



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

**CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA RUPTURA UNILATERAL DEL
CONTRATO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL MEDIANTE DESPIDO
INTEMPESTIVO**

DORIS ANAHÍS ROMERO VALLEJO

DIRECTOR: MTR. GIOVANNY CÁRDENAS GALARZA

Quito 2022

DEDICATORIA

A mis padres Fernando Romero y Doris Vallejo, por ser la joya más valiosa de mi ser, por su infinito apoyo, amor puro y dedicación en mi crecimiento tanto personal como intelectual.

A mi hermana como pilar fundamental de alegría y paz en mi vida.

A Dios quien ha sido guía, luz y fortaleza en mi caminar.

AGRADECIMIENTOS

A mi tutor de tesis Giovanni Cárdenas, por ser un excelente docente y haberme nutrido de conocimiento tanto durante los años cursados en la Facultad, sobre todo porque gracias a su forma de ser tome su especialidad como tema de tesis.

A Fernando y Doris, por ser unos padres inigualables, estando al pie del cañón siempre prestos a toda aventura si se trata de la felicidad y bienestar de sus hijas.

A Pamela, por su constante amor, sus mimos y ese corazón de oro invaluable.

A Bigotes, por alegrarme la existencia acompañándome con su colita y ladridos día, tarde y noche en el trayecto de mi tesis.

A Sofía, Saúl y Melissa, por todo su apoyo y cariño.

A todos mis amigos de la carrera que gracias a ellos conocí la lealtad.

A Juan Manuel López Ruíz y Javier Martín Nicas, por sus importantes entrevistas, claves para un mejor aprendizaje e investigación.

RESUMEN

El despido intempestivo no es una causa legal para dar por terminada una relación laboral, debido a que las causas previstas en el Código de Trabajo, las tenemos estipuladas en el artículo 169 y en el presente tema en el cual abordamos el despido intempestivo de futbolistas profesionales, remitiéndonos a la Ley del Futbolista Profesional, podemos observar que tampoco es una causa legal por lo establecido en el artículo 30.

Además, al tener una escasa legislación respecto al ámbito laboral de los futbolistas profesionales en el Ecuador, nos vemos ante la obligación de plantearnos el darle una mayor importancia a esta área del derecho que día a día se está volviendo más importante, no solo porque es uno de los deportes con mayor popularidad en el país; sino porque en la constitución ecuatoriana, tenemos en el artículo 381 que el Estado es aquel encargado de proteger, promover y coordinar la cultura física en los cuales comprende varios deportes, también en el artículo 24, nos dice que las personas tienen el pleno derecho de practicar deporte.

Enfocándonos más aún en el tema principal de investigación, vemos que la misma constitución, artículo 326, numeral 2, nos establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y que será nula toda estipulación en contrario, por lo cual los derechos de los futbolistas profesionales que tiene un contrato laboral con un club deportivo, no pueden ser violentados.

PALABRAS CLAVES: futbolista profesional, derecho deportivo, derecho laboral, despido intempestivo.

ABSTRACT

Untimely dismissal is not a legal cause to end up an employment relationship, because the legal causes to finish an employment relationship are provided in the Labour Code, we have them stipulated in article 169 and in the present topic in which we address the untimely dismissal of professional soccer players, referring to the Professional Soccer Players law, we can observe that it is not a legal cause either because of what is established in article 30.

In addition, as there is little legislation regarding the employment of professional soccer players in Ecuador, we are faced with the obligation to consider giving greater importance to this area of law, which is becoming more important every day, not only because it is one of the most popular sports in the country; but also because in the Ecuadorian constitution, we have in article 381 that it is the State that is responsible for protecting, promoting and coordinating physical culture in which it includes several sports, also in article 24, it tells us that people have the full right to practice sports.

Focusing even more on the main research topic, we see that the same constitution, article 326, numeral 2, we have that labor rights are inalienable and intangible and that any stipulation to the contrary will be null and void. Therefore, the rights of professional soccer players who have an employment contract with a sports club cannot be violated.

KEY WORDS: professional soccer player, sports law, labor law, untimely dismissal.

**CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA RUPTURA UNILATERAL DEL
CONTRATO DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL MEDIANTE DESPIDO
INTEMPESTIVO**

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
Capítulo I.....	7
EL FUTBOLISTA PROFESIONAL EN EL ECUADOR.....	7
1.1 El futbolista profesional y el Derecho Laboral	7
1.2 Naturaleza jurídica de la relación laboral deportiva.....	14
1.3 El contrato laboral deportivo	19
1.3.1. Características de los contratos individuales de trabajo y de los contratos laborales de futbolistas profesionales	26
1.4 Legislación nacional e internacional de Derecho Deportivo.....	28
1.4.1 Legislación Internacional	30
1.4.2 Legislación nacional.....	36
1.4.2.1 Ley del Deporte, Educación Física y Recreación.....	42
1.4.2.2 Ley del Futbolista Profesional	43
1.4.3 Órganos de la Federación Ecuatoriana de Fútbol.....	44
1.4.3.1. Tribunal de Arbitraje de la FEF.....	44
1.4.3.2. Comisión del Estatuto del Jugador	47
1.4.3.3. Cámara de Mediación y Resolución de Disputas.....	47
Capítulo II	48
SITUACIÓN LABORAL DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL	48
2.1. Estabilidad laboral.....	48
2.1.1. Afectación en la práctica deportiva respecto al COVID-19.....	54
2.2 Duración del contrato de trabajo deportivo	60

2.3 Formas de terminación del contrato contempladas en la Ley del Futbolista Profesional	61
2.3.1 La muerte del futbolista profesional.....	62
2.3.2 La pérdida de categoría del club o su disolución y liquidación legal	62
2.3.3 El mutuo acuerdo entre las partes, que deberá constar por escrito y ser inscrito en la Secretaría de la Federación Ecuatoriana de Fútbol	62
2.3.4 La transferencia a otro club.....	62
2.3.5 El vencimiento del plazo contractual.....	62
2.3.6 La indisciplina grave o las faltas repetidas de disciplina	63
2.3.7 El desahucio o el visto bueno, de acuerdo con la ley	63
2.4 Formas de terminación del contrato en el Código del Trabajo Ecuatoriano	63
2.5 El despido intempestivo como forma de terminación de la relación laboral	66
Capítulo III.....	67
ANÁLISIS CASUÍSTICO SOBRE EL DESPIDO INTEMPESTIVO (Demanda del futbolista David Matute, en contra Dep. Cuenca por despido intempestivo).....	67
3.1 Hechos relevantes del caso.....	67
3.2 Consecuencias jurídicas del caso	70
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84

Capítulo I

EL FUTBOLISTA PROFESIONAL EN EL ECUADOR

1.1 El futbolista profesional y el Derecho Laboral

Hace muchos años atrás el deporte en general no era muy practicado por las personas, pero al pasar el tiempo y así como todo ha ido cambiando, evolucionando y mejorando, el deporte no se ha quedado atrás. El fútbol específicamente, es uno de los deportes que mayor acogida ha tenido en todos los estratos sociales. Este deporte ha movido a miles de personas alrededor del mundo, razón por la cual el mismo es tomado como un medio de generar ingresos,

convirtiéndose así en un trabajo valorado como cualquier otro e inclusive más que varios oficios o profesiones.

Del mismo modo en que el fútbol antes no era practicado por casi nadie, no tenía reglas claras y específicas dentro y fuera del juego. Igualmente, estas han ido creándose y estableciéndose con el pasar del tiempo; sin embargo, no han sido del todo suficientes.

Tomando en cuenta lo expuesto anteriormente, podemos notar que al ser un deporte considerado un tipo de trabajo, este merece especial atención en el campo laboral jurídico, ya que, existirá un contrato laboral de por medio entre las partes involucradas, lo que implica que existe una relación contractual, en la que pueden surgir a más de aspectos positivos para las partes, controversias que deberían ser normadas.

De manera que para introducirnos en el tema de la presente investigación y lograr comprender mejor el tema deberemos de modo inicial llegar a entender principalmente 3 aspectos fundamentales: lo qué es y conlleva el trabajo, lo que significa ser catalogado un futbolista profesional y qué papel juega el Derecho en medio de estas dos anteriores.

Para esto, es necesaria una pequeña precisión acerca de lo que conlleva el trabajo, y cual es una de sus definiciones.

En el Diccionario de la lengua española se la define como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”. En efecto, y conforme a lo anotado antes, todo trabajo demanda un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la obtención de satisfacciones. (Dávalos, 2016, 45)

Todos los individuos que pertenecen a una sociedad poseen el derecho a tener un trabajo digno, en este sentido, podemos darnos cuenta que según Boza (2014) “la Constitución de Querétaro (México) de 1917 y la Constitución de Weimar (Alemania) de 1919 son las dos Constituciones pioneras que, por vez primera, contemplaron en su articulado a los derechos sociales (y entre ellos los laborales)” (p. 8).

Es preciso saber que aquello característico en los derechos sociales es que de acuerdo a Borja (2019) estos son los que se encaminan a “dotar a las personas de bajos recursos de un

mínimo de seguridad económica y a preservarlas de una eventual privación material grave que pueda poner en peligro su dignidad, su libertad, su salud, su integridad y acaso su vida" (p. 1).

Es indispensable que hablemos acerca de la igualdad, en el contexto laboral, al establecer que todos poseemos el derecho a trabajar, una vez que estamos en el puesto de trabajo, debemos tener en cuenta que este debe ser un trato igual para todos.

La igual de la cual hablamos según Montalvo (2007) "En un mundo globalizado como el nuestro es indispensable que los Estados garanticen de hecho y no sólo de derecho el principio de igualdad" (p. 3). Tenemos que tener en cuenta que la igualdad que se debe dar en el ámbito laboral, no solo será un derecho que se cumpla con los trabajadores; sino que esto brindará una estabilidad a todos y por lo mismo un ambiente laboral adecuado.

Montalvo (2007) "el Derecho del Trabajo busca alcanzar la igualdad entre los trabajadores en función del trato, las oportunidades y el pago por el desempeño de su trabajo subordinado" (p. 4). Esta capacidad de gozar de este derecho debe ser promovida por los Estados.

De modo que como hemos establecido, todos merecen poder trabajar y al mismo tiempo que poseen este derecho se desprenden otros derechos, como son los derechos laborales. En el tema de investigación que se va a tratar hablaremos precisamente de los derechos laborales pertenecientes a los futbolistas profesionales y para esto debemos primero comprender lo que significa ser un futbolista profesional y aquello que realiza.

Una vez que hemos comprendido lo que abarca un trabajo como tal y la importancia relevante que llega a tener como un derecho universal, vamos a pasar a los dos elementos que nos faltan para comprender el tema principal de investigación.

Para poder comprender lo que consiste ser un futbolista profesional, primero es importante precisar que el momento en el cual el futbolista toma al deporte del fútbol como su trabajo, es decir que por la actividad deportiva y su esfuerzo físico realizado recibirá a cambio una remuneración, será el instante en el cual el futbolista sea considerado profesional.

La diferencia entre un futbolista amateur y un profesional radica principalmente en que el primero no recibe remuneración y el segundo si la obtiene, esto implica que los futbolistas amateur no firman ningún contrato con los clubes, mientras que los futbolistas profesionales si lo hacen.

El fin último del deportista amateur es, entonces, el goce de la actividad en sí misma. No presenta otro interés, sino que se limita al disfrute del juego, de sus valores, de su carácter social y su consecuente desarrollo físico. Esto no quiere decir que este amateurismo no sea el “derecho de piso” que debe transitar el deportista para alcanzar su profesionalidad, ya que muchas veces tiene que cumplir horarios, prácticas, entrenamientos y sufrir regímenes disciplinarios que le son impuestos por la entidad, hasta alcanzar el fin profesional deseado. (Balmaceda, 2008, 85)

El futbolista profesional que se encuentre en un nivel de excelencia alto necesita tener varias características para poder ser considerados y diferenciados de los futbolistas amateur. Entre estas características está el hecho de que, para ser un profesional prolijo y calificado, el futbolista necesariamente tiene que comprometerse totalmente al juego, de este modo tanto su cuerpo como alma estarán dedicados al deporte, por lo tanto, el rendimiento que tendrá en la cancha de fútbol será el más óptimo posible, dando lo mejor de sí mismo en cada partido jugado. El momento en que nos concentramos con los cinco sentidos en una actividad que vamos a realizar, indudablemente rendiremos adecuadamente al estar fijada la mente en el deporte y no encontrarse disperso en otras ideas.

Además, es importante que el futbolista que desee hacer de este deporte un ámbito profesional se ocupe de conocer todo lo que le sea posible acerca del fútbol, valiéndose de todos los medios posibles, como libros, ver videos de partidos pasados, tener charlas con futbolistas que ellos consideren buenos jugadores, también conversar con directores técnicos acerca de sus tácticas de juego y estrategias que les haya servido, para de este modo ir ampliando sus conocimiento en el campo futbolístico.

Los futbolistas que llegan alto usualmente son aquellos que empezaron jugando en sus barrios, con su grupo de amigos, pero de manera constante y disciplinada, ya que, se deben entrenar mucho para que a diario puedan ir mejorando como jugadores. Mejor aún si a temprana

edad se ingresa a un club o asociación de fútbol, para poder no solo practicar el deporte; sino ponerle en marcha en un partido o torneo de fútbol.

Es importante tener en cuenta que, para mejorar en cualquier aspecto de nuestras vidas, primero debemos identificar cuáles son nuestras falencias y debilidades, para poder trabajar en ellas y mejorarlas, por lo que, en el caso de los futbolistas, es una buena táctica grabarse jugando y luego ver el video para de este modo poder evaluar el modo en que juegan y que tipo de aspectos sería bueno mejorar o pulir. Además, es bueno recibir críticas constructivas, ya que una tercera persona puede ver algo que uno mismo no ha logrado ver de sí mismo.

Finalmente, una vez que hemos tratado los puntos antes mencionados, el futbolista podrá esforzarse por llegar a ser el mejor en su nivel o categoría en la que se encuentre, para lograr seguir escalando y destacarse de entre todos, es entonces cuando buscará pertenecer a un club de fútbol y ahí es el instante en la que se generará un vínculo jurídico laboral entre ambas partes.

Por lo tanto, el momento en que un futbolista ha decidido que desea formar parte de un club de fútbol, se deberá llevar a cabo un contrato laboral para poder así formalizar legalmente la relación entre las partes y determinar en el mismo los acuerdos a los que se vaya a llegar. “Un contrato individual de trabajo es una relación personalizada, es decir individual entre un individuo que entrega su fuerza de trabajo a otra u otras a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero” (Molina Geovanny, 2018, p.28).

El futbolista se unirá en relación de dependencia con el club de fútbol seleccionado, al momento en que cumpla con los requisitos impuestos por el club y haya firmado el contrato. Esta relación de dependencia, se convertirá en un tema regulado por el Derecho y se lo conoce como vínculo jurídico, el mismo que:

si bien depende del acuerdo de las partes, desde su inicio está regulado por la norma laboral, inclusive sin existir un contrato en forma física, están regulaciones vigentes desde que se configura la existencia de la dependencia de tracto sucesivo; por lo tanto,

una persona se subordina a otra permite que se establezca una relación de trabajo. (Flores, 2019, 1)

Ambas partes en la relación se obligarían entre ellas a las cláusulas establecidas en el contrato que han decidido pactar de mutuo acuerdo ambas partes. Esta relación o vínculo que se genera a partir del contrato que se firmará será regulado tanto por el Derecho Deportivo como por el Derecho Laboral, por lo cual es preciso tener un concepto acerca de que trata cada una de estas ramas del derecho para poder entrar en contexto. El Derecho laboral:

es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. Una vez que sabemos de donde se desprende el Derecho laboral, es necesario conocer su significado, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa. El Derecho Laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador. (Reyes, 2012, 13 y 14)

Habiendo tomando en cuenta lo que es el Derecho Laboral, es importante en este momento conocer acerca de la rama del Derecho Deportivo, ya que, en las relaciones que se generarán entre el futbolista profesional y el club, ambas ramas del derecho se encuentran estrechamente enlazadas. La rama del Derecho Deportivo jugará un papel fundamental en la presente investigación, puesto que es gracias a esta rama que se regula legalmente lo que es el deporte, es necesaria la implementación normativa en el sistema legal ecuatoriano porque de esta manera existen lineamientos que permiten precautelar derechos, deberes y obligaciones tanto de futbolistas como de los clubes de fútbol. Es así como:

el Derecho Deportivo es especial debido a que su objeto de estudio es una materia específica: la conducta del hombre con relación al deporte y, como consecuencia de ello, todo lo que se le vincula, es decir, su entorno. El Derecho Deportivo es nacional, pues se conforma por normas internas de cada país. También es internacional, toda vez que se conforma por normas internacionales, primordialmente contenidas en reglamentos, estatutos y códigos de las organizaciones internacionales (como el Comité Olímpico Internacional o las Federaciones Internacionales), y también en convenciones internacionales como la que corresponde al dopaje en el deporte. (Martínez, s.f., 1)

Por otro lado, Martínez (s.f.) las “**características del derecho deportivo**, podemos decir que se trata de un derecho: especial, nacional e internacional, multidisciplinario, interdisciplinario y dinámico” (p. 1).

Martínez (s.f.) es especial al ser un tipo de derecho con aristas que le hacen salir de lo cotidiano de los demás tipos de derecho, es multidisciplinario, debido a que sus principales temas también pueden ser analizados desde diferentes áreas del conocimiento humano. Adicionalmente, es interdisciplinario, pues para comprender en profundidad sus normas, éstas deben ser relacionadas con otras áreas del conocimiento. Por último, el Derecho Deportivo es dinámico, debido a los diversos cambios que presenta día a día la materia deportiva, lo que en ocasiones tiene que ser reconocido por el propio derecho.

