la habilitación provisional para poder actuar en cualquier club del país o del extranjero.- Por ser Competente esta Cámara para conocer y resolver la presente causa según el Reglamento de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, se aceptó a trámite la acción, se dispone citar a la parte demandada, lo cual consta cumplida a fojas doce y trece de los autos. El Club Liga Deportiva Universitaria de Loja no contesta la demanda dentro del término reglamentario, por lo que se abrió la causa a prueba, por el término reglamentario, en la cual se dispuso: Agregar al expediente al expediente los escritos y anexos presentados por el Ing. Jaime Fabián Villavicencio Freire, Presidente del Club Liga Deportiva Universitaria de Loja de fecha 08 de Abril del 2016 a las 11h54 y por el señor Pedro Sebastián Larrea Arellano de fecha 08 de Abril del 2016 a las 14h56.- Proveyendo el escrito de la parte demandada, dentro del término de prueba que discurrió y con notificación a la parte contraria, practíquense como prueba a su favor, las siguientes: Se señala para el día Martes 10 de Mayo del 2016 a las 15h30 para que el señor Pedro Sebastián Larrea Arellano comparezca personalmente a esta Cámara a rendir declaración al tenor de las preguntas que en sobre cerrado adjunta.-

SENER Coca-Cola Claro marathon BANCO GUAYAQUIL EQUINOCCIAL tame

Incorpórese como prueba a su favor los documentos conforme lo manifiesta en los numerales 2, 3 y 4.- El secretario de la Cámara incorpore copia certificada del trámite de requerimiento No. 112-2015, conforme lo solicita en el numeral 5.- En el término de cinco días, el demandante presente las propuestas de contrato que le presentaron los clubes Brasileros Botafogo y Goncalense. Ofíciese a la Federación Ecuatoriana de Fútbol, conforme lo solicita en el numeral 7.- Todo conforme a reglamento.- Proveyendo el escrito de la parte actora: Dentro del término de prueba que discurrió y con notificación a la parte contraria, téngase a su favor las siguientes: Téngase por reproducido como prueba a su favor los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la demanda, conforme lo solicita en el numeral 1.- Téngase por impugnado y redargüido de falso, todo lo que le sea adverso.- Reprodúzcase como prueba a su favor, los documentos que se encuentran adjuntados al expediente, conforme lo solicita en el numeral 3.- En el término de 72 horas, el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja presente ante esta cámara los roles de pagos de las remuneraciones vencidas de los meses de Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del 2015 y el pago de las Décimas Tercera Remuneraciones de los años 2013, 2014 y 2015, conforme lo solicita en el numeral 5.- Téngase por impugnado y objetado en su legitimidad cualquier documento que presente el Club demandado.- Lo manifestado en el último inciso, se tomará en cuenta al momento de resolver.- Todo conforme a reglamento.- Una vez que fueron evacuadas todas las diligencias, se declaró concluido el término de prueba y se convoca Audiencia para resolver a las partes y a los Miembros del Pleno de la Cámara para la Audiencia de la Cámara para el día Miércoles 27 de Julio del 2016, a las 10h00.- La misma que se llevó a cabo en el día y hora señalada, instalándose ante el Presidente (E) de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la F.E.F., Ab. Javier Coronel Zambrano, con los demás miembros de la misma, Ab. Manuel Chum Salvatierra y Ab. Helen Mantilla Benítez, así como el secretario del Despacho, Ab. Carlos Córdova Gavilánez, quien certifica.