El futbolista que ha decidido hacer que el deporte del fútbol sea considerado su profesión deberá tener en cuenta que, así como podrá exigir que se respeten y sean válidos sus derechos, deberá a cabalidad cumplir con los deberes y obligaciones que el empleador le haya impuesto, todo esto será siempre acorde a lo pactado en el contrato inicial, ya que, por el cumplimiento de los mismos es que está siendo remunerado con un salario mensual.

El sueldo y el salario son remuneraciones que todo trabajador debe revisar como una retribución a cambio del trabajo o servicio que realice; sin embargo hay que tomar en cuenta que sueldo y salario, no son sinónimos, ya que mientras “el sueldo es fijo y se lo ha pactado anteriormente, el salario será variable y dependerá del rendimiento en horas y labores que haya realizado el trabajador” (González, s.f.).

El club de fútbol profesional, que en este caso viene a ser el empleador debe cumplir con lo que le ha ofrecido a su trabajador, de este modo la relación laboral estará en el marco

legal, ya que, en una relación laboral correcta se busca que ambas partes cumplan con aquello que han pactado en el contrato laboral.

Además, es indispensable comprender que en la legislación ecuatoriana se encuentra estipulado en el artículo 60 de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, en el que nos establece claramente lo que conlleva el deporte profesional, por lo que, a continuación observamos que las actividades que realizará el profesional en el marco deportivo estarán reguladas por la rama del Derecho Deportivo.

El deporte profesional comprenderá las actividades que son remuneradas y lo desarrollarán las organizaciones deportivas legalmente constituidas y reconocidas desde la búsqueda y selección de talentos hasta el alto rendimiento. Para esto cada Federación Ecuatoriana por deporte, regulará y supervisará estas actividades mediante un reglamento aprobado de conformidad con esta Ley y sus Estatutos. (Ley del Deporte Educación Física y Recreación, 2015, art. 60)

Razón por la cual debemos tener claro que todo deporte que sea considerado profesional será siempre retribuido con una remuneración, ya que, esto dará paso a que se generen derechos, deberes y obligaciones para las partes que se encuentren involucradas en el aspecto contractual, que en este caso serían los deportistas y los clubes de fútbol; al momento en que se genera este vínculo entre ambos, se da lo que se conoce como una relación o vínculo laboral.

La relación o vínculo laboral, es un tema bastante importante en el ámbito legal que será analizado en la presente investigación, ya que, es por medio de este que se desenvuelve en sí toda la temática acerca de todas aquellas consecuencias tanto positivas como negativas que pueden llegar a surgir tras esta relación que se da entre los futbolistas y los clubes de fútbol, por lo cual, la detallaremos a continuación en el siguiente punto a tratar.

1.2 Naturaleza jurídica de la relación laboral deportiva

Cuando se habla de temas que involucren el Derecho, inevitablemente también se hablará de la existencia de una relación jurídica de manera intrínseca, debido a que los

derechos que cada individuo posee surgen al momento en que dos personas se relacionan en la sociedad, ya que, siempre se generarán actos jurídicos de por medio.

En la mayoría de las ocasiones, por no decir siempre, se busca que haya armonía en cuanto al trato diario de todos los seres humanos que están en la sociedad. De modo que, cada persona que se relacione con otra lo haga respetando los derechos que cada uno posee por el simple hecho de ser un individuo y que este siempre sea mutuo para que no existan inconveniente alguno.

La relación jurídica es uno de los conceptos clásicos del Derecho. Sus antecedentes más antiguos se remontan al Derecho Romano donde ya se acuñó la expresión *iuris vinculum* para hacer referencia a la *obligatio* de una persona respecto de otra. Más tarde, I. Kant asociaría el concepto mismo de Derecho con "la relación externa y ciertamente práctica de una persona con otra, en tanto que sus acciones pueden influirse entre sí". Pero será F. Savigny quien formule el concepto de relación jurídica considerándola como una "relación de persona a persona, determinada por una regla jurídica, que asigna a cada uno un dominio en el que su voluntad reina independientemente de otra voluntad ajena". Para Savigny, la relación jurídica se convierte así en el instrumento idóneo con el que delimitar el ámbito de derechos y deberes de una persona respecto de otra. (Herreros, 2003, 02)

Todos los individuos nos relacionamos a diario con otros, ya que, en lo cotidiano siempre van a existir relaciones entre seres humanos ya sea para algo pequeño como sería la compra de pan entre el panadero y la persona que desea comer un pan, hasta la compra de un bien mueble, que se da entre el dueño del bien mueble y el comprador que desea adquirir ese bien. Como podemos evidenciar en toda relación siempre van a existir dos partes y estas tendrán derechos y deberes de una persona respecto de la otra y viceversa.

La naturaleza jurídica de los contratos deportivos según Fulgencio Pagán en su obra denominada "Los derechos comunes del deportista profesional" establece que:

El derecho laboral deportivo es "una disciplina relativamente reciente, pues hasta la década de los años 70 del siglo pasado no se consideraba a la relación de los deportistas como una relación de carácter laboral, sino que la misma se contemplaba desde una óptica amateur no acorde con la realidad. En este contexto fue la jurisprudencia, ante la falta de una regulación laboral específica de los deportistas Iván Israel García Andrade Página 36 Universidad de Cuenca profesionales, la que fue reconociendo el auténtico carácter laboral de las relaciones entre los deportistas sus federaciones, clubes o empresas" (Pagan, 2016, p. 28).

En esa línea de ideas, según Jiménez (s.f.) debemos dejar por sentado que la relación laboral deportiva es una rama especial, ya que esta es aquella que surge a partir de la relación laboral común que siempre hemos conocido. Este aspecto es el que debe quedar claro, porque es precisamente este aspecto el que ha llevado a la corriente jurídica internacional, a reconocer que la relación estudiada es por, sobre todo, una relación de tipo laboral.

En el artículo 8, del Código de Trabajo, menciona que la definición del contrato individual, por lo tanto, se establece que este contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona, que vendría a ser el trabajador se compromete para con otra u otras, que esta o estas serían la parte empleadora, a prestar sus servicios lícitos y personales, haciendo mediante una relación de dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Aquí se desprenden elementos importantes para nuestro análisis, que como veremos más adelante son compartidos ampliamente por el contrato deportivo, más los que le pertenecen propiamente por especialidad, por lo que debe borrarse del todo la idea de querer desvirtuar la naturaleza ante todo laboral de esta figura. (Jiménez, s.f., 5)

En el libro “Contrato de trabajo deportivo” de Ricardo Frega Navia, puntualizan un aspecto importante a tomar en cuenta “... 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” (Frega Navia, 1999, p. 13).

En virtud de lo que se dijo anteriormente vemos que la naturaleza jurídica de la relación laboral de futbolistas y club deportivos y que la identidad de los contratos de servicios deportivos, fueron pasando por varias etapas, ya que inicialmente como nos dice la obra “Contrato de trabajo deportivo” de Ricardo Frega Navia, el ámbito deportivo fue excluido de ser aplicado a la normativa laboral, luego fue considerada una relación de trabajo de índole común, para

Finalmente, y luego de una etapa de elaboración y controversia doctrinal, se arribó a la consideración hoy vigente, de que existe 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. Un ejemplo concreto es el “Código del Deporte” de Francia construido por la doctrina y la jurisprudencia creadora y ordenadora de múltiples normas aplicables a la actividad, divididas en dos grandes partes, las llamadas “normas de derecho específico” y las “normas de derecho común aplicable”, las que en su conjunto y armonización conforman el “Código del Deporte”, integrado por leyes y reglamentos específicos y por reenvíos normativos a regulaciones comunes sobre el ambiente, y las responsabilidades civiles y penales, entre otras materias. (Frega, 1999, 13)

En el ámbito del Derecho Deportivo, también existen relaciones jurídicas varias, no solo desde que observamos la cancha de fútbol; sino también fuera de ella. Dentro de la cancha de fútbol existen relaciones entre los jugadores de fútbol y entre jugadores de fútbol con el director técnico y el árbitro. Fuera de la cancha existe la relación del club de fútbol con los jugadores de fútbol, estas relaciones se vuelven jurídicas porque se firma un contrato laboral entre los futbolistas profesionales y el club al que pertenecen.

De acuerdo a lo manifestado por el Doctor Alexis Mera debería incluirse en la Ley del Futbolista Profesional al personal deportivo esto es a todo el cuerpo técnico con la única finalidad de formalizar su relación de trabajo con el club y así tengan estabilidad laboral y en caso de controversias puedan ejercer sus derechos ante las autoridades competentes según la materia, respecto a los futbolistas profesionales tienen una estabilidad temporal pero es debido a que cada año una vez finalizada la temporada del fútbol ecuatoriano se les presenta nuevos contratos de trabajo por sus grandes actuaciones no solo futbolísticas sino también disciplinarias y sobre todo por el actual momento de la calidad del futbolista, es por ello que algunos clubes nacionales e internacionales ofrecen contratos cuantiosos con lo cual el futbolista mira su bienestar a futuro cuando cese de sus actividades deportivas y como todo trabajador en general gozará de vacaciones, indemnizaciones por despido intempestivo y demás derechos que por ley le corresponde. (García, 2020, 34)

Las relaciones jurídicas entre futbolistas profesionales con el club de fútbol al que pertenecen son importantes no solo en el área deportiva sino también en el aspecto laboral, puesto que, se genera una relación laboral entre las dos partes, en el momento en que el futbolista presta sus servicios para ser exclusivo jugador que va a representar al club de fútbol con el cual ha firmado un contrato laboral.

Es importante tomar en cuenta que según Jiménez (s.f.) tenemos entonces: las partes, compuestas por dos sujetos, uno que es aquel que prestará sus servicios y el otro que será quien obtenga el beneficio de este trabajo realizado, esto viene a ser conocido como el trabajador y el empleador respectivamente; además, debemos observar lo más importante que son los elementos esenciales de la figura, como son la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación existentes.

Un asunto interesante a tomar en cuenta es que:

para determinar la naturaleza de la relación basta con que acontezcan sus elementos básicos, independientemente de que si el contrato se estableció de manera escrita u oral; hay concordancia en el hecho de exigir que el contrato deportivo se realice siempre de manera escrita, porque obviando que ello servirá como mero requisito de prueba, se da además, porque estos contratos son generalmente homologados ante los entes rectores de cada país. (Jiménez, s.f., 6)

Los futbolistas profesionales buscan pertenecer a un club de fútbol para poder formar parte de un equipo en el que ellos desean y se sienten a gusto y el club de fútbol desea que ese jugador forme parte de su equipo, ya que, considera que es un buen elemento para poder mejorar el equipo que tienen. Al encontrarse ambas partes de acuerdo, pactan un contrato laboral, mediante el cual han generado lo que anteriormente hemos explicado, que es la relación jurídica, todo esto surge por el derecho a la libre contratación.

Es importante tener en cuenta que la libertad en el fútbol Cárdenas, expresa que:

Sobre los preceptos de la libertad de contratación y el derecho a la libertad de trabajo, donde nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, hay que caminar bastante: la existencia de contratos onerosos casi desmesurados por sus grandes cifras casi imposibles de ser cumplidos y, por otro lado contratos con cláusulas de remuneración “gratuitas”, que desfiguran una real relación laboral que lo único que pretende por parte de los clubes es vincular a un potencial “refuerzo”, pero que deja de lado la principal obligación de un empleado: pagar un salario justo frente a un trabajo devengado. (Cárdenas, 2013, 143)

Posterior a que se genere la libre contratación, para que exista una buena relación jurídica entre jugadores de fútbol y el club, van a tener que seguir reglas, para lo cual deberán

regirse legalmente a ciertas normas, entre ellas están: La Constitución, el Código de Trabajo y el Código de Derecho Deportivo.

1.3 El contrato laboral deportivo

Cuando nos encontramos frente a una relación laboral, tendremos de por medio un contrato individual de trabajo, ya que, por medio de este se celebrará formalmente una relación personal, de modo que el trabajador que ha sido contratado, según Molina (2018) “se obliga a entregar su fuerza de trabajo a otra u otras a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero. La denominación de individual del contrato se refiere a la posición del trabajador que es uno en la relación laboral” (p. 40).

Para de la Cueva (2018) “las consecuencias de la relación obrero patronal, es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquél que va aprovecharla o a cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor” (s.p.).

Además, mediante el contrato laboral se logrará dejar por escrito todas las condiciones del trabajo que hayan planteado las partes, así como sus efectos y consecuencias, con el objetivo de que exista la constancia del acuerdo y de las obligaciones que a partir del contrato van a adquirir mutuamente, tanto el empleador como el trabajador; y así se podrá constituir este documento escrito, como un mecanismo de seguridad para las partes.

El contrato laboral es imprescindible a la hora de tratar relaciones jurídicas contractuales de trabajo, razón por la cual el mismo posee una historia amplia detrás que se sitúa precisamente en la época de la Revolución Industrial, tema que le ha permitido llegar a este nivel de importancia mencionado.

En este sentido, Rodríguez, Pernía y Montilla (2009) nos establecen que durante lo que fue la Revolución Industrial, en el siglo XVIII en Inglaterra, y XIX en el resto del mundo, el trabajo

humano era aquel que se lo ejecutaba mediante una relación de dependencia, también entendida como una clase de subordinación que se daba del trabajador para con el empleador. En este período en cuanto a la relación jurídico-laboral, esta estuvo acompañada por una cantidad innumerable de desigualdades que fueron puestas de lado, siendo así inobservadas por el ordenamiento jurídico, retirando de esta forma la idea de lo que se conoce como “el equilibrio ideal” en los poderes de negociación que poseían las partes involucradas en el llamado en ese entonces “contrato de arrendamiento de servicios”, por lo tanto, todo se desarrolló a partir de un contrato de trabajo que se encontraba tipificado con una gran asimetría de poderes, existiendo una preponderancia patronal, surgiendo como resultado de lo anterior, la explotación del trabajador, retirándole de ese modo valor a su vida, salud y dignidad; ya que lo que primaba y era de importancia en esta época, realmente solo era el poder producir a gran escala, suprimiendo derechos de los trabajadores, convirtiéndolos en aspectos que tengan una menor importancia o relevancia, casi nula.

Después de todo lo sucedido durante la revolución industrial muchos trabajadores se revelaron, exigiendo de este modo que sus derechos laborales no sean omitidos, puesto que era lo que ellos merecían por sus labores realizados con esfuerzo y dedicación, pidiendo así justicia, de modo que sus derechos ya no sean vulnerados durante sus jornadas laborales. Fue uno de estos momentos históricos en que el Derecho Laboral fue evolucionando y creciendo a grandes pasos para ir formándose y protegiendo mejor los derechos de ambas partes en una relación laboral.

Es entonces cuando el Derecho Laboral después de haber tomado fuerza y un peso alto de importancia en la sociedad que van desarrollándose los derechos de los trabajadores y surgen los contratos para que, mediante estos puedan establecerse parámetros de actuaciones permitidas y prohibiciones de algunos actos entre las partes que firmen el contrato y así poder lograr una buena relación entre ellas.

El contrato es aquel acuerdo que surge mediante la voluntad que se genera entre dos o más partes, que desean de común acuerdo pactar un asunto en concreto y por medio del mismo se regularán legalmente varios temas.

Al firmar un contrato las partes que estén pactando el acuerdo deberán poner sus términos y condiciones muy claras y específicas, con la ayuda de sus respectivos asesores legales para que posteriormente no existan problemas en el futuro y además que ambas partes pacten lo que deseen, estando a gusto con lo decidido.

En cuanto a lo que son los contratos de trabajo de los futbolistas, en la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, no se encuentra detallado como tal, ya que, esta parte de la relación entre jugadores y el club de fútbol la regula el Código de Trabajo respectivamente, siendo la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación la llamada a establecer las normas para el presente caso porque las relaciones laborales deportivas resultan ser diferentes a las relaciones laborales.

Para Giovanni Cárdenas, deben existir avances en el ámbito laboral deportivo, en el ámbito laboral específico porque como el deporte ha desarrollado contratos muchísimo más onerosos que un contrato normal. Hoy por hoy se habla de un salario básico unificado en un contrato laboral deportivo, pero por lo regular por tener a los mejores jugadores para que un equipo sea competitivo lo que se hace es tener jugadores mejor pagados, pero eso también generan conflictos más grandes. Entonces en ese sentido, de a poco se está trabajando para que sea mucho más contundente el accionar de quienes hacen justicia en el ámbito laboral deportivo.

(Giovanni Cárdenas, entrevista, 11 de marzo de 2022)

el Doctor Alexis Mera sostiene que el trabajo de los deportistas profesionales por lo general es de naturaleza temporal, ya que su prestación deportiva se puede efectuar dentro de ciertos límites de edad, debido que el rendimiento del futbolista en específico es diferente a la de un trabajador común por lo cual debe o tiene que retirarse de la actividad deportiva cuando cumple cierta edad que no le permite mantener su estado físico para diferentes partidos de fútbol, por lo que los futbolistas profesionales no tienen la misma estabilidad que los trabajadores en general. (García, 2021,34)

Hay que tomar en cuenta que debería existir una mejor regulación del tema mencionado, ya que, lo que implica una prestación de servicios de los futbolistas a un equipo, dista a una relación laboral usual. Por lo que, las relaciones laborales deportivas requieren de un trato especial para poder evitar vacíos legales en el momento de cualquier controversia que podría generarse.