- De conformidad al Art. 22 del Reglamento de la CMRD, con el objeto de llevar a cabo la diligencia de Audiencia del Pleno de la Cámara a efectos de dictar resolución, dentro del expediente No. 001-2016, que sigue el jugador Pedro Sebastián Larrea Arellano contra el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, siendo la hora señalada se da inicio a la misma. Comparece el Ab. Julio Flores Martínez a nombre y representación del actor, señor Pedro Sebastián Larrea Arellano y, por la parte demandada, el Ab. Andrés Holguín Martínez, quien lo hace a nombre y en representación del señor Jaime Fabián Villavicencio Freire, Presidente del Club Liga Deportiva Universitaria de Loja.- En este estado se le concede la palabra al Ab. Julio Flores Martínez, quien manifiesta: A nombre y representación del señor Pedro Larrea Arellano comparezco a esta audiencia del Pleno de la Cámara para resolver, por lo que manifiesto lo siguiente: Dentro del término de prueba reproduje como prueba a mi favor los fundamentos de hecho y de derecho expuestos con claridad en el libelo de mi demanda, así como los documentos que se encuentran adjuntos al expediente, en especial la resolución de la Ab. Claudia Arboleda Guerrero, Inspector Provincial de Trabajo de Loja donde concede a favor del señor Pedro Larrea el visto bueno contra el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, por incumplimiento en el pago de remuneraciones. Impugne y redargüí de falso todo lo que me sea adverso, se le concedió el término de 72 horas para que el club demandado presente los roles de pagos de las remuneraciones vencidas que corresponden a los meses de Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del 2015 y el pago de las remuneraciones de las décimas terceras de los años 2013, 2014 y 2015, cosa que no cumplió al no haber presentado dichos documentos contraviniendo lo dispuesto en los Arts. 18, 19 y 28 literal a) de la Ley del Futbolista Profesional ecuatoriano, el Art. 14 del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de jugadores de la FIFA, por lo que solicite la terminación o rescisión del contrato de trabajo con el club demandado por la causa justifica que es el no pago de los salarios reclamados en esta demanda, conforme consta de la razón conferida por el Secretario de la CMRD y la resolución de la Inspectoría de Trabajo de Loja. Por lo expuesto señores Miembros de la CMRD les solicito que al momento de resolver, se dignen disponer el pago de los valores expuestos en el libelo de mi reclamo, la rescisión del contrato de trabajo y el pago de las indemnizaciones por los daños ocurridos como consecuencia del incumplimiento del pago por parte del club demandado, conforme lo establece el aparado 6 del Art. 14 del Comentario al Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de la FIFA. Hasta aquí la intervención de la parte actora.- En este estado se le concede la palabra al Ab. Andrés Holguín Martínez, quien manifiesta: 1.- La demanda versa el requerimiento de pago de los meses de Septiembre a Diciembre del año 2013, décima tercera remuneración adeudado durante toda la relación laboral y una indemnización por daño y perjuicio, a continuación me refiero a los tres puntos de la demanda: Sobre los sueldos adeudados debo manifestar que a fojas 151 y 152 constan los roles de pagos debidamente suscritos por el demandante por los meses de Septiembre y Octubre del 2015, a fojas 155 consta el comprobante de pago del 10 de Diciembre del 2015 que la Cámara debe considerar al momento de resolver; con respecto al mes de Diciembre la misma parte accionante a fojas 6 a 8 presenta la resolución de visto bueno que dio por terminada la relación el 15 de Diciembre del 2015, por lo que mal podría reclamar la totalidad del mes cuando el mismo accionante acepta que la relación terminó el 15 de Diciembre