En la actualidad se encuentra fuera de discusión que la relación que une al jugador de fútbol con la institución deportiva (el club) se encuentra bajo la esfera de un contrato de trabajo; pero no ha sido siempre de esa manera. (Balmaceda, 2008, 90)

La relación contractual deportiva, debería tener una normativa específica, debido a que, como se mencionó antes, esta relación laboral dista de otras porque tiene diversos elementos que deben ser considerados entre los futbolistas profesionales y los clubes de fútbol, tener una legislación adecuada y específica ayudaría a que exista un contrato con cláusulas justas para ambas partes, así se logrará además continuar con los entrenamientos y prácticas bajo los lineamientos jurídicos adecuados.

El contrato de trabajo coexiste con diversas modalidades negociables que implican, de igual modo, la prestación personal de servicios al margen del Derecho del Trabajo. Obviamente, el hecho de que estas modalidades de prestación personal de servicios no laborales, según algún sector de la doctrina, se encuentren reguladas por instrumentos normativos ajenos a la legislación del trabajo, explica las severas dificultades de armonización que se suelen suscitar en la práctica al momento de calificar su naturaleza jurídica. (Rodríguez, Pernía y Montilla, 2009, 221)

Por lo tanto, es indispensable que exista legislación clara y adecuada acerca de como se van a mantener los lineamientos jurídicos al momento de estar hablando de un contrato con futbolistas profesionales.

En ese sentido, podemos notar que el contrato y lo que esté estipulado en el mismo es de gran importancia, según Balmaceda (2008) los contratos entre el deportista y la entidad o club deportivo deben tener un tiempo determinado en el cual se va a realizar la actividad, es decir basándose en que la carrera deportiva que alcanza un jugador de fútbol profesional es relativamente corta, debido a que la condición física que este debe tener tiene que ser alta, con un rendimiento físico bueno y apto para competir en el club de forma correcta y profesional.

Al tomar en cuenta que en el contrato debe establecerse el tiempo de duración que tendrá el mismo nos dice Balmaceda (2008), que en la mayoría de los casos, se puede observar que la carrera deportiva de un futbolista profesional oscila entre los 12 o 15 años de duración. En esta línea de ideas, el contrato que se celebrará entre ambas partes deberá necesariamente contemplar esta característica particular del contrato laboral deportivo, para que de ese modo no se vean afectados los planes del futbolista y tampoco los de los clubes contratantes.

Los tipos de contratos que se encuentran en el Código del Trabajo de acuerdo a sus definiciones y características dependen del trabajo o labor que se vaya a realizar, por lo cual ninguno de estos cubriría totalmente para un futbolista profesional, ya que, este depende de la condición física que posea y el interés del club, mas no de la actividad a realizar. Es así que, podemos evidenciar una diferencia en cuanto a la característica de duración del contrato, entre un contrato laboral de un futbolista profesional con los contratos laborales convencionales.

el trabajo de los deportistas profesionales por lo general es de naturaleza temporal, ya que su prestación deportiva se puede efectuar dentro de ciertos límites de edad, debido que el rendimiento del futbolista en específico es diferente a la de un trabajador común por lo cual debe o tiene que retirarse de la actividad deportiva cuando cumple cierta edad que no le permite mantener su estado físico para diferentes partidos de fútbol, por lo que los futbolistas profesionales no tienen la misma estabilidad que los trabajadores en general; por otro lado, existe la posibilidad de cesión temporal del futbolista a otro club deportivo y esto constituye un negocio lucrativo para muchos de los clubes que están afiliados a la FEF, en la legislación española, exigen el consentimiento expreso del futbolista para que pueda darse la cesión, lo cual está recientemente regulado en el artículo 12 de la Ley del Futbolista Profesional, ley que considera a los futbolistas profesionales como trabajadores, asimilándolos en muchas cosas al régimen común, como sería el caso de vacaciones, estabilidad, despido intempestivo y jubilación lo cual podría ser atentatorio a la equidad y además debería incluirse en la ley antes mencionada a los entrenadores de fútbol y demás trabajadores auxiliares del trabajo deportivo como enfermeros, preparadores físicos, etc.; por lo tanto, sería indispensable normar todas estas situaciones para llenar los vacíos legales que existen en materia del trabajo deportivo. (García, 2021, 34)

Al no existir normativa legal específica de los contratos laborales deportivos, estos se encuentran sujetos al Código de Trabajo, el cual no toma en consideración las características específicas que involucra una relación contractual deportiva. Asimismo, toda vez que existan

reformas al Código de Trabajo estas se deben aplicar a los contratos deportivos, lo cual resulta confuso, ya que, además de no ser tratados de una forma especial deben adecuarse a las generalidades de los contratos laborales convencionales.

El Código de Trabajo ecuatoriano está sufriendo algunas modificaciones, las que de alguna manera influyen en las relaciones laborales del fútbol, como en las obligaciones de los empleadores de registrar los contratos de trabajo ante el Ministerio de Relaciones Laborales; lógicamente, se entiende que se lo debería hacer antes de la inscripción en la FEF; sin embargo, hasta ahora se omite este paso. (Cárdenas, 2013, 144)

En Ecuador las normas establecidas en el ámbito laboral se encuentran en el Código de Trabajo, el mismo que no podría ser totalmente utilizado para temas de contratación laboral en el área deportiva de los futbolistas profesionales, puesto que existen varios artículos que caben perfectamente y otros que no vendrían a ser del todo aplicables en este caso, mismo que se expondrán a continuación.

Respecto al artículo 8 de este Código, en el cual nos dicen que un 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” (Código de Trabajo, 2020, art. 8), esto si concuerda con lo que se establece para la contratación de clubes a futbolistas; sin embargo, existen personas con criterios de que este deporte debería ser un contrato de prestación de servicios profesionales, antes que un contrato laboral.

Además, respecto a lo dicho anteriormente en el mismo Código de Trabajo ecuatoriano, de acuerdo al artículo 9 un trabajador es: “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” (Código de Trabajo, 2020, art. 9), en ese sentido el futbolista profesional al prestar sus servicios a un club deportivo se denominaría un trabajador. Así mismo en el artículo 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.” (Código de Trabajo, 2020, art. 10), de acuerdo a este artículo los clubes vendrían a ser los empleadores.

También tenemos en el mismo Código, el artículo 11, literal en el que se establece que el contrato puede ser “Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal” (Código de Trabajo, 2020, art. 11); sin embargo, hay que tomar en cuenta que en la Ley del Futbolista Profesional del Ecuador, existe la norma especial de que este tipo de contratos necesariamente deberán ser celebrados de manera escrita, se lo puede verificar en su segundo artículo.

Por lo tanto, nos podemos dar cuenta que es a través del paso de los años que se ha ido trabajando en el derecho deportivo respecto al ámbito laboral, ya que claramente no han estado debidamente reguladas las normas que respectivas a las relaciones jurídicas de los futbolistas profesionales porque se tenía la convicción o creencia de que fútbol era solo un deporte amateur y que la jurisprudencia a través de varios fallos emitidos por las respectivas autoridades competentes les supieron otorgar a estos contratos deportivos una naturaleza de tinte laboral analizando cada uno de los elementos de la relación de trabajo y con ello sujetarse a las disposiciones de los trabajadores en general en caso que la ley especial no pueda resolver ciertas situaciones jurídicas y con la única diferencia de que estos contratos contienen cláusulas especiales que de cierta forma mejoran las condiciones económicas del jugador como también menoscaban ciertos derechos.

Y según el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0019 precisa en su artículo 5 de forma 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.”. (García, 2021, 36)

Por lo tanto, podemos decir que los contratos laborales de los futbolistas profesionales con los clubes respectivos son de naturaleza laboral, pero con un trato especial por todo lo explicado en líneas anteriores, no podrían ser tratados como contratos laborales comunes y corrientes debido a sus particularidades.

1.3.1. Características de los contratos individuales de trabajo y de los contratos laborales de futbolistas profesionales

La Doctora Graciela Monesterolo Lencioni, en su obra “Instituciones De Derecho Laboral Individual, Herramientas Didácticas”, nos sabe mencionar que las características de un contrato individual de trabajo son las siguientes:

1. “Personal: el trabajador, persona natural, presta sus servicios.
2. Bilateral: los contratantes se obligan recíprocamente.
3. Oneroso: cada parte se grava en beneficio de la otra.
4. Conmutativo: las obligaciones de las partes son equivalentes.
5. Principal: subsiste por sí mismo.
6. Nominado: tiene individualidad y denominación propia.
7. De tracto sucesivo: se cumple y realiza en el tiempo.
8. Consensual: se perfecciona por el solo consentimiento” (Monesterolo Lencioni, 2012, p. 92).

Por lo que podemos apreciar, las características de los contratos de trabajo que son celebrados entre los futbolistas profesionales y los clubes deportivos, claramente si cumplen con los presupuestos mencionados por la Dra. Monesterolo; sin embargo, como hemos venido diciendo si bien es cierto que los contratos laborales que posee los futbolistas profesionales si son de tipo laboral, estos requiere de un tratamiento especial, ya que posee ciertas diferencias a los contratos convencionales de los trabajadores en general. En este sentido el Doctor Oswaldo Paz y Miño, experto en derecho deportivo, establece que las características que poseen los contratos laborales deportivos son las siguientes:

1. Atípico: su naturaleza será siempre laboral, pero es atípico porque distorsiona con los elementos propios de una relación laboral, es decir por regla general los descansos son los fines de semana, mientras que el futbolista termina con su trabajo deportivo los fines de semana, presentándose con su club a jugar los partidos oficiales del campeonato de fútbol, además los futbolistas están sometidos a viajes, alimentación, concentración, horarios de entrenamiento y demás que son impuestos por el club deportivo que ejerce como empleador a través de sus representantes.
2. Bilateral: el futbolista y el club se obligan recíprocamente.
3. Oneroso: el futbolista a cambio de sus servicios futbolísticos recibe una remuneración mensual y demás beneficios que por ley le corresponden.
4. Consensual: se perfecciona con el consentimiento de las partes.
5. De tracto sucesivo: el contrato genera derechos y obligaciones para las partes.
6. Nominado: tiene denominación propia y goza de individualidad (Paz y Miño, 2005).

Finalmente, para concluir, podemos llegar a decir que los contratos laborales deportivos como dice García (2021), tienen una especie de tinte laboral bajo la luz de la jurisprudencia nacional e internacional y se los enmarca dentro de los contratos de trabajo comunes; sin embargo, hay que tomar en cuenta que el contrato celebrado entre el futbolista y el club goza de ciertas peculiaridades especiales que a su vez se vincula con las características esenciales que se desprende del derecho laboral, pero con la evolución que ha existido a los largo del tiempo respecto a este tema en diferentes países del mundo se ha ido desarrollando doctrina, legislación y jurisprudencia que señalan que la relación de los futbolistas con los clubes deportivos es de naturaleza laboral y que la misma será regulada por su reglamentación propia

y que existiendo un caso de no poder resolver ciertas situaciones jurídicas, será el momento en que se deban remitir de manera supletoria a las disposiciones del Código de Trabajo.

1.4 Legislación nacional e internacional de Derecho Deportivo

Respecto a la legislación acerca del presente tema de investigación se evidencia que a lo largo del tiempo el tema del deporte ha ido tomando mayor importancia; sin embargo, no es el suficiente como desearíamos que realmente fuese en el ámbito legal, ya que, no existe una normativa clara y precisa a la cual podamos recurrir al momento de encontrarnos en circunstancias legales conflictivas.

Es necesario que exista una normativa más clara para el área de los deportes, porque al haberse vuelto a lo largo del tiempo en un tema de relevante importancia dentro de la sociedad, existen cada vez más personas que se involucran en esta área debido a diferentes factores: entretenimiento, economía, etc.

Giovanny Cárdenas, nos dice que a el Derecho Deportivo, se le da la importancia, posiblemente no la debida, pero recientemente, es decir hace unos 7 u 8 años se ha empezado a tomar más en cuenta esta rama del Derecho. En el mundo Europa, se ha constituido un gran punto de desarrollo en el Derecho Deportivo, ya que por ejemplo España es un país que aborda de manera más profesional los conflictos que surgen tras el fútbol. En Latinoamérica: México, Argentina y Brasil, poseen un buen desarrollo del Derecho Deportivo y justamente de la creación incluso de cortes especiales y específicas para el tema del Derecho Deportivo. En el Ecuador, todo esto es muy de a poco, pero lo bueno es que se está dando. (Giovanny Cárdenas, entrevista, 11 de marzo de 2022)

Según Echeverri (s.f.), el Derecho Deportivo es una rama del derecho que ha alcanzado un desarrollo armónico y creciente en otros países, principalmente del continente europeo. En Latinoamérica, no obstante su carácter novedoso para algunos, no resulta ajeno debido a un sector de la doctrina que, mirando hacia el Viejo Continente y aplicando las bases a la realidad nacional, ha realizado algunos trabajos investigativos tendientes a analizar el hecho deportivo como fuente de derecho desde perspectivas históricas, antropológicas, sociológicas y jurídicas, y los ha materializado en libros y

tesis de pregrado que resultan valiosos por constituir el primer eslabón de una cadena que paulatinamente crece y se desarrolla.

Se ha venido hablando en los párrafos anteriores acerca del deporte en general, pero hay que tener en cuenta que en el presente tema de investigación, nos enfocamos específicamente en el área del fútbol, siendo este uno de los deportes más importantes, debido a la acogida que tiene a nivel nacional e internacional. Todos hemos sido testigos de que este deporte es aquel que mueve no solo miles de dólares; sino también miles de espectadores y aficionados al fútbol, es por esta razón que al existir tantas personas involucradas, debe existir una normativa especial que regule todos los aspectos jurídicos que lo concierne.

Al ser así, existen derechos, tanto como obligaciones que poseen aquellas personas que se desenvuelven ya sea dentro de este entorno, que vendrían a ser (jugadores, árbitros, directores técnicos y el club en sí), o a su alrededor como son (todos los espectadores, fanáticos con sus hinchadas y demás).

Existen ocasiones en las cuales, por no tener las normas claras en torno a contratos de futbolistas profesionales, nos encontramos con vacíos legales que nos hacen recurrir a normativa complementaria, ya sea el Código Laboral, en casos de contrataciones y temas de índole laboral, en casos de problemas penales se podría recurrir al COIP, e incluso dependiendo del conflicto se podría recurrir al Código Civil, es por esta razón que debería existir una normativa clara para así poder ir directamente hacia ella en caso de cualquier conflicto que se presente.

Existe una serie amplia seria de eventos desafortunados que podrían ocurrir al momento de surgir un partido de fútbol y al instante mismo en que ha empezado la relación laboral entre el futbolista profesional y el club que lo ha elegido. Son las principales razones para poner el tema sobre la mesa y empezar a pensar que debemos mejorar la forma en la que este deporte se encuentra regulado legalmente.

Finalmente, se podría recurrir a normativa complementaria en caso de que surja un inconveniente durante la práctica de este deporte; sin embargo, estamos conscientes que no es lo mismo ir a normativa o doctrina que pueda colaborar, como si fuésemos de verdad a un Código que contenga normas claras y expresas para esta área.

1.4.1 Legislación Internacional

Existe en el ámbito deportivo aspectos importantes que se deben analizar de manera internacional, puesto que hay que tomar en cuenta que el Derecho Internacional, no ha permanecido al margen de las regulaciones en cuestiones de índole deportiva.

Juan Manuel López Ruiz, expresa que hace 25 años esta rama del Derecho ni existía, en el 2001 a raíz de que FIFA empieza a tener relevancia en Europa el derecho deportivo se ha desarrollado mucho en el continente europeo y en el continente de américa latina, está empezando a ser una rama con mucho potencial de crecimientos. (Juan Manuel López Ruiz, entrevista, 14 de febrero de 2022)

En esa perspectiva, según Pérez (2017), en la rama del Derecho Deportivo hay cuestiones de enorme interés para los iusinternacionalistas. Así, podemos notar que la cooperación internacional ha dado hasta ahora resultados realmente importantes en ámbitos como la lucha contra el dopaje, aspecto crucial a ser regulado para competencias justas con igualdad de condiciones entre equipos que posean y no participantes de varias nacionalidades.

Es así como Pérez (2017), también nos dice que el deporte juega un rol esencial en el ámbito de las relaciones internacionales. La poderosa relación existente entre deporte y política logra incentivar a los Estados y otros sujetos y actores internacionales no solo a servirse de su potencial para mejorar su imagen e influencia en el plano internacional; sino incluso para aprovechar la capacidad de los grandes eventos deportivos y en caso de ganancia obteniendo medallas y/o premios que su país destaque.

Ecuador, desde el 26 de marzo de 1993 pertenece al Tratado de Creación del Consejo Iberoamericano del Deporte, por sus siglas (en adelante CID), el mismo fue creado con un fin especial, en su artículo 1, establece que “se crea como organización intergubernamental que tiene por objeto propiciar el desarrollo del deporte en los países de Iberoamérica a través de la cooperación y el establecimiento de los mecanismos de acción común en materia deportiva” (CID, 1994, art.1).

El Derecho Deportivo Internacional, es un tema especial a tratar en este punto y antes debemos tomar en cuenta que este es aquel que según Nicas (2022) “hace referencia al conjunto de reglas, principios y tratados que aplican dentro de la práctica deportiva y cuya regulación afecta directamente sobre todos los actores que forman parte de dicha industria deportiva y del entretenimiento” (p. 1).

Al momento en que se habla de un Derecho Internacional del deporte hay que pensar antes en que existen dos ramas, el público y el privado. En ese sentido:

es necesario realizar una clara diferenciación entre el Derecho Internacional Público, aquel que se encarga de estudiar todas aquellas normas que regulan las acciones de Estados y organismos internacionales cuya premisa es favorecer la cooperación entre los mismos; y el Derecho Internacional Privado, que refleja las distintas relaciones que se pueden desarrollar dentro de un ámbito particular en la que intervienen organismos y empresas privadas. (Nicas, 2022, 1)

De acuerdo a lo dicho anteriormente, en el área deportiva existen las dos ramas tanto la pública como la privada. El Derecho Internacional Público viene siendo aquel que se encarga de mantener regulado tema como: la violencia, el dopaje y el amaño que está existiendo actualmente, estos se encuentran regulados de forma común para poder sancionar a los Estados miembros.

En relación al dopaje, tenemos el Código Mundial Antidopaje, según Nicas (2022), nos dice que el objeto que posee el mencionado código es el de impartir que se dé la lucha contra el dopaje. Nicas (2022) “El programa logra abarcar todos los elementos necesarios para poder

tener una adecuada armonización y unas prácticas óptimas en los programas de dopaje tanto a nivel nacional e internacional” (p. 1).

El Código antes mencionado, nos dice Nicas (2022), es el que posee un conjunto de normas y principios que deben llevar a cabo: el Comité Olímpico Internacional, el Comité Paralímpico, las Federaciones nacionales e internacionales, los Comités olímpicos nacionales, etc.

El Derecho Internacional Público, en el ámbito deportivo llega a ser realmente esencial, puesto que como dijimos en párrafos anteriores es una rama del derecho que posee leyes y normas que ayudan a contrarrestar temas relacionados con: la violencia, xenofobia y racismo.

En este orden Nicas (2022) nos dice que Instituciones y Autoridades internacionales han abarcado este tema con real importancia para todos los actores que intervienen a nivel internacional en la industria del deporte, ya que, como es de conocimiento general, el deporte es observado por muchas personas alrededor del mundo, existiendo así una gran capacidad de influir en la sociedad especialmente en los más jóvenes, y esto se llega a dar por la exposición pública que conllevan los grandes eventos deportivos, pues de este modo siempre existirán repercusiones que pueden ser tanto positivas como negativas en todos los sectores de la sociedad.

Respecto a lo dicho anteriormente, se podría lograr así que exista un orden público, estableciendo límites que deben existir en la sociedad respecto al deporte, también así se mantendría una seguridad en la ciudadanía como espectadores de los eventos deportivos tanto como para los que ejercen el deporte, como para toda la industria tras ellos.

Como punto final, pero no menos importante, hemos llegado a observar en estos últimos tiempos un gran número de casos respecto del amaño de partidos dentro del ámbito internacional. Nicas (2022) nos indica que existen grandes redes delictivas que no

son legales y realizan sus actividades bajo el denominado nombre de “match fixing”, y según los organismos internacionales han estudiado y determinado que esta es la mayor amenaza a la que se puede enfrentar hoy en día la industria del Deporte y el Entretenimiento.

Además, Nicas (2022) establece que la cifra que se tiene actualmente es del 80% de las apuestas que se realizan alrededor de todo el mundo son consideradas ilegales. Una vez más, podemos notar una sección que tiene que ser velada por el Derecho Internacional Público, ya que, en este caso su objetivo vendría a ser el de garantizar la seguridad, independencia y salvaguardar los valores que caracterizan toda la actividad deportiva.

Ahora bien, ya que se ha tratado la rama pública anteriormente tenemos que ver la rama privada, el Derecho Internacional Privado:

Abarca todas aquellas cuestiones relativas a los derechos al honor e intimidad, arbitraje, nacionalidad de los deportistas, contratos de patrocinio, transferencia de jugadores, y demás cuestiones que sean susceptibles de ser desarrolladas dentro de un ámbito privado, ya sea entre Clubes o entre un Club y una Liga Profesional privada. (Nicas, 2022,1)

Hablando de Derecho Internacional, debemos tomar en cuenta que FIFA es un ente regulador para conflictos de aspecto internacional y como nos dice Juan Manuel López Ruiz, respecto a la relación entre clubes y jugadores, cuando un jugador extranjero es contratado en otro país, este no tiene la obligación de conocer las leyes y reglamentación del país al que llega. Entonces FIFA establece estándares normativos que aplican en todos los casos en que un jugador extranjero es contratado por un club de otro país. FIFA interviene en este tipo de controversias mencionadas, salvo que exista en el país al que fue un tribunal arbitral establecido e independiente que cumpla con los requisitos y que pueda resolver estos conflictos. (Juan Manuel López Ruiz, entrevista, 14 de febrero de 2022)

En conclusión, FIFA, interviene en cuestiones de conflictos internacionales, es decir cuando adquiere carácter internacional y esto se da cuando el club y el futbolista son de diferentes nacionalidades.

1.4.1.1 Reglamento interno de la FIFA

El fútbol a lo largo de la historia ha venido evolucionando en la misma medida en que el mundo globalmente ha ido avanzado, de modo que lo que ahora observamos acerca del fútbol, es algo totalmente distinto de lo que en pasado fue, por lo que es preciso conocer que este deporte

ha tenido su origen en las Islas Británicas. En las diferentes regiones, el deporte se jugaba con sus propias reglas y era desordenado, no era uniforme. Fue hasta 1848 cuando dos estudiantes de la Universidad de Cambridge reunieron a otras escuelas para establecer unas reglas únicas de juego (Ochoa, 2008, 5).

Considerando lo expuesto en el párrafo anterior, se debe reconocer que el fútbol antes no era un deporte tomado en serio realmente, ya que, no poseía reglas estrictas, se lo jugaba barrialmente y al no poseer lineamientos correspondientes, frente a cualquier conflicto resultaba ser un problema que no tenía solución escrita; sin embargo, ha ido mejorando y ahora no solo poseen reglas dentro de la cancha de fútbol; sino que, este deporte se encuentra regulado de manera legal, es decir que existen normas y prohibiciones dentro de cada país con su propia legislación y además internacionalmente existen varios reglamentos, uno de ellos el de FIFA.

Se crea la FIFA (Federación Internacional de Fútbol Asociación), con la idea de que este llegue a ser un organismo que debería desarrollar planes que contemplen: condiciones sociales, educativas, organizativas y técnicas que incentivasen el progreso de la actividad futbolística (Balmaceda, 2008, p.36).

Esta necesidad que observamos de establecer las bases y principios mencionados antes, culminó por dar nacimiento a la Fédération Internationale de Football Association (más conocida por sus siglas, FIFA) el 21 de mayo de 1904, cuyo primer presidente fue Robert Guérin (Balmaceda, 2008, p.36).

La Federación Internacional de Fútbol Asociado, más conocida en el mundo por sus siglas como FIFA, según Balmaceda (2008) “es la federación más importante a nivel global, no solo por su importancia histórico – cultural, sino también por su relevancia normativa” (p. 35).

FIFA, es el máximo organismo regulador del fútbol a nivel mundial, puesto que es aquel que se encarga de velar por el bienestar de todos los clubes y futbolistas profesionales que forman parte de cada uno de los mismos, de esta manera es un ente que se encarga de observar que se dé un cumplimiento de manera estricta los lineamientos que este organismo ha impuesto para que pueda existir un adecuado comportamiento internacional de todos los clubes que pertenezcan a FIFA.

Tenemos presente, entonces, que la actividad a desarrollar por este organismo adquiere relevancia en la órbita de dos aspectos importantes, a saber: por un lado, su intervención en el juego desde el aspecto normativo y reglamentario, con el fin de unificar criterios a escala global, y, por otro, el desarrollo sociocultural, tanto de las estructuras de cada país como de los actores principales que forman parte y hacen posible el crecimiento de la actividad. (Balmaceda, 2008, 37)

Habiendo observado lo establecido anteriormente, debemos tomar en cuenta que el enfoque que posee FIFA con sus objetivos planteados se basan en sus cuatro valores fundamentales y estos son: autenticidad, unidad, desempeño e integridad. “Estas bases y principios fueron establecidos en un reglamento denominado Estatuto de la Federación Internacional de Fútbol Asociado, que junto con las normas que lo acompañan, conforman la ley máxima para este organismo” (Balmaceda, 2008, p. 37).

Es importante realizar un análisis respecto a lo que FIFA posee en su reglamento respecto a los futbolistas profesionales, razón por la cual primero debemos saber que un jugador, según FIFA, “es todo futbolista con licencia expedida por una federación.” (FIFA, 2018). La federación, según FIFA, es “asociación de fútbol reconocida como tal por la FIFA. Es miembro de la FIFA, salvo que el contexto evidencie otro significado.” (FIFA, 2018)

En ese sentido, FIFA es el mayor ente regulador en cuestiones de reglamentos acerca del fútbol a nivel mundial, por lo que podemos afirmar que:

A través del Congreso, el Consejo de la FIFA y el secretario general, la FIFA adopta varios tipos de documentos jurídicos que repercuten en las actividades futbolísticas cotidianas en todo el mundo. Esta sección contiene documentos jurídicos relativos a las actividades de la División de Servicios Jurídicos y Cumplimiento; todos ellos pueden descargarse en formato PDF. Encontrará las versiones actuales de las diferentes normas y reglamentos, entre ellos, los Estatutos de la FIFA, el Reglamento de Gobernanza de la FIFA, el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA, el Código de Ética de la FIFA, el Código Disciplinario de la FIFA, el Reglamento de la FIFA sobre las Relaciones con Intermediarios, etc. (Normas y Reglamentos FIFA, 2021, 1)

Finalmente, respecto a FIFA podemos decir que ellos dentro de sus reglas y estatutos han establecido una distinción especial, respecto a lo que diferencia a un futbolista amateur, de uno profesional, de hecho, FIFA considera que aquellos futbolistas que no llegan a ser profesionales, terminan siendo jugadores aficionados.

Estatuto de jugadores: jugadores aficionados y profesionales, su artículo 2, nos dice:
 1) Los jugadores que forman parte del fútbol organizado son aficionados o profesionales.
 2) Un jugador profesional es uno que tiene un contrato escrito con un club y que percibe un monto superior a los gastos que efectivamente efectúa por su actividad futbolística. Cualquier otro jugador se considera aficionado. (Infantino, 2021, 11)

1.4.2 Legislación nacional

El Derecho Deportivo en el Ecuador, es un tema que hay que tomar en cuenta con la debida importancia, porque es un área del Derecho que no ha sido considerada como ha debido serlo desde un inicio, para esto debemos primero comprender qué es el derecho al deporte y el Derecho Deportivo como tal.

Giovanny Cárdenas, establece que el Deporte cada vez es más industria, un entretenimiento global y el Derecho ha ido de la mano, posiblemente en Ecuador lento, pues hemos tenido un desarrollo fundamentalmente en el ámbito normativo lento como con La Ley del Deporte, La Ley del Futbolista y La Ley en contra de la violencia, que son las únicas 3 leyes que tenemos, de ahí hemos visto que han existido la creación de algunas instancias dentro de las organizaciones deportivas que ha permitido la incursión de abogados jóvenes que les ha

gustado el área y que la han podido desarrollar principalmente desde sus experticias en el estudio, un desarrollo en el Derecho Deportivo, mas no necesariamente doctrinariamente hablando, es decir no hay demasiada bibliografía y tampoco en tema de jurisprudencia, porque son pocos los casos que llegan realmente al ámbito judicial. (Giovanny Cárdenas Galarza, entrevista, 11 de marzo de 2022)

El derecho de las personas a ejercer una actividad económica está reconocido en la Constitución ecuatoriana vigente desde 2008; y dentro de las libertades individuales se reconoce y garantiza el derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual y colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental. (Frega, Crespo y Rodríguez, 2013, 143)

De acuerdo a Ramírez (2017) podemos determinar al derecho en un sentido amplio, superficial y general, como aquella potestad moral que permite efectuar cierto tipo de actos. Esta idea anterior vendría a equivaler a que en el caso del derecho al deporte, este vendría a ser la potestad moral para poder ejecutar actos deportivos; claro está que todos estos actos se los realizará con los límites adecuados establecidos en la ley. En esta línea de ideas, la potestad moral de la cual hablamos debe estar direccionada en el respeto de sus similares y siempre estar regido por normas que de una correcta conducta frente al deporte y su entorno destacando su esfera pública y privado.

El deporte como un fenómeno social de manera inicial, la encontramos como un acto entre particulares, el mismo que posteriormente fue regulado a nivel interno, pero lamentablemente se lo hizo de una manera muy vaga y amplia, como parte del derecho civil y comprendido dentro del tema educación. Es recién a partir del último cuarto del siglo XX, que el tema del deporte se ha ido desarrollando entre los derechos sociales y en ellos el derecho al deporte, que ha ido haciéndose su camino como una rama autónoma, enmarcada dentro de las esferas pública y privada. (Ramírez, 2017, 1)

Al ser el deporte un derecho que todos tenemos este debería encontrarse regulado de manera adecuada, de modo que todos aquellos que se encuentren involucrados al momento de realizar una actividad deportiva estén seguros de saber tanto lo permitido como lo prohibido por la ley. Además, poder de esta manera estar tranquilos que es el deporte es un derecho que está regulado y todo lo que se vaya a realizar se encuentra amparado por la ley.

Ramírez (2017) “El derecho al deporte aparece vinculado como parte del derecho a la educación, es a partir de la Carta Internacional de la Educación Física y el Deporte (UNESCO, 1978) que toma un camino autónomo” (p. 1).

Según la Carta Internacional de la Educación Física y el Deporte (UNESCO, 1978), en su artículo 1, nos establece que:

La práctica de la educación física y el deporte es un derecho fundamental para todos
1.1. Todo ser humano tiene el derecho fundamental de acceder a la educación física y al deporte, que son indispensables para el pleno desarrollo de su personalidad. El derecho a desarrollar las facultades físicas, intelectuales y morales por medio de la educación física y el deporte deberá garantizarse tanto dentro del marco del sistema educativo como en el de los demás aspectos de la vida social (CIEF, 1978). (Ramírez, 2017, 1)

En lo que respecta al pueblo del Ecuador, su Constitución de agosto de 1998 se refiere al deporte en dos oportunidades. En la Sección Quinta, “De los grupos vulnerables”, protege como prioridad principal estatal el desarrollo de los niños y los adolescentes; en su art. 49 menciona una serie de derechos que el Estado les protege y asegura. (Balmaceda, 2008, 66)

Asimismo, en la Constitución vigente del Ecuador al Derecho al Deporte, se lo encuentra garantizado en el artículo 24 “Las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre” (CRE, 2008, art. 24); posteriormente, en su artículo 381 se señala “El Estado protegerá, promoverá y coordinará la cultura física que comprende el deporte” (CRE, 2008, art. 381).

El aspecto novedoso tiene lugar en el último párrafo del art. 381 de la Constitución, donde se incluye el fomento de las actividades para personas con discapacidad. Con destacable acierto, el deporte adquiere así un carácter constitucional integrativo. (Balmaceda, 2008, 66)

En el sentido, el derecho al deporte que todos poseemos es aquel que:

surge como un área del derecho cuyo objeto es el estudio y regularización del deporte y sus manifestaciones en el marco de la convivencia, enmarcado en los principios generales del derecho, el ordenamiento interno y la normativa pública internacional. Es importante precisar que, de las definiciones de la Carta Internacional y la Constitución, se encuadran en la esfera pública del Derecho al Deporte y lo catalogan como un Derecho Humano, con el énfasis de que el principal garante de los Derechos Humanos es el Estado. (Ramírez, 2017, 1)

Por tal motivo, podemos notar en la Constitución, exactamente en el artículo 381, la obligación estatal frente al derecho al deporte. Particularmente, la normativa legal, tenemos en

la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, específicamente el artículo 3 nos señala que: La práctica del deporte, educación física y recreación debe ser libre y voluntaria y constituye un derecho fundamental.

También, es importante señalar que según Ramírez (2017) desde el año 2008 en la Constitución ecuatoriana, existe una igualdad de los derechos por lo que el uso del término derecho fundamental, estaría mal utilizado, puesto que, partiría de la formación integral de cada persona y serían garantizados y salvaguardados por los Estados.

Ramírez (2017) también establece que “El derecho al deporte obliga a todos los niveles de Gobiernos, no solo a respetar este derecho sino también a desarrollarlo, para que pueda ser cumplido bajo los lineamientos legales” (p. 1).

Es esencial tomar en cuenta que según Ramírez (2017), hay varias características del derecho del deporte y estas son las siguientes: a) La universalidad, porque sus regulaciones son de carácter general, aplicables para todos y emana del poder estatal por intermedio de la Constitución y la ley; b) La igualdad, ya que este derecho es para todos los individuos, sin distinción alguna; c) Interdependencia, debido que para su desarrollo progresivo se apoya de otros derechos existentes; d) No puede ser suspendido o retirado por ser un derecho catalogado como irrenunciable; e) Impone una obligación al Estado de acción que garantiza y desarrolla este derecho.

De acuerdo a todo lo estudiado, observamos como ha venido evolucionando el derecho deportivo en el Ecuador; sin embargo, se continua en la lucha de que debería ser más amplia la propia legislación que posee este derecho en particular.

En 1994, año en que se promulgó la “Ley del Futbolista Profesional del Ecuador”, se topaba por primera vez la necesidad de relacionar laboralmente a los actores del fútbol en este país, ya que en su art.1 dice: “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 percibiére una remuneración periódica”. Claro está que fue una lúcida premonición del legislador de ese tiempo sobre lo que hoy es un derecho de los trabajadores del deporte. (Frega, Crespo y Rodríguez s, 2013, 142)

Además, a pesar de la existencia de la Ley del Deporte, Recreación Física y Educación, en el Ecuador resulta ser realmente una normativa corta para lograr incentivar al deporte, más aún frente a la cantidad de deportes que en estos tiempos han ido evolucionando, como son: el fútbol, el tenis, la natación, el ciclismo y muchos otros más.