mediante resolución de visto bueno, resumen que ha demostrado que al accionante se le adeuda únicamente el mes de Noviembre y 15 días de Diciembre, de acuerdo al expediente, por lo que de la confesión judicial de la que debe ser declarado confeso por no haber acudido al segundo señalamiento el demandante acepta que no se le debe valor alguno; 2.- Sobre la décima tercera remuneración la cláusula segunda del contrato que consta a fojas 4 claramente detalla que el sueldo del señor Larrea es unificado, es decir, incluye el valor reclamado; 3.- Sobre la indemnización por los daños sufridos debo manifestar que esta Cámara ya se ha pronunciado sobre su falta de competencia para conocer y resolver sobre peticiones de daños y perjuicios; los artículos enunciados sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de la FIFA hacen referencia a la terminación anticipada, injustificada de los contratos, no hacen referencia a la terminación de un a relación laboral por visto bueno, es decir no se aplica el Código del Trabajo establece cuales son las sanciones económicas al empleador en caso de que la relación laboral termine mediante visto bueno por falta de pago o atrasos en la remuneración y esos valores le corresponden a un Juez de Trabajo, al no ser competente la Cámara para resolver una indemnización de daños y perjuicios, que de acuerdo a la Corte Suprema y Corte Nacional de Justicia deben ser demostrados en el proceso, no cabe dicha reclamación ya sea por falta de competencia de la Cámara o por el hecho de que el accionante no ha demostrado qué daños y perjuicios ha sufrido por la terminación de su relación con el club demandado, más aún siendo público y notorio que el accionante al mes de haber terminado la relación laboral firmó un contrato con el Club El Nacional de la ciudad de Quito. Antes de concluir mi intervención solicito nuevamente que se declare confeso al accionante al pliego de preguntas que constan en el expediente al no haber acudido al nuevo señalamiento de la Cámara. Hasta aquí la intervención de la parte demandada.- Una vez que las partes han expuesto verbalmente sus argumentaciones en forma reglamentaria, se da por terminada esta Audiencia.- Firman las partes y los Miembros de la Cámara.- Una vez cerrado el debate, la CMRD entra a deliberar.- Siendo el estado del trámite para resolver y para hacerlo se considera: **PRIMERO:** Que esta Cámara es competente para conocer y resolver este reclamo.- **SEGUNDO:** No existe motivo por el cual se pueda invalidar la causa, pues se observan las solemnidades que requiere el procedimiento por lo que se declara su validez y se ha cumplido con el debido proceso aplicando normas supletorias conforme manda el reglamento, así como por analogía se observó lo que determina los Reglamentos y Estatuto de la FIFA.- **TERCERO:** Consta en el expediente que el jugador, señor Pedro Sebastián Larrea Arellano, celebró Contrato de Trabajo con el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, conforme consta de fojas cuatro y cinco, con lo que se justifica la existencia de la relación laboral entre las partes.- **CUARTO:** De fojas seis a ocho del expediente, consta la resolución del Visto Bueno interpuesto por el señor Pedro Sebastián Larrea Arellano en contra del Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, reclamo administrativo por el cual resolvió concederlo a favor del jugador la abogada Claudia Arboleda Guerrero Mgs., Inspectora Provincial de Trabajo de Loja.- **QUINTO:** Que el reclamante expone en su libelo la inconformidad contractual en cuanto al irrespeto e incumplimiento a sus derechos por la falta de pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre del 2015 y la décima tercera remuneración de los años 2013, 2014 y 2015, respectivamente.- **SEXTO:** A fojas 152 y 153 del expediente consta que el Club demandado efectuó la remuneración correspondiente al 10 de septiembre del 2015 a 10 de octubre del 2015; pero no consta prueba dentro del expediente, que el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja haya cancelado las remuneraciones correspondientes a los meses del 10 de octubre del 2015 al 10 de noviembre del 2015, así como, la correspondiente a la del 10 de noviembre del 2015 al 10 de diciembre del 2015; y, los correspondientes al 10 de diciembre del 2015 al 15 de diciembre del 2015. Como tampoco se justificó por parte del club demandado el pago del décimo tercer sueldo correspondiente a los años 2013, 2014 y 2015, por lo que ha lugar al pago de estos rubros.- Con todo lo analizado y que sirve para resolver el proceso **EL PLENO DE LA CAMARA DE MEDIACION Y RESOLUCION DE DISPUTAS DE LA FEDERACION ECUATORIANA DE FUTBOL RESUELVE:** Declarar parcialmente con lugar la presente el reclamo, disponiendo: 1) Que el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja pague al jugador Pedro Sebastián Larrea Arellano la cantidad de CINCUENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO 00/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (UD$ 53.375,00), en seis (6) cuotas mensuales, iguales y consecutivas cada una, por concepto de pago que constan en el considerando Sexto de esta resolución; 2) Declarar la terminación del contrato por rescisión unilateral por parte del Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, por causa justificada determinada en el Art. 14 del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de la FIFA; y, 3) En cuanto a la indemnización por el daño producido debido a la rescisión impropia del contrato, se niega dicha petición por haberse otorgado la habilitación provisional, dándole la continuidad laboral al deportista.- Oficiese a Tesorería de la FEF para que registre los pagos y a la Secretaría General de la FEF para que ordene registrar la terminación o rescisión del

contrato entre el señor Pedro Sebastián Larrea Arellano con el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, conforme a reglamento.- Con costas de esta Cámara, la misma que se fija en doscientos dólares de los Estados Unidos de América. Se fija en doscientos dólares de los Estados Unidos de América los honorarios del Ab. Julio Flores Martínez que debe pagar el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, de acuerdo al reglamento de la CMRD.- NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- f.f.f.) Ab. Javier Coronel Zambrano, Ab. Manuel Chum Salvatierra y Ab. Helen Mantilla Benitez, Presidente (E) y Miembros de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la F. E. F.

Lo que comunico a usted para los fines reglamentarios.

Guayaquil, 28 de Julio del 2016.

AB. CARLOS CORDOVA GAVILANEZ
SECRETARIO DE LA CMRD

FEDERACIÓN ECUATORIANA DE FÚTBOL
CÁMARA DE MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISPUTAS

Guayaquil, 13 de Enero del 2016

Ofc. CMRD-No. 003 -2016

Señora

MARIA VELASQUEZ SANTANA

Secretaria General (E) de la F. E. F.

Ciudad.-

De mis consideraciones:

Adjunto a la presente, sírvase encontrar la resolución del Presidente de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la Federación Ecuatoriana de Fútbol en calidad de como Juez Único, dentro del Expediente No. 001-2016, que sigue el jugador Pedro Sebastián Larrea Arellano contra el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, particular que pongo en su conocimiento, a fin de que ordene a quien corresponda se registre la habilitación provisional para que pueda jugar en cualquier club del país o del extranjero que solicite sus servicios.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines consiguientes reglamentarios.

Atentamente.

DEPORTE Y DISCIPLINA,

AB. CARLOS CORDOVA GAVILANEZ
SECRETARIO DE LA CMRD

PILSENER Coca-Cola Claro marathon tame BANCO DE GUAYAQUIL

FEDERACIÓN ECUATORIANA DE FÚTBOL
CÁMARA DE MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISPUTAS

A: SR. PEDRO SEBASTIAN LARREA ARELLANO **AB. JULIO FLORES MARTINEZ**

Dentro del EXPEDIENTE No. 001-2016 que sigue el jugador PEDRO SEBASTIAN LARREA ARELLANO contra el CLUB SOCIAL, CULTURAL Y DEPORTIVO LIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE LOJA; hay lo siguiente:

GUAYAQUIL, 13 DE ENERO DEL 2016.- LAS 09h35.

VISTOS: El señor PEDRO SEBASTIAN LARREA ARELLANO, manifiesta que con fecha 06 de Enero del 2013 firmó un Contrato de Trabajo para prestar sus servicios lícitos y profesionales en calidad de futbolista profesional con el Club Liga Deportiva Universitaria de Loja, representado por el señor Ing. Jaime Fabián Villavicencio Freire en calidad de Presidente, con un plazo de duración de cuatro años. El jugador hace relación, al Reglamento de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la Federación Ecuatoriana de Futbol, al Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia del Jugador de la FIFA. También hace mensión que la Ab. Claudia Arboleda Guerrero Mg. Sc. Inspectora Provincial de Trabajo de Loja, le concedió el Visto Bueno por incumplimiento de pago de remuneraciones.- Con estos antecedentes a más de demandar el pago de las remuneraciones vencidas, solicita la habilitación provisional para poder jugar en otro club, amparado en lo que dispone el Art 26 literales a), b) y c) del Reglamento de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de Federación Ecuatoriana de Futbol.- Por ser Competente esta Cámara para conocer y resolver la presente causa Art. 1 del Reglamento de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, se aceptó a trámite el reclamo, se dispuso citar a la parte demandada, lo cual consta cumplida a fojas doce y trece de los autos.- Esta Presidencia y como Juez Único considera: **PRIMERO:** Que es competente para conocer esta solicitud de acuerdo al Art. 29 literal e) del Reglamento de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la Federación Ecuatoriana de Futbol, que en igual forma la FIFA en el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de jugadores determina que la jurisdicción y competencia para conocer estos casos radica en los organismos creados en las Asociaciones; que sobre las medidas provisionales se debe considerar: **SI LA INSCRIPCIÓN PROVISIONAL ES ÚTIL PARA PROTEGER AL JUGADOR DE UN DAÑO IRREPARABLE Y SI LOS INTERESES DEL JUGADOR SON MAYORES QUE DE LA PARTE CONTRARIA LO QUE SE LLAMA COMO EL BALANCE DE CONVENIENCIA DE INTERESES.- SEGUNDO:** Que el Reglamento de la Cámara de Mediación y Disputas en su Art. 2 que dice "La Cámara de Mediación y Resolución de Disputas, aplicará los reglamentos respecto del procedimiento y funcionamiento, teniendo como fuente: (....) Estatuto y Reglamento de la FIFA, Estatuto de la FEF, Reglamento del Jugador de la FEF y Reglamento de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la Federación Ecuatoriana de Fútbol".- Con todo lo analizado y que sirve para resolver esta **PRESIDENCIA** y como **JUEZ UNICO RESUELVE:** Conceder la habilitación provisional a fin de que el jugador señor **PEDRO SEBASTIAN LARREA ARELLANO** pueda prestar sus servicios como jugador profesional en cualquier Club del país o del extranjero que requiera sus servicios sin que esta resolución enerve la acción sobre lo principal.- Ofíciese a la Secretaría General de la Federación Ecuatoriana de Futbol con esta resolución a fin de que se de cumplimiento.- NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.- f). Ab. Gabriel Barona Morey, Presidente de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la F. E. F.

Lo que comunico a usted para los fines reglamentarios.

Guayaquil, 13 de Enero del 2016.

AB. CARLOS CORDOVA GAVILANEZ
SECRETARIO DE LA CMRD

Lomas de Urdesa: Av. Las Aguas y Alianza • Teléfono:: (593-4) 2880610 • Fax: (593-4) 2880615
web site: www.ecuafutbol.org • email: fef@gye.satnet.net • Guayaquil - Ecuador

PILSENER Coca-Cola Claro marathon tame BANCO DE GUAYAQUIL

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo, **OMAR VINICIO LUNA BOADA** con C.I. **172024423-3**, autor del trabajo de graduación intitulado: **"RELACIONES LABORALES DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES: VISTO BUENO POR INCUMPLIMIENTO EN PAGO DE REMUNERACIONES. CASO PEDRO LARREA"**, previa a la obtención del título profesional 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.- Autorizo 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, 11 de abril de 2018

Omar Vinicio Luna Boada
C.I. 1720244233

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



CÉDULA DE CIUDADANÍA No. 172024423-3

APELLIDOS Y NOMBRES
LUNA BOADA
OMAR VINICIO

LUGAR DE NACIMIENTO
PICHINCHA
QUITO
SANTA PRISCA

FECHA DE NACIMIENTO 1989-02-07

NACIONALIDAD ECUATORIANA

SEXO M

ESTADO CIVIL SOLTERO

INSTRUCCIÓN
SUPERIOR

PROFESIÓN / OCUPACIÓN
LIC. COMUNIC. SOCIAL

V4443V4442

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
LUNA PABLO VINICIO

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
BOADA CARLOTA SOLEDAD

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
QUITO
2014-01-03

FECHA DE EXPIRACIÓN
2024-01-03



0007474487

DIRECTOR GENERAL

FIRMA DEL CEDULADO