Si existiese legislación ecuatoriana más amplia cabría la gran posibilidad de que más personas se incentiven a practicar de manera profesional su deporte de preferencia, ya que siendo así se podría llegar a representar nacional e internacionalmente, claro está que con los promotores y apoyo del Estado, pero el ámbito legal es un gran paso para ir tomando en serio al deporte.

En esta tesis específicamente nos hemos centrado en el fútbol de manera particular, siendo este un deporte que acarrea masas, no solo de personas que practican el deporte tanto barrial como profesional; sino también, de aficionados y gente que trabaja alrededor de este importante deporte reconocido mundialmente.

El tema de investigación denota la gran importancia de que el ámbito del fútbol profesional se encuentre normado dentro del derecho ecuatoriano. En este sentido. Cárdenas (2016), nos menciona que hay que tener en cuenta que este deporte no se encuentre aislado de la realidad legal de nuestro país, pese a la insistencia que existe por parte de varios organismos deportivos, como FIFA, el mismo que alega que la “autonomía deportiva” está por sobre la soberanía estatal y ordenamientos jurídicos.

En el Ecuador, según Cárdenas (2016), son incontables los casos en los que se puede evidenciar el incumplimiento de obligaciones contractuales entre Clubes deportivos y sus jugadores de fútbol, por lo cual estos se han convertido en un tema realmente muy comentado por varios medios de comunicación, como lo son: espacios en radio, prensa, televisión, ya que, al ser un deporte con alta audiencia, es más susceptible a ser comentado. Incluso se ha podido

notar que en las redes sociales muchos usuarios debaten, con mucha buena intención, pero realmente con muy poco conocimiento de contenido legal.

Además, Cárdenas (2016), nos dice que es pública y notoria, la peligrosa situación económica por la cual atraviesan varios Clubes del fútbol ecuatorianos, puesto que es evidente que semana a semana desde el Comité Ejecutivo de la Federación Ecuatoriana de Fútbol se tiene ya el conocimiento general acerca de la existencia de plazos para pago, reducción de puntos, sanciones disciplinarias, etc.; que por efectos de incumplimiento de obligaciones, pone a los dirigentes en perjuicio e incluso con el riesgo de perder la categoría y todos los daños secundarios que esto genera.

Sin embargo, Cárdenas (2016), nos establece que esta crisis económica de la cual estamos hablando, lamentablemente solo se la mira desde la óptica de los Clubes, es en este punto en el cual surgen varias preguntas, como: ¿y los futbolistas/jugadores?, ¿dónde quedarían?, ya que, son ellos realmente quienes se vuelven profesionales en virtud del vínculo jurídico, denominado contrato de trabajo futbolístico, que como podemos verlo, se encuentra estipulado en el artículo uno de la Ley del Futbolista Profesional desde 1994, año en que entró en vigencia y que textualmente dice: “... 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 percibiére una remuneración periódica.” (Ley del Futbolista Profesional, 1994, art.1).

Según Cárdenas (2016), al momento en que se cumplen y configuran las tres características principales de una relación laboral, que viene a ser: prestación de servicios lícitos y personales, relación de dependencia o subordinación jurídica y la remuneración; en ese instante no habría duda alguna de que ahí nos estaríamos topando con una típica relación laboral entre un club deportivo como empleador y un futbolista profesional como trabajador;

la misma que por todo lo que conlleva el fútbol y la naturaleza especial que posee, tendrá características de atipicidad en varios aspectos inherentes a la práctica deportiva, como horarios, jornadas de trabajo, formas de terminación de contrato , entre otras.

Existe un Acuerdo del Ministerio de Trabajo, el acuerdo No. MDT-2015-0019, de fecha 26 de enero de 2015, firmado por el entonces Ministro de Trabajo, Carlos Marx Carrasco, de acuerdo a lo que nos dice Cárdenas (2016), en este acuerdo se entregó al mundo futbolístico el Reglamento para que por medio de este se pueda regular las relaciones especiales de trabajo entre deportistas profesionales y las entidades deportivas empleadoras.

Este Reglamento, Cárdenas (2016) expresa que este no ha logrado verdaderamente aportar mucho o lo suficiente en lo que respecta al ámbito jurídico deportivo, debido a que, en conclusión lo que se hizo prácticamente fue solo recoger normas que se encuentran en el Código de Trabajo y sumarlas a las reglas que tenemos en la Ley del Futbolista, es por esta razón que es importante que el tema de las relaciones jurídicas en el ámbito del deporte se tomen más en cuenta para que puedan ser reguladas correctamente.

1.4.2.1 Ley del Deporte, Educación Física y Recreación

Esta es una ley que en el Ecuador, ha llegado a ser de gran ayuda para poder regular los temas legales que tienen que ver con el ámbito deportivo. Además, gracias a esta se les llegó a tomar en cuenta a los deportistas del país. Dentro de esta ley se establecen varias normas a las que deben sujetarse ciertas actividades del deporte para de ese modo lograr mejorar la condición física de toda la población, contribuyendo así, a la consecución del Buen Vivir.

La Ley del Deporte Educación Física y Recreación, tiene como ámbito en su artículo primero que:

Las disposiciones de la presente Ley, fomentan, protegen y regulan al sistema deportivo, educación física y recreación, en el territorio nacional, regula técnica y administrativamente a las organizaciones deportivas en general y a sus dirigentes, la

utilización de escenarios deportivos públicos o privados financiados con recursos del Estado. (Ley del Deporte Educación Física y Recreación, 2015, art. 1).

En ese orden de ideas, esta ley de la cual hablamos, es fundamental, ya que, en ella, como nos dice el Doctor Giovanny Cárdenas:

prevalece un interés prioritario de las y los deportistas, incluidos los jugadores de fútbol, que pese a que ostentan una categoría diferente, ya que estos pueden convertirse en profesionales del deporte, es decir llegar a lucrar y tener como empleo el ejercicio del fútbol. Hay que tomar en cuenta que incluso los futbolistas profesionales, se ven ejerciendo entre otros los siguientes derechos: recibir los beneficios que esta ley prevé de manera personal en caso de no poder afiliarse a una organización deportiva; ser obligatoriamente afiliado a la seguridad social, así como contar con seguro de salud, vida y contra accidentes, en caso de participar en el deporte profesional. Los deportistas de nivel formativo gozarán obligatoriamente de un seguro de salud, vida y contra accidentes, que cubra el período que comienza 30 días antes y termina 30 días después de las competencias oficiales nacionales y/o internacionales de las cuales formen parte; acceder a preparación técnica de alto nivel, incluyendo dotación para entrenamientos, competencias y asesoría jurídica, de acuerdo con el análisis técnico correspondiente; también accederán a los servicios gratuitos de salud integral y educación formal que garanticen su bienestar. (Frega, Crespo y Rodríguez, 2013, 146)

Dentro de los derechos también se establece que:

las y los deportistas podrán afiliarse en la federación deportiva provincial de su lugar de domicilio o residencia; y, en la federación ecuatoriana que corresponda al deporte que practica, de acuerdo con el reglamento que esta ley prevea para tal efecto; en ese sentido poder acceder de acuerdo con su condición socioeconómica de los planes y proyectos de vivienda del Ministerio Sectorial competente, y demás beneficios; y acceder a los programas de becas y estímulos económicos con base en los resultados obtenidos en el deporte ejecutado. (Frega, Crespo y Rodríguez, 2013, 146)

1.4.2.2 Ley del Futbolista Profesional

Esta a diferencia de la anterior ley que revisamos, es una ley que fue aprobada y publicada en el año 1994 y desde aquel año solo ha existido una reforma el 14 de mayo de 2001, es esta la razón por la cual al haber pasado tanto tiempo sin ser revisada, no es aplicable a la realidad en la cual vivimos en este momento.

Respecto a esta ley deberían existir modificaciones, para que de esa manera sea una ley útil para la actualidad. Es importante, debido a que en esta ley en su artículo 1, nos da por primera vez a entender lo que es un futbolista profesional en Ecuador, y la relación que tendrán estos con los clubes de fútbol.

Además, en su artículo 5, está estipulado que vencido el plazo del contrato, si el futbolista profesional que lo firmó sigue prestando sus servicios al club, se entenderá como una renovación por un período igual, es decir que vendría a ser una renovación automática y esto se encuentra hoy en día prohibido por los tribunales deportivos.

Es así como encontramos algunas ambigüedades a lo largo de los artículos de esta ley, por lo cual debería ser revisada.

1.4.3 Órganos de la Federación Ecuatoriana de Fútbol

En medio de las relaciones que surgen entre los futbolistas profesionales y los clubes de fútbol pueden llegar a existir una cantidad de conflictos legales, para estos existen varias vías mediante las cuales se podrán resolver.

En materia laboral y sus conflictos, deberemos indicar que dentro de la justicia ordinaria existen en el caso de la reclamación de incumplimiento de contratos o estabilidad laboral o por asuntos relacionados los denominados por el Código de Trabajo como juzgados de trabajo, poco prácticos para resolver estos asuntos que requieren de jueces con un perfil especial y capacitación en legislación deportiva y de fútbol. (Frega, Crespo y Rodríguez, 2013, 150)

La Federación Ecuatoriana de Fútbol, posee 3 órganos en los cuales se puede acudir frente a la existencia de conflictos en el ámbito laboral, es decir cuando los problemas que existan entre las partes deriven del contrato laboral que se pactó y estos son: el Tribunal de Arbitraje de la FEF, la Comisión del Estatuto del Jugador y la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas.

1.4.3.1. Tribunal de Arbitraje de la FEF

Existen 3 diferentes órganos que la Federación Ecuatoriana de Fútbol posee para solventar conflictos en el ámbito legal. En este momento hay que tomar en cuenta al Tribunal de Arbitraje, este importante órgano que existe para acudir, ante la existencia de problemas legales en el ámbito deportivo, derivados de un contrato.

Los deportes profesionales, como cualquier otra parte de la vida, tienen conflictos en diferentes ámbitos. Estos conflictos, a pesar de tener componentes contractuales, laborales y de otras materias jurídicas, no son resueltos como cualquier otro contrato celebrado en Ecuador. Contrariamente, este tipo de conflictos, en casos no relacionados con el deporte, usualmente son resueltos en la vía ordinaria o en ciertos casos pueden ser resueltos mediante el arbitraje. (Frega, Crespo y Rodríguez, 2013, 150)

Es importante saber que entre unos de los métodos de solución alternativa de conflictos, tenemos al arbitraje, es decir que esta viene a ser una vía alternativa a la justicia ordinaria, que de igual manera ayuda en la solución de disputas legales y con el mismo valor jurídico.

el caso de los temas deportivos, específicamente en controversias que existiesen con los clubes, sus jugadores y las distintas asociaciones y federaciones de fútbol profesional en Ecuador; las partes se someten de manera obligatoriamente a resolver sus disputas mediante arbitraje, motivo por el cual no existe realmente una justicia ordinaria a la cual acudir. Es así como la primera instancia a la cual se debe recurrir es al Tribunal Arbitral Especial de la Federación, como lo dicta la Ley del Futbolista Profesional. (Vela, 2021, 287 y 288)

El Doctor Giovanny Cárdenas, dice que en base al reglamento de la Cámara de mediación y resolución de disputas que tiene la ecuatoriana de fútbol, se establece que cuando hay resolución al respecto de estabilidad contractual entre un jugador profesional y un club inscrito a la Federación Ecuatoriana de Fútbol, se debe ir al Tribunal de Arbitraje de la FEF, en temas deportivos. Sin desmerecer los estatutos y reglamento de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, como futbolista tengo derecho como cualquier persona a acceder a un tribunal que me pueda juzgar dentro de la materia que es, es decir el debido proceso que está garantizado en las normas constitucionales. Un jugador debería y podría ir a un tribunal con jueces de lo laboral. (Giovanny Cárdenas Galarza, entrevista, 11 de marzo de 2022)

De igual manera el Doctor Giovanny Cárdenas, expresa que si en el contrato laboral deportivo existe un clausula en la cual establezca que habiendo conflicto las partes se someterán al Tribunal de Arbitraje de la FEF, respecto a lo procesal hay ciertas autoridades que manifiestan que si el contrato establece una clausula arbitral, cuando las dos partes voluntariamente se someten al arbitraje, se debería ir por esa vía. En la normativa constitucional

se manifiesta que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y uno de los derechos de los trabajadores pese a que haya norma expresa o haya un acuerdo expreso firmado por el jugador, este no puede renunciar a los jueces naturales de lo laboral. En tema laboral si soy futbolista y no quiero ir al tribunal de arbitraje yo voy directamente a los jueces de lo laboral. (Giovanny Cárdenas Galarza, entrevista, 11 de marzo de 2022)

No tiene lógica, puesto que los métodos alternativos de solución de conflictos, son precisamente como su nombre lo dice “alternativos”, medidas o herramientas de las cuales uno puede valerse para asegurar sus derechos, pero después o en lugar de la vía ordinaria.

Los organismos internacionales de fútbol como la FIFA y la CONMEBOL han establecido como obligaciones para sus miembros el sometimiento a arbitraje y el reconocimiento de la jurisdicción del TAS. Asimismo, se establece que de forma obligatoria los equipos parte de las federaciones, así como sus jugadores, también deban someterse al TAS. (Vela, 2021, 288)

Además, por lo expuesto anteriormente hay que tener en cuenta que un punto importante de los MASC, es que estos deben poseer un consentimiento voluntario de las partes y no ser obligados, porque estarían rompiendo y violando la esencia y la idea con la cual fueron creados.

Los equipos, jugadores y diferentes tipos de asociaciones que buscan practicar el fútbol profesional, son víctimas de este sistema de poder que les obliga a aceptar un método de resolución de conflictos que no es realmente arbitraje. Tiene un procedimiento interno que funciona como arbitraje, pero no nace de la voluntad de las partes puramente, cambiando así la esencia del arbitraje y dejando únicamente otros elementos del arbitraje en el proceso de resolución de la controversia. (Frega, Crespo y Rodríguez, 2013, 150)

Finalmente, a pesar de todo lo que se dijo en líneas anteriores Cárdenas (2013), nos dice que el Tribunal de Arbitraje de la FEF, termina siendo un órgano que tiene poco uso en la realidad, ya que, por la popularidad de la Comisión y la Cámara, se deja muchas veces relegada esta herramienta útil y ágil para solucionar conflictos deportivos.

1.4.3.2. Comisión del Estatuto del Jugador

La Comisión del Estatuto del Jugador, argumentan Frega, Crespo y Rodríguez (2013) que este es un organismo especial de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, esta comisión tiene funciones específicas y se encuentra conformada por tres miembros, mismos que son designados por el Directorio de la Federación, entre estos dos serán fuera de su seno y el tercero si podrá ser un vocal del directorio, este tercero solo actuará a petición de parte y tendrá deberes y atribuciones que están determinados en el artículo quinto de esta Comisión.

1.4.3.3. Cámara de Mediación y Resolución de Disputas

La Cámara de Mediación y Resolución de Disputas (CMRD), de la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF), es un órgano que entró en funcionamiento en el año 2008, es peculiar debido a que la mediación que tiene implementada es practicada por un “juez único”, mas no por un mediador, como debería ser, ya que en este método es esta la persona indicada para solventar el conflicto haciendo el papel de facilitador.

Esta CMRD, de la cual hablamos es aquella que se va a encargar de resolver los conflictos entre los clubes y los jugadores, tendrán competencia en temas relacionados con el trabajo, temas de estabilidad contractual, y las indemnizaciones referentes a la formación y las contribuciones de solidaridad entre clubes afiliados a la FEF.

En el ejercicio de su competencia jurisdiccional, la CMRD aplicará los reglamentos dictados por la FEF sobre la materia, y en particular, aquellos adoptados sobre la base del Estatuto y reglamentos de la FIFA, y en ausencia de disposición especial u oscuridad en ellos, el estatuto y reglamentos de la FIFA y, especialmente, el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores expedidos por la citada entidad mundial, se aplicarán por analogía y deberá adoptar sus decisiones; se sustentará, además, en las leyes y reglamentos del derecho laboral ecuatoriano. (Frega, Crespo y Rodríguez s, 2013, 152)

Es indispensable comprender lo que expone el Doctor Cárdenas (2013) como colofón de todo el análisis hecho anteriormente, sabemos que a pesar de que el avance en el Derecho Deportivo ha sido lento respecto a la aplicación de normas tanto de tipo nacional como internacional en el fútbol profesional ecuatoriano respecto a materia laboral. Es bueno saber que al pasar el tiempo cada vez más

los actores de este deporte y en general la sociedad va tomando conciencia real acerca del respeto a los derechos de los futbolistas, la seguridad jurídica, debido proceso y legislación que debe existir para este ámbito del derecho.

Capítulo II

SITUACIÓN LABORAL DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL

2.1. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es un aspecto extremadamente importante en la vida de los seres humanos, ya que, esta repercute directamente en la estabilidad económica y en el estilo de vida que se desee llevar, incluso afecta en la estabilidad emocional de las personas, puesto que, generalmente si nos encontramos bien en nuestro trabajo también estaremos bien en los demás aspectos de nuestra vida.

Es así, que todas las personas buscamos encontrar una estabilidad laboral y esta depende del principio de continuidad, permanencia o estabilidad, y según Verona (2020) este principio tiene como idea principal la presunción de que un contrato laboral será aquel en el cual se dará una duración larga o extendida que será entre la parte empleadora y la parte trabajadora, dándose que este último siempre será la principal fuente de ingresos de la primera parte. Este principio laboral del que hablamos, es aquel que siempre buscará precautelar y defender la más larga duración posible al contrato laboral, razón por la que se preferirá la contratación por tiempo indefinido antes que el contrato con duración determinada.

Teniendo en cuenta el principio de continuidad, según Quiloango (2014) debe reconocerse el derecho que tienen todas las trabajadoras y todos los trabajadores que a diario se esfuerzan por lograr conseguir una estabilidad que les permita acceder a una relación de trabajo prolongada y libre de represalias.

Además, según Quiloango (2014) la estabilidad dada en el empleo se la puede llegar a entender mejor como esa seguridad que uno puede tener frente al ingreso vital económico

percibido mensualmente, que a la final llegará a convertirse en la contrapartida de la subordinación que tiene el trabajador respecto al empleador, puesto que, en esta relación obrero-patronal no solo se encuentra sometido el trabajador, sino también, el poder que el empleador posee, en tanto que a este último, tiene el trabajo de lograr garantizar un empleo seguro con un adecuado ambiente laboral y sobre todo que llegue a ser duradero para sus trabajadores.

También Quiloango (2014) nos dice que aquellas normas que regulan estas relaciones de trabajo poseen una alta tendencia de poder asegurar en cierta forma la vida de los trabajadores, es decir lograr que en cierto nivel se pueda eliminar la desocupación y, por ende, la incertidumbre y la zozobra de como sobrevivir económicamente y mantener su estilo de vida, razón por la cual, es el Estado quien se ve en la obligación de proteger por la clase trabajadora conocida también en términos sociológicos como la “columna vertebral de la sociedad”. Son varios los autores que mencionan que la vida de los trabajadores en la empresa será precaria en la misma medida en que no se encuentre protegida su estabilidad.

Para que exista una estabilidad laboral deben aportar activa y positivamente las dos partes de la relación laboral, es decir que el trabajador debe realizar su trabajo de manera prolija, esmerada y cuidadosa, para que, de este modo el empleador lo mantenga en su puesto de trabajo o incluso lo ascienda de puesto.

El trabajo ha venido siendo una de las acciones de mayor importancia que el ser humano realiza a diario en su vida, ya que, históricamente ha sido un mecanismo mediante el cual una persona dedica su esfuerzo de trabajo para poder de ese modo sustentar sus necesidades básicas y poder satisfacer otras necesidades o gustos que desee para si mismo, o de las personas que forman parte de su entorno.

En la antigüedad la fuerza de trabajo era vista como un modo de esclavitud, ya que, en varias ocasiones los patronos que tenían a su cargo a varios trabajadores los explotaban y no se

ocupaban de los derechos que estos tenían por el simple hecho de ser seres humanos y pertenecer a una sociedad.

En este sentido, según Quiloango (2014), frente a la humillante explotación que muchos trabajadores sufrían, dejaban que aquello suceda porque el trabajo era el medio mediante el cual ellos podían lograr obtener los elementos necesarios para poder llevar a cabo sus proyectos de vida, de este modo, se veían favorecidos los dueños de la producción a lo largo de nuestra historia, por este motivo es que llegó a ser tan necesaria la existencia de la intervención reguladora del Estado para que de ese modo se vean protegidos los trabajadores y los derechos que estos poseían, como una de las principales y más discutidas, la estabilidad en el trabajo, que sería posiblemente unos de los derecho más deseados por la gran mayoría de los trabajadores, puesto que al obtener esta estabilidad podrían sentirse más seguros y más tranquilos sobre su futuro laboral.

Además, como menciona Quiloango (2014), es indudable que todo ser humano posee el derecho y el deber de trabajar como una necesidad imperiosa de cuidado y conservación de la vida y sociedad en general, de este modo es que se llega a dar el cumplimiento de brindar protección a los miembros de su familia. Lo que se busca es poder alcanzar la justicia, buscando la incorporación duradera de los trabajadores en las empresas como mecanismos para asegurar la estabilidad laboral, a través del derecho del trabajo.

Razón por la cual Quiloango (2014), establece que la protección de este derecho que les pertenece a los trabajadores llegó a darse como consecuencia tras la existencia de sucesos pasados que se dieron en las primeras épocas de la humanidad, puesto que, si en principio lo que se quería era garantizar el bienestar de las empresas, ahora existe la necesidad de conseguir un equilibrio entre los dueños de las empresas (patronos) y la fuerza de trabajo (trabajadores), llegando así a obtener una equidad entre las dos partes, para poder tener no solo la igualdad entre ambas partes de la relación laboral; sino también el respeto mutuo.

Cuando un trabajador logra una estabilidad laboral en una empresa, este no solo ha llegado a hacer que se cumplan sus derechos como trabajador; sino que, además podrá sentirse tranquilo en su ambiente laboral, de ese modo también logrará seguir ascendiendo de puesto en la empresa, o en caso de no ascender lograría conseguir mayor confianza de parte de sus patronos, eso haría que exista una seguridad para ambas partes de la relación laboral.

Para Egas (1998), el empleo viene a ser aquel derecho y deber social según nuestro ordenamiento constitucional. Sin embargo, él dice que no podemos dejar de mencionar que este derecho del cual hemos venido hablando, que es el de tener la oportunidad de poder ocupar un puesto de trabajo que permita al individuo cumplir con sus más elementales obligaciones, ya sean estas de carácter: familiares o sociales, es en algunas ocasiones un privilegio, una aspiración que, por razón de la estructura económica social en que se desenvuelve el país y el mundo entero, lamentablemente solo pueden disfrutarla pocas personas, por lo menos en los términos que hemos estado tratando, de lo que se puede denominar un empleo estable, digno y suficientemente remunerado.

Es importante tomar en cuenta que si bien estamos hablando de una estabilidad laboral debemos también observar que existen muchas personas que se encuentran desempleadas en busca constante de conseguir un trabajo para poder obtener dinero y así lograr sustentarse ya sea a ellos mismos o a su familia. Por lo que, podemos ver que si bien este es un derecho universal y constitucionalmente reconocido no siempre se garantiza su total cumplimiento.

Ahora bien, después de lo analizado, la estabilidad laboral es una institución del contrato individual de trabajo que permite a los trabajadores una permanencia en sus lugares de trabajo, esta estabilidad de las que hablamos tiene varias características, como son: la limitación, la unilateralidad, la inmovilidad y el que no es absoluta, a continuación, abarcaremos el estudio de cada una de ellas.

La limitación, según Quiloango (2014), es la facultad ad-nutum, es decir (antes de tiempo), es el principio mediante el cual ambas partes de la relación laboral en un momento exacto se verán imposibilitadas en dar por terminado la relación laboral sin antes mencionar claramente las causas por las cuales se genera la terminación laboral; es decir que, viene a ser una limitación que ha sido expresado por la ley hacia el patrono, de forma que este no tendrá la facultad de despedir de manera arbitraria al trabajador, es decir solamente por su mero deseo, entendiéndose este más como una especie de capricho y sin motivación o explicación verdadera, por lo que deberá siempre existir la explicación de su decisión.

Realmente esta limitación es un aspecto importante a tomar en cuenta porque como lo manifiesta Quiloango (2014), es aquella que sirve como una base o sustento para que no surjan sencillamente los despidos intempestivos que se puede mirar día tras día, que se denuncian en las inspectorías de trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales y ante los juzgados laborales, debido a que los trabajadores, es decir las personas afectadas, las que fueron echadas de sus trabajos y no tuvieron la oportunidad debida de ser escuchados por parte de los empleadores y para poder ser indemnizados se requiere la iniciación de los trámites legales respectivos, mismos que, se hallan estipulados en la ley, específicamente en el Código del Trabajo.

El tratadista Mingo (2020) nos dice que el despido intempestivo es la terminación de la relación laboral, que se da de manera unilateral por parte del empleador, es decir que, es el aviso mediante el cual, el empleador da a conocer al trabajador, su voluntad y decisión de dar por terminada la relación laboral. De este concepto que nos da el tratadista Mingo, podemos observar que el despido intempestivo es un acto prácticamente arbitrario por parte del empleador y directamente esta decisión repercute en el trabajador.

Otra característica que es bastante importante de la estabilidad es su unilateralidad, ya que, según Quiloango (2014), la limitación de la que hemos estado hablando, de no tener la facultad de finalizar sin razón alguna real y motivada el contrato de forma unilateral; es concerniente

exclusivamente para el empleador, pues de modo contrario, si esta también fuese aplicable para el trabajador, querría decir que se le estaría poniendo al trabajador en una clase de régimen opresivo, entendido como esclavitud o servidumbre perpetua.

Finalmente, Quiloango (2014), nos dice que la estabilidad no es absoluta en el sentido de que el trabajador podrá conservar su puesto mientras este tenga la intención y se encuentre también teniendo una condición plena tanto física como legal para lograr cumplir con todos los deberes y funciones que su trabajo lo requiera. Por lo tanto, se entiende que la ley garantiza la permanencia del trabajador siempre y cuando se cumpla la causa y la materia que dieron origen a la relación laboral que se generó desde un principio.

Ahora bien, ya que, se ha tratado la estabilidad laboral en un ámbito generalizado, podemos tratarlo de modo específico en el área del deporte, debido a que como se ha descrito anteriormente este tipo de contratos merecen un trato diferenciado.

En el Ecuador, el jugador de fútbol profesional es un trabajador protegido por leyes y reglamentos federativos que han enmarcado las relaciones laborales entre clubes y personas naturales que a través de un contrato de trabajo han desarrollado un vínculo jurídico-deportivo respaldado por derechos y obligaciones que no siempre han sido de estricto cumplimiento. (Cárdenas, 2013, 141)

Es realmente importante saber que para mantener una estabilidad laboral en el tiempo necesitan encontrarse como trabajadores, asegurados con las obligaciones y deberes que los empleadores poseen hacia ellos, y del mismo modo los empleadores desean tener la certeza de que sus trabajadores tendrán tanto la obligación de cumplimiento de deberes como plazos y tiempos definidos de contratación. Todo esto anterior se deberá estipular en la etapa contractual entre las partes y por esa razón es indispensable que los contratos se encuentren registrados.

Hasta mediados de la década pasada no existía un criterio real ni institucional sobre el régimen laboral de los futbolistas ecuatorianos, ya que, en la generalidad de los casos estos eran “vendidos” (cuando tenían suerte o eran un buen negocio para el club), o tenían el destino fatal de permanecer de por vida en instituciones que no les entregaban la “libertad” de desarrollar sus carreras por otros rumbos. (Cárdenas, 2013, 141)

El tema que hemos tratado acerca de que los contratos de los futbolistas profesionales también tienen que ser inscritos como cualquier otro contrato laboral es indispensable, ya que,

la misma Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF), impuso a los clubes que se realice esta inscripción, de modo que se encuentre debidamente legalizado el acto contractual.

Cuando la FIFA señaló la obligatoriedad de inscribir los contratos de los jugadores de fútbol y los clubes como requisito para la habilitación de estos, en los torneos de las asociaciones nacionales afiliadas, para el Ecuador no fue una excepción; sin embargo, la aplicación de esta circular fue progresiva, tanto que pocos fueron los equipos que inscribieron sus planteles en la FEF, teniendo como documento habilitante el contrato de trabajo. (Cárdenas, 2013, 141)

2.1.1. Afectación en la práctica deportiva respecto al COVID-19

En el mes de marzo del 2020, en el Ecuador, surgió un giro increíble e inesperado en el modo de vivir para todas las personas, sin distinción de clase social, etnia, religión, ni lugar de domicilio, no solo en nuestro país; sino que, mundialmente todos atravesamos por una pandemia, debido al COVID19.

Todo empezó con el brote del coronavirus que se dio en Wuhan (China), en el mes de diciembre de 2019, a partir de este suceso todo cambió de manera radical, no solamente en la manera de vivir de todas las personas en el mundo; sino, de ver las distintas situaciones de la vida, ya que, este virus se fue propagando poco a poco hasta lograr abarcar cientos de países, llegando así a tener consecuencias graves y mortales.

Existieron muchas repercusiones respecto a la pandemia del COVID19, en varios aspectos de la sociedad, ya que fue a escala mundial, se ocasionaron cambios a nivel económico, social y de salud. Todas las secuelas que dejó la pandemia, fueron fuertes, puesto que todos estos no solo empezaron desde el primer minuto en que todo surgió; sino que se fueron acarreado hasta el día de hoy.

El impacto que ha ido dejando el COVID19, ha sido una gran cantidad de personas fallecidas en el mundo, sin distinguir la edad, sexo o nivel económico todas las familias han sufrido pérdidas significativas. Como se ha expresado en el párrafo anterior las pérdidas que han existido no solo han sido a nivel de salud; sino económico y social.

Como consecuencia de la declaración de estado de emergencia la economía ecuatoriana tuvo un severo golpe, ya que, al existir confinamiento muchos trabajos se vieron afectados, algunos de ellos pudieron modificar su modo de ventas y ganancias económicas, pero otros no lo lograron hasta el punto de llegar a la quiebra total. De ese modo es que de forma general la economía cambió.

Es así como el fútbol también fue afectado, puesto que la Organización Panamericana de la Salud (2020), establece que la epidemia de COVID-19 “fue declarada por la OMS como una emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero de 2020” , de ese modo fue considerada una pandemia global, además con el Acuerdo N.º 00126 (2020), exactamente en la fecha 12 de marzo de 2020, en el Ecuador se declaró “Estado de Emergencia Sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud, en los servicios de laboratorio, unidades de epidemiología y control, ambulancias aéreas, servicios de médicos y paramédicos, hospitalización y consulta externa por la inminente posibilidad del efecto provocado por el coronavirus COVID-19, y prevenir un posible contagio masivo en la población”. En ese sentido fueron creándose medidas de bioseguridad fuertes para poder combatir al COVID19.

Como se expuso en el párrafo anterior, el Covid-19, cambió por completo la vida y finanzas de todos los equipos de fútbol, relata Figueroa (2021) “Toda la rutina se alteró por completo, así como la economía. Los ingresos ya no son los mismos y uno de los factores que más se siente es la ausencia de hinchas en los estadios, que representaban 20 y 40% de los presupuestos de los clubes”.

Los clubes de la LigaPro han tenido que refinanciar todo lo planeado para poder seguir adelante en esta crisis mundial, porque como explica Figueroa (2021) “los ingresos cada vez son menores y por eso piden que regresen los hinchas a los estadios, para paliar en algo la crisis que ha afectado al fútbol mundial, a causa de la pandemia”.

En el ámbito futbolístico el cambio en el aspecto económico surgió al momento en que las medidas del confinamiento se tuvieron que poner obligatoriamente extremas, debido al número de casos de contagio existentes, por lo que, ya no podía existir eventos con aglomeraciones masivas y los partidos de fútbol entraban en esta categoría, de esa manera la situación económica deportiva se veía afectada por no contar con los ingresos que normalmente tenían para lograr cubrir todos los rubros que poseían.

Al tener en cuenta que para los clubes de fútbol el ingreso económico que surge de taquilla es realmente indispensable para poder cumplir con todos sus rubros, Figueroa (2021) también comenta que “en Ecuador, los ingresos por taquilla representan porcentajes importantes de los presupuestos de los 16 equipos que juegan en la Serie A de la Liga Profesional”, razón por la que cuando el COE NACIONAL, implantó las medidas de bioseguridad y al no solo recortar el aforo de los eventos; sino de suspenderlos, fue realmente un impacto duro para la economía del fútbol.

En las noticias relevantes acerca del COVID y el fútbol ecuatoriano podemos notar que, en PRIMICIAS, el periodista deportivo Felipe Larrea, nos cuenta que Celso Váscquez, abogado de la Asociación Ecuatoriana de Derecho Deportivo, respecto al tema que hemos venido topando en líneas anteriores, nos dice que las dirigencias de los equipos ecuatorianos buscan poder reorganizar sus finanzas debido al fuerte impacto en la parte económica, a causa del Covid-19. Por este motivo, es que, en algunos casos, los contratos y salarios de los jugadores podrían encontrarse afectados. Sin embargo, es indispensable recalcar que el romper con un contrato es ilegal por esta esta situación excepcional. Además, tomando en cuenta que los futbolistas profesionales, así como cualquier trabajador, están sujetos a las normas del Código Laboral. “Ese marco jurídico no establece una figura idónea para que el empleador pueda suspender la relación laboral”.

Según el abogado Vásconez, existiendo el caso en el cual el club decida ya no contar con los servicios del jugador y valiéndose de este caso de la pandemia de manera excepcional, termine con el contrato, se justificaría en un despido intempestivo.

En este orden de pensamientos, el abogado Celso Vásconez, sabe expresar que existen mecanismos para poder mitigar el impacto económico por la crisis existente en los clubes de fútbol, Vásconez señala que una de las ideas más convenientes es que, con los jugadores, se llegue a un consenso ya sea para que se de una reducción salarial (esto se daría por el tiempo que dure el confinamiento) o también para que pueda establecerse un acuerdo de pago.

En cuanto a la reducción del salario, Vásconez apuntó una parte importante a tener en cuenta y es que en la Constitución tenemos estipulado que “ningún trabajador puede ser disminuido en el sueldo, a menos que exista la autorización expresa del trabajador (jugador)”. Esta parte tiene lógica total, ya que no se puede ir en contra de los derechos y de la estabilidad laboral de ningún trabajador.

En ese sentido, dándose el escenario en el cual el jugador no se encuentre de acuerdo con que se dé una reducción en su salario, o la terminación del contrato y el club lo hace de manera unilateral, el futbolista tendría el derecho a reclamar ante la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF). Esto, en caso de que sea un jugador nacional. Si es que es extranjero, tendría que solicitar su reclamo ante FIFA. Incluso, el jugador tendría derecho de pedir una indemnización con el monto total del contrato.

Todos estos cambios de los cuales se habla afectaron en distintas formas a todas las personas, es de ese modo que al ser una situación global se han tenido que encontrar pronto medidas de solución, es así que se desarrollaron varias vacunas para darle frente al COVID 19, y es desde el año 2021 que fueron aplicadas a la población, esta medida ha ido mitigando las consecuencias en la salud de las personas, puesto que esta vacuna ha permitido que las personas puedan de cierto modo retomar poco a poco a sus vidas normales.

Con todos estos cambios expuestos hemos podido darnos cuenta el gran golpe que ha tenido la pandemia del COVID19 en la vida de todas las personas en el mundo; sin embargo, se ha logrado paso a paso seguir adelante y se espera que pronto todo pueda continuar con normalidad, pero no sin antes tomar en cuenta que las medidas de bioseguridad son primordiales para nuestro bienestar.

Se espera que con todo lo sucedido en el mundo se tome una consciencia real acerca de la importancia del deporte y de los derechos de los futbolistas profesionales en sí, sabiendo que los derechos de los trabajadores son muy importantes, También es importante que en igual o incluso mayor medida el gobierno tome consciencia de la importancia de incentivar a que el deporte continúe con el respectivo respaldo.

Por otro lado, las autoridades del gobierno ecuatoriano al notar que existía la necesidad de que se creen medidas para ayudar en la situación que se encontraba atravesando el país, decidieron elaborar la conocida “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario”, misma que tenía el fin de combatir los inconvenientes existentes que llegaron a alterar las relaciones jurídicas públicas y privadas.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, según Herrera y Briones (2020) es aquella ley que fue creada con el fin de combatir la crisis sanitaria que surgió a partir del COVID19, esta ley buscaba llegar a establecer medidas de apoyo humanitario, como lo dice el mismo título de la ley. Estableciendo ideas necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis que ocasionó la pandemia, lograr esto mediante ciertas medidas que puedan de alguna forma mitigar todos los efectos que se dieron en el territorio ecuatoriano; que estas sirvan para poder reactivar y mejorar la económica del Ecuador, puesto que el mundo entero quedó en una crisis total económica por este suceso, todo esto también realizándose con un especial enfoque en el ser humano y su bienestar, dándose la reactivación de las economías tanto de los negocios

ambulantes, negocios pequeños, medianos como de las grandes empresas, y además en las oportunidades laborales para que el empleo exista y vaya circulando el dinero en general.

Además, según Herrera y Briones (2020) es imprescindible tener en cuenta que el papel fundamental que ocupamos los ciudadanos ecuatorianos, siendo parte principal de una sociedad es la de ayudar a que la reactivación de la economía surja y esto sería trabajando, generando empleos y aportando a que circule nacionalmente dinero, esto podría ser consumiendo localmente productos, comida, etc. El COVID19, nos ha forzado a todos a reinventarnos en todas las áreas para poder sobrevivir y tener como seguir adelante. Hoy más que nunca el país necesita estar unido no solo para vencer al virus, sino también para luchar y afrontar sus profundas consecuencias.

En cuanto al tema de la afectación o influencia que llegase a tener la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario respecto al ámbito del fútbol profesional, podemos decir que es inexistente, puesto que el entonces Presidente de la República, Lenin Moreno, que fue quien en su período estuvo tras la posta de esta ley, decidió hacer la ley pensando en el bienestar general de la sociedad, dejando de lado al deporte.

La ley no llegó a afectar a el área del fútbol, porque en parte los jugadores profesionales se rigen mediante FIFA y también porque los futbolistas profesionales representan una parte diferente de los trabajadores, que como analizamos anteriormente, se rigen bajo contratos laborales diferentes. Los acuerdos que existen en los contratos que firman los jugadores con sus clubes de fútbol tienen un trato especial que poseen divergencias con las de los demás tipos de trabajadores normales.

Acerca de la reducción de la jornada laboral, que plantea la ley, se puede concluir que los futbolistas de la liga profesional del Ecuador no se verían afectados, ya que, en tiempo de entreno ocupan únicamente 2 horas diarias, mientras que, un trabajador en jornada normal

labora 8 horas diarias), razón por la cual, podemos considerar que los casos de los futbolistas profesionales son un caso atípico que no entraría dentro de la ley que trata temas laborales.

Finalmente, por los motivos explicados anteriormente, podemos notar que el fútbol no se ha visto inmiscuido por la Ley Orgánica Humanitaria, a menos que hubiese llegado a existir una crisis financiera en la economía del fútbol que no pudiera reponerse prontamente, se consideraría una rebaja de sueldos, pero esto quedaría en manos de los propios clubes deportivos; es decir que, no serían decisiones aplicadas a dicha ley, sería más bien una decisión autónoma de cada club dependiendo el caso en el que se encuentren.

2.2 Duración del contrato de trabajo deportivo

Es esencial tener en cuenta que los contratos de trabajo ordinarios resultan diferentes a los laborales deportivos como lo hemos venido diciendo por las razones que se han planteado anteriormente. Además, el momento en que hablamos acerca de la duración que tendrán este tipo de contratos tenemos que tomar en cuenta que al ser la naturaleza del trabajo realizar ejercicio físico, los futbolistas profesionales para ejercerlo deberán encontrarse en las mejores condiciones físicas posibles para realizarlo.

El contrato de trabajo entre el jugador de fútbol y la entidad deportiva siempre debe tener un plazo determinado. Esto no se debe a una cuestión caprichosa del legislador; sino que encuentra fundamento en varios aspectos a los cuales ya nos referimos, que vale la pena reiterar, como lo son la corta carrera del jugador, la posibilidad de formar parte de otras entidades que le ofrezcan mejores condiciones laborales, y acrecentar su cotización con los sucesivos contratos, todo ellos teniendo en cuenta que este tipo de actividad tiene un carácter muy peculiar, porque con el paso de los años el jugador va perdiendo aptitud física, reflejos, estado físico, habilidad en el juego, destreza y agilidad, condiciones que le son imposibles de recuperar, por la propia naturaleza del ser humano. (Balmaceda, 2008, 151)

En resumen, podemos decir que de acuerdo a lo que se ha ido analizando “teniendo presente esta situación, la condición de temporalidad contractual tiene por fin proteger el interés del futbolista” (Balmaceda, 2008, p.152). Más allá de los intereses del futbolista, se trataría de su condición física, ya que gracias a ella es que podrá rendir de un modo adecuado para el club deportivo que se encuentre representando.

Respecto a la duración de un contrato entre un futbolista profesional y un club deportivo, tenemos en la Ley del Futbolista Profesional en su artículo 3 establecido que:

El contrato que un club celebre con un futbolista profesional cuyo pase le pertenezca podrá ser por tiempo fijo o por tiempo indefinido. El contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido tendrá un plazo mínimo de duración de un año. A falta de estipulaciones expresas, se entenderá que el contrato ha sido celebrado por tiempo indefinido. (Ley del Futbolista Profesional, 2001, art.3)

También la normativa de FIFA, en su artículo 18 numeral 2, del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencias de Jugadores, establece la duración que debe tener un contrato laboral de fútbol, en el que estipula:

La duración mínima de un contrato será a partir de la fecha de inscripción al final de la temporada; la duración máxima será de cinco años. Cualquier otro contrato de una duración distinta se permitirá solamente si se ajusta a la legislación nacional. (Reglamento sobre el Estatuto y Transferencias de Jugadores FIFA, 2020, art.18)

La naturaleza de los contratos laborales deportivos resulta diferente de los contratos convencionales como lo hemos ido detallando en varios puntos y en este no es la diferencia, puesto que el tiempo de duración del contrato no solo dependería de lo que el club deportivo y el futbolista profesional deseen; sino de la realidad física, acondicionamiento físico y desempeño que posea el futbolista, dependiendo de la edad en la cual se encuentre en ese momento exacto de la relación laboral.

2.3 Formas de terminación del contrato contempladas en la Ley del Futbolista

Profesional

Dentro de las causas de terminación del contrato de trabajo de un futbolista profesional se encuentran en la Ley del Futbolista Profesional en su artículo 30, establecido siete formas diferentes que se irán enumerando y detallando una a una para poder analizarlas adecuadamente, son las siguientes:

2.3.1 La muerte del futbolista profesional

Es claro que el contrato de trabajo que celebre un futbolista profesional se terminará el momento en que este fallezca, ya que, el contrato es personal y no podrá transferirse a otra persona, por lo que culminará en el momento en el que el futbolista profesional con el cual se celebró el contrato haya muerto.

2.3.2 La pérdida de categoría del club o su disolución y liquidación legal

Del mismo modo en este caso al haber la disolución y liquidación del club deportivo con el cual el futbolista profesional celebró el contrato, el mismo se terminaría, porque al no existir una de las dos partes del contrato este quedaría invalido y terminaría inmediatamente.

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

En este caso el contrato laboral de fútbol se dará por terminado el momento en que las dos partes decidan por razones que ambos hayan estado de acuerdo, en ese momento lo harán constar por escrito y posterior inscribirán el acuerdo en la Secretaría de la Federación Ecuatoriana de Fútbol.

2.3.4 La transferencia a otro club

Al momento en que se realiza transferencia del futbolista profesional con el cual se celebró el contrato obviamente se terminará el mismo, ya que, deja de existir una de las partes que intervenían en el acuerdo.

2.3.5 El vencimiento del plazo contractual

Una vez que haya vencido el plazo del contrato y las partes no deseen que este se vuelva a renovar se terminará el contrato, pero de igual forma si no han dejado la constancia de no desearlo el contrato podrá ser válido por el mismo tiempo en el que se estableció el plazo contractual inicialmente.

2.3.6 La indisciplina grave o las faltas repetidas de disciplina

Otra de las formas en las cuales el contrato se podrá dar por terminado será cuando el futbolista profesional con el que se celebró el contrato cometa una indisciplina grave o también el instante en el que existan faltas repetidas de disciplina.

2.3.7 El desahucio o el visto bueno, de acuerdo con la ley

Respecto al desahucio, esta es una forma de terminación del contrato en la cual el futbolista profesional dará el aviso al club de fútbol el deseo de que la relación laboral culmine, por esto recibirá una bonificación y la misma será calculada así: “el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador” (Código de Trabajo, 2012).

En el momento en el cual se dé por visto bueno la terminación del contrato, será diferente pues en este caso el empleador podrá solicitar visto bueno para el futbolista remitiéndose a los establecido en los numerales establecidos del artículo 172 del Código de Trabajo.

2.4 Formas de terminación del contrato en el Código del Trabajo Ecuatoriano

En el artículo 169 del Código de Trabajo ecuatoriano, nos detallan claramente las distintas causas por las cuales se puede generar la terminación del contrato individual de trabajo. En este sentido, podemos darnos cuenta que las formas de terminación de la Ley del futbolista profesional, en relación con las del Código de trabajo son diferentes. 1) **Por las causas legalmente previstas en el contrato**, esta forma de terminación del Código de trabajo, no se encuentra tácitamente en la Ley del Futbolista Profesional; sin embargo, se la podría aplicar, ya que por las causas que se encuentren detalladas en el contrato y hayan acordado las partes, se podrá dar por terminado el mismo.

2) **Por acuerdo de las partes**, en el numeral 2, del artículo 169 del Código de Trabajo, nos establece que una de las formas de terminación de la relación laboral es el acuerdo de las

partes y este se da en el momento en que ambas partes del contrato han decidido de mutuo acuerdo terminar el contrato de trabajo en el cual estaban inmersas las partes que suscribieron el mismo y esta forma si existe en la Ley del Futbolista Profesional; sin embargo se diferencia en el momento en el cual en la Ley del Futbolista Profesional, nos establece que este acuerdo de lo deberá hacer constar por escrito y ser inscrito en la Secretaría de la Federación Ecuatoriana de Fútbol.

El momento en que el vínculo jurídico laboral termina por acuerdo entre las partes, estamos conscientes que han sido ambas partes, las que libremente han tomado en conjunto esta decisión. Esta causa de terminación de la relación laboral es una de las que más admitidas por las legislaciones laborales como válidas y eficaces para poner término al vínculo jurídico laboral.

Se debe tomar en cuenta que el acuerdo de las partes ha venido siendo aquella forma considerada como la más universal de terminar cualquier tipo contrato; este en el caso laboral se fundamenta en el principio de lo que conocemos como la libre contratación, ya que, si las dos partes de la relación están de acuerdo en terminar un contrato, la ley no se opone a ello; motivo por el cual si un trabajador renuncia y el empleador acepta esta renuncia, este acuerdo es plenamente válido a ojos de la ley, ya que no se estaría yendo contra los derechos de ninguna de las partes implicadas en la toma de esta decisión.

3) **Por la conclusión de la obra**, esta forma no existe en la Ley del Futbolista Profesional, por razones lógicas, ya que el deporte no es una obra que se realiza, son torneos a los cuales el futbolista profesional asiste y participa con previa preparación.

4) **Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante**, este numeral establece que de generarse la muerte o incapacidad del empleador la relación laboral terminaría porque se entendería que al no existir una de las dos partes del vínculo jurídico se extinguiría el contrato, pero no es totalmente cierto debido a que si el

empleador que falleció tiene sucesores, estos sucesores pueden continuar con la empresa o negocio del causante, pero en caso de que los sucesores no quisieran continuar pues deberán dar aviso con 30 días de anticipación a los trabajadores de la decisión tomada, tal cual está establecido en el artículo 193 del Código de Trabajo; sin embargo no desviándonos de lo principal, tomamos en cuenta que esta forma de terminación si la hay en la Ley del Futbolista Profesional, establecida como (la pérdida o categoría del club o su disolución y liquidación legal).

5) **Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo**, esta forma de terminación laboral la hay en la Ley del Futbolista Profesional, en el sentido de (muerte del futbolista profesional) en este caso al no existir una de las dos partes de la relación laboral no podría continuarse con la misma, ya que, los contratos se celebran entre dos partes y al dejar de existir una de ellas vendría ser inválido porque lo que se pactó en un inicio ya no podría cumplirse del mismo modo, por ejemplo, en el caso del fútbol que tratamos el tema en el presente trabajo de investigación, al momento en que el club de fútbol tenga notificado que el futbolista al que contrató ha fallecido o tiene incapacidad total para el trabajo se culminará el contrato, porque la relación laboral tiene carácter de personal y no puede transferirse.

6) **Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo**, 7) **Por voluntad del empleador**, 8) **Por voluntad del trabajador**, estas son tres formas de terminación del contrato laboral que pertenecen únicamente al Código de Trabajo y no la establece la Ley del Futbolista Profesional.

9) **Por desahucio**, después de la reforma del Código de Trabajo, Pérez Bustamante y Ponce, mediante boletín informativo, nos dice que otra de las consecuencias de la eliminación del contrato de plazo fijo es la eliminación del desahucio patronal. En esa línea de ideas, esto quiere decir que el empleador de ahora en adelante no podrá notificar al trabajador la terminación del contrato por la conclusión del plazo ya que éste es indefinido; sin embargo, el

trabajador, en cambio, siempre podrá dar aviso de su deseo de terminar el contrato de trabajo con una comunicación escrita o electrónica a su empleador sin necesidad de realizar un trámite en el Ministerio de Trabajo. Esta forma para terminar la relación laboral, como lo dijimos en el anterior punto, si la hay en la Ley del Futbolista Profesional, el desahucio es el momento en el futbolista podrá dar el aviso al club de fútbol al cual pertenece que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, esto lo deberá hacer con 15 días de anticipación a la fecha de terminación efectiva del contrato. Este aviso se hará por escrito o también podrá ser vía correo electrónico.

2.5 El despido intempestivo como forma de terminación de la relación laboral

El despido intempestivo es una forma de terminación de la relación laboral especial, debido a que esta es conocida como una manera abrupta, ya que, esta atenta contra los derechos del trabajador y su estabilidad laboral, puesto que es una decisión que toma el empleador sin consentimiento del trabajador y de manera espontánea y violenta.

En ese sentido, según Plaza (2012) es una figura jurídica no es nada justa, debido a que, esta sería utilizada por la parte empleadora para culminar de una manera anticipada el contrato de trabajo que fue pactado con el trabajador y seguramente se establecieron tiempos que ambas partes al firmar estuvieron de acuerdo, de manera que este despido se realiza sin causa legal establecida y así se estaría violentando el procedimiento establecido en la Ley para la terminación del contrato de trabajo.

Cuando el empleador decide dar por terminada la relación laboral mediante el despido intempestivo este tendrá que pagar un monto específico por haber dejado al trabajador en el desempleo de forma inesperada causándole inestabilidad económica. El monto del cual se habla se encuentra establecido en el artículo 188 del Código de trabajo.

Capítulo III

ANÁLISIS CASUÍSTICO SOBRE EL DESPIDO INTEMPESTIVO (Demanda del futbolista David Matute, en contra Dep. Cuenca por despido intempestivo)

3.1 Hechos relevantes del caso

En este capítulo final observaremos un caso importante que trata del despido intempestivo en un futbolista profesional, el mismo que surge entre un jugador de fútbol profesional, de nombre David Alejandro Matute Novo el mismo que el día 06 de febrero de 2017, sigue una demanda, proceso de trabajo de tipo sumario con el Juicio No. 01371-2017-00081, el cual trata de indemnización por despido intempestivo en contra del Club Deportivo Cuenca.

El 17 de febrero de 2017, califican y se admite la demanda, contestan la misma, la califican y la admiten. En ese orden de ideas se irá detallando paso a paso como fueron surgiendo los hechos del caso.

LA DEMANDA

El actor nos relata que el 27 de enero de 2011, él todavía era menor de edad, por lo que fueron sus padres quienes en esa fecha suscribieron en calidad de representantes, un contrato de trabajo con el Club Deportivo Cuenca, mismo contrato en el que se establece que el período de contratación será de un año y la remuneración será de \$264.

Posteriormente el 01 de enero de 2012, David Matute ya poseía su mayoría de edad, y pudo firmar personalmente un contrato con el Club Deportivo Cuenca, en el cual se hace un adendum para acordar que el período de duración serían cinco años y que la remuneración mensual e inicial sería de \$2.000.

La remuneración se pactó que fuese compuesta del básico que fue descrito en el primer contrato más \$ 1.736, a la cual se sumaba una prima anual con el valor de \$3.000. Además, se acordó un incremento del 30% de forma anual, tanto en la remuneración que se percibe mensualmente como en la prima anual.

El Club Deportivo Cuenca se encontraba adeudándole las remuneraciones desde el mes de abril de 2015 y todas las primas del año 2012, razón por lo cual David Matute realizó el procedimiento del visto bueno en el Ministerio de Relaciones Laborales, el mismo que le fue concedido mediante la resolución del 23 de diciembre de 2016, de acuerdo a la causal segunda del artículo 173 del Código de Trabajo.

También, se firma un contrato de préstamo, en el cual el Club Deportivo Cuenca acuerda con el Club Fk Horizont Turnovo AD, pero el mismo carece de valor legal por ir en contra de los derechos de David Matute al pretender bajarle la remuneración y porque el contrato jamás se ejecutó, ya que no existió pago alguno durante el tiempo que el jugador permaneció en el exterior.

Además, el Club Deportivo Cuenca firmó un contrato de transferencia con el Club Estrella Roja, el mismo en su quinta cláusula establecía que el sueldo sería cubierto por el Club Deportivo Cuenca, por lo que los derechos federativos los mantenía el empleador.

Finalmente, se demanda el pago de los rubros detallados a continuación: 1) indemnización por despido intempestivo (art. 188 del Código de Trabajo). 2) Bonificación por desahucio (art. 185 del Código de Trabajo). 3) Remuneraciones desde el año 2012 al 2016 y primas anuales. 4) Triple del recargo (art. 94 del Código de Trabajo). 5) Decimotercera y decimocuarta remuneración desde el 2011 al 2016. 6) Pago por vacaciones desde el 2011 al 2016. 7) Pago de fondos de reserva desde el 2011 al 2016 y por último 8) El pago de las costas procesales y honorarios profesionales.

LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

El Club Deportivo Cuenca primero dice que efectivamente si existió una relación laboral entre ellos con David Matute Novo, pero que los hechos no son tal como lo ha expresado el actor en la demanda.

El demandado impugna la resolución existente acerca del visto bueno, ya que se sustenta en el artículo 183 del Código de Trabajo, explicando que esta no fue notificada debidamente, adoleciendo la misma de una solemnidad sustancial, que es la de citar a los representantes legales y el Doctor Galo Cárdenas Rodas, ya había dejado de ser Presidente incluso antes de que surja el trámite del visto bueno. Al confundir la representación legal se les privó del derecho a la defensa y la contradicción.

Si bien es cierto que el contrato que ambos mantuvieron era de aspecto laboral, por poseer características especiales la legislación misma pensó que era oportuno regularlo con una ley especial, por lo que se creó la Ley del Futbolista Profesional. Esta ley en su artículo 37 nos dice que

En caso de conflicto derivado del cumplimiento del contrato, el club y el futbolista profesional deberán recurrir obligatoria y previamente al Tribunal Arbitral Especial de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, de acuerdo con lo prescrito por sus estatutos y reglamentos. La resolución definitiva del Tribunal Arbitral Especial de la Federación Ecuatoriana de Fútbol deberá ser adoptada en el plazo máximo de quince días, contado a partir de la presentación del correspondiente reclamo. Si subsistiere el conflicto, por falta de acuerdo, las partes podrán recurrir a defender sus derechos ante las autoridades y jueces competentes (Ley del Futbolista Profesional, 1994, art.37).

Por lo cual el demandado establece que se debe desechar el visto bueno, ya que la autoridad administrativa no resulta competente para resolver el trámite.

Además, establece el demandado que si se firmó un contrato con el Señor Matute el 01 de enero del 2012 y el valor que percibió el futbolista es del sueldo básico y no como el actor dice y que la prima estipulada era por un año mas no por cada año consecutivo. Las primas no

son parte de la remuneración mensual como lo establece el artículo 20 de la Ley del Futbolista Profesional.

El Club Deportivo Cuenca, en la contestación a la demanda nos dice que David Matute terminó mucho antes el contrato de forma unilateral, ya que este viajó a Europa en el mes de julio de 2015 para incorporarse a un equipo de ese país, razón por la cual al permanecer fuera del país no podría cumplir con el contrato que tenían con el Deportivo Cuenca. También, David Matute, no consta inscrito en el año 2016 en la Federación Ecuatoriana de Fútbol, ni en el equipo.

3.2 Consecuencias jurídicas del caso

RELACIÓN DE LOS HECHOS PROBADOS, RELEVANTES PARA LA RESOLUCIÓN Y MOTIVACIÓN

De manera inicial, se procede a la decisión sobre las excepciones presentadas. Una vez resuelto que la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Azuay es competente para conocer y resolver el conflicto individual de trabajo, del cual hemos estado hablando anteriormente.

La excepción previa respecto de la falta de legitimación en la causa de la parte demandada, ha sido resuelta en audiencia, con la siguiente motivación: en el artículo 153 del Código Orgánico General de Procesos, tenemos que la legitimación en la causa de las partes en un juicio, es aquella que tiene que ver con la titularidad del derecho inmiscuido, esto quiere decir que quienes ocupan el papel como parte actor/a y demandado/a son los titulares de la relación jurídica establecida.

En ese sentido el futbolista David Matute Novo, como actor de la demanda que estamos hablando, dirige el proceso mediante el artículo 36 del Código de Trabajo, en su inciso tercero establece:

No es obligación del trabajador saber cual es la persona que ejerce la representación judicial de una empresa o institución, para dirigir contra él su acción. Bástale dirigirse en la demanda contra las personas que ejercen funciones de dirección y administración. (Código de Trabajo, 2020, art.36).

Por lo tanto, no solo se admite la demanda por lo que dice en el código; sino también porque la jurisprudencia de manera unánime ha manifestado que el trabajador no tiene la obligación de conocer quién es el dueño o representante de la empresa para la cual presta servicios. Además, a pesar de que el Club Deportivo Cuenca haya presentado copias de sus estatutos, en los cuales se establece la forma en la cual ellos están representados, el problema jurídico es en este caso interpretado por la legislación laboral y principios sociales.

Después de haber analizado los puntos anteriores, se pasa a la relación de los hechos probados y relevantes para la decisión del caso, así poder llegar a una resolución debida y legalmente motivada.

En los siguientes puntos veremos lo que se resolvió en el Juicio No. 2017-00081, e iremos analizando al mismo tiempo de manera legal todo lo que se motivó en la sentencia expedida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay con fecha 4 de diciembre de 2017.

A. RELACIÓN LABORAL

Lo más indispensable cuando existe un juicio de tipo laboral, será el poder comprobar la relación laboral y esta será mediante el contrato laboral que existan entre las partes involucradas, para esto debemos basarnos en el artículo 8 del Código de Trabajo.

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. (Código de Trabajo, 2020, art. 8)

Para comprobar esto, el actor como prueba ha presentado copias certificadas de los dos contratos que mencionó en su demanda, roles de pago y el mecanizado de aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Todo lo anteriormente expuesto son pruebas fehacientes de que la relación laboral existente entre David Matute Novo y el Club Deportivo Cuenca.

Además, es importante tomar en cuenta que existe un reglamento importante para regular las relaciones especiales de trabajo que poseen los futbolistas profesionales con los clubes deportivos, este es el Acuerdo No. MDT-2015-0019, mismo que fue expedido por el Ministerio de Trabajo y en el artículo quinto de este habla acerca de que las relaciones que se den entre las partes mencionadas anteriormente serán de carácter laboral y se deberán regular mediante el Código de Trabajo, y demás normativa secundaria aplicable a lo laboral.

Es importante recalcar que por jerarquía la Constitución estará por encima del Código de Trabajo y que el acuerdo ministerial del cual se habla en el párrafo anterior no estará por sobre el Código Laboral; sin embargo, jamás un acto podrá irse en contra de las normas constitucionales y existen principios establecidos en la constitución que amparan a los trabajadores, que deben ser respetados.

B. TIEMPO DE SERVICIOS

El tiempo de servicio que el futbolista David Matute Novo prestó al Club Deportivo Cuenca de acuerdo a las pruebas presentadas por la parte actora sería desde el 27 de enero del 2011 que se firmó un contrato laboral cuando él era menor de edad, este primer contrato el plazo de duración era hasta que finalice el campeonato del año 2013 y posterior se suscribió un nuevo

contrato el 01 de enero del 2012 y este tenía como duración hasta que culmine la participación del Club Deportivo Cuenca en el campeonato Nacional de Fútbol del año 2016.

A pesar de las pruebas presentadas por la parte actora, surge la controversia en este punto porque la parte demandada establece que la relación laboral terminó antes, ya que el Club afirma que David Matute se fue al extranjero en el año 2015 y se incorporó en un club europeo, rompiendo de forma unilateral el contrato.

El Club Deportivo Cuenca, presenta como pruebas las declaraciones testimoniales de Julio César Castro Aguilar y Gilberto Toribio Pinargote (ambos siendo personal del club en demandado), los dos concuerdan que desde 2015 el futbolista David Matute no se encontraba prestando servicios al club.

En audiencia David Matute explica que si bien es cierto que en el año 2015 solo hizo la pretemporada en el Deportivo Cuenca y luego lo cedieron en marzo del 2015 al Club Estrella Roja, además desde julio a diciembre del 2015 salió del país, pero todo fue por órdenes del Club Deportivo Cuenca, ya que ellos le solicitaban jugar en Macedonia y si bien es cierto que no jugó en el Deportivo Cuenca seguía perteneciendo al mismo.

En este punto debemos darnos cuenta de todas las pruebas presentadas por ambas partes en el juicio, ya que como lo motivan en la sentencia es correcto, puesto que lo que dice el Club Deportivo Cuenca se contrapone con las pruebas presentadas. En primer lugar, el Historial de Aportaciones ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social registra la afiliación hasta el mes de diciembre del 2016 y en segundo lugar las copias certificadas del trámite de visto bueno No. 253193, se observa que la resolución del Inspector de Trabajo fue en el año 2016.

También, tenemos el contrato de transferencia suscrito entre el Club Deportivo Cuenca y el Club Estrella Roja, en cuya cláusula quinta se establece la cesión de derecho deportivos y

federativos a favor de Estrella Roja, pero dejando expresa constancia que durante el tiempo de la transferencia, el sueldo del jugador será cubierto por el Deportivo Cuenca. (Corte Provincial de Justicia del Azuay, Luis Urgiles Contreras, Sala de lo Laboral, 01371-2017- 00081, 2017, fj.12)

Respecto a la transferencia de la cual se habla hay que tomar en cuenta que, “los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad de escoger profesión u oficio, el libre desarrollo de la personalidad, la prohibición de la esclavitud y la libertad de asociación, pueden verse afectados por el abuso de los derechos constitucionales y legales del club” (T-498/94 Corte Constitucional de Colombia).

Es importante saber que para que una transferencia sea de forma legal se debe antes contar con el consentimiento expreso del deportista en cuestión y que la transferencia que se vaya a realizar bajo ningún concepto desmejore las condiciones de trabajo del deportista.

En conclusión, es importante lo que toma en cuenta la Corte Provincial de Justicia del Azuay al tomar la decisión, nos dice que por más de que existan estas transferencias de las que hablamos en párrafos anteriores (tanto el de Macedonia como el de Club Estrella Roja), no se encuentra demostrado que esta se trate de una transferencia definitiva, además ello tampoco vendría siendo una causal para dar por terminado la relación laboral. Pues la Corte nos dice que de hecho este tipo de figuras atípicas que tienen que ver con el contrato laboral de trabajo, no pueden ni deben ser interpretadas en contraposición de las normas constitucionales que regulan el ejercicio y lo derechos del trabajo. (Corte Provincial de Justicia del Azuay, Luis Urgiles Contreras, Sala de lo Laboral, 01371-2017- 00081, 2017)

Finalmente, respecto a este punto se considera que el tiempo de servicios prestados por David Matute Novo con el Club Deportivo Cuenca es hasta el año 2016 fecha en la que están

las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y exactamente sería la fecha el 13 de diciembre del 2016, momento exacto en la que se resuelve el visto bueno.

C. REMUNERACIÓN PERCIBIDA

En esta parte que hablamos acerca de la remuneración percibida existen posiciones contrapuesta, debido a que David Matute Novo, nos dice que su remuneración era \$2.000 que se componía del básico \$264 y de \$1.736, mismos que se establecieron en el acuerdo de pago. Además, el actor afirma que anualmente, esto vendría a ser desde el año 2013, se incrementa su remuneración en un 30%, es decir año 2011: \$264; año 2012: \$2.000; año 2013: \$2.600; año 2014: \$3.380; año 2015: \$4.394 y año 2016: \$5.712,7.

Por el contrario, la parte demandada dice que hay que tomar en cuenta el hecho de que la remuneración mensual del futbolista David Matute solo es el sueldo básico, ya que el documento del acuerdo de pago se pactaron las primas y que eso es algo aparte del sueldo mensual percibido.

En ese sentido la Corte toma la decisión correcta ya que se basan en el artículo 20 de la Ley del Futbolista profesional, en el cual nos dice: “Los valores correspondientes a las primas y a los premios no tendrán el carácter de remuneración” (Ley del Futbolista Profesional, 2005, art.20).

Concluyendo se decide que no se debe confundir los valores de remuneración mensual y las primas, son algo diferente. Es claro señalar que el Club Deportivo Cuenca se comprometió en el contrato a incrementar cada año el 30% el salario, por lo que el pago deberá ser año 2011: \$264; año 2012: \$292; y a partir del año 2013 que se incrementa en el 30% vendría a ser: \$379,60; año 2014: \$493,48; año 2015: \$641,52 y año 2016: \$833,97.

D. RUBROS RECLAMADOS

D.1. Indemnización por despido intempestivo y bonificación por desahucio

En esta parte se decide aceptar lo que se reclama en la demanda que se refiere a la indemnización por despido intempestivo y bonificación por desahucio, por lo que se ordena el pago de acuerdo a la última remuneración del año 2016 que se encuentra establecida en la sentencia. Se toma esta decisión en base al artículo 173 del Código de Trabajo, ya que se cumple con el numeral segundo, debido a que existe la falta de pago de la remuneración pactada con el futbolista.

D.2. Pago de las remuneraciones adeudadas desde el 2012 al 2016

En este punto se pide el pago de las remuneraciones y de las primas anuales. Respecto de las remuneraciones se deberá pagar los que se establece en la sentencia, ya que respecto de estas la parte demandada no ha sabido justificar su pago.

Además, lo que tiene que ver con las primas se establece de forma inicial que estas nos deben ser confundidas con la remuneración mensual, ya que en el artículo 19 y 20 de la Ley del Futbolista Profesional lo tenemos normado.

Juan Manuel López Ruiz, comenta que un jugador tiene establecido un salario, ese salario es la percepción base por asistir, entrenar jugar y prestar todos sus servicios al club contratante, puede tener además dos tipos de bonos que son las denominadas primas, existen las primas grupales que son por ejemplo: “ si el equipo logra calificar a la sudamericana, si el equipo logra ir a la libertadores, etc”, le pagan un premio al grupo y este grupo decide como se divide o ya está preestablecido como se dividirá, además existen las primas individuales, estas podrían ser divididas en dos partes, la prima por contratación, que cuando el jugador es contratado tiene un bono por firmar y las más típicas son las primas por rendimiento, por ejemplo: “si el jugador mete 5 goles se le paga un valor, si el jugador alinea el 70% de los

partidos recibe un pago, etc.”. El punto es que estas primas evidentemente si se cumplen integran el salario. (Juan Manuel López Ruiz, entrevista, 14 de febrero de 2022)

De acuerdo a lo analizado según la normativa el Club Deportivo Cuenca también deberá pagar al actor las primas, pero estas serán las que fueron pactadas en \$3.000 más un incremento del 30% a partir del año 2013.

D.3. Pago de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones. Así como vacaciones adeudadas. Todos estos rubros serían desde el año 2011

Respecto al pago de las decimotercera y decimocuarta remuneraciones. Así como vacaciones el club deberá pagar al actor, por ser derecho del trabajador y el demandado no haberle pagado como se debía, yéndose en contra de los derechos que el futbolista posee.

D.4. Pago de fondos de reserva

En este punto es esencial tomar en cuenta que:

El Doctor Galo Espinoza M., en su obra Compendio de Setenta Años de Jurisprudencia de la Corte Suprema, cita un fallo de Tercera Sala de los Laboral en el que se dijo: “Consta del proceso que el trabajador ha sido afiliado por su patrono al Seguro Social Obligatorio. Por tanto, no procede formularse el reclamo de los fondos de reserva ante los jueces de lo laboral, ya que el competente para atender la solicitud es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social” (Compendio de Setenta Años de Jurisprudencia de la Corte Suprema, Volumen IV, pág. 523).

D.5.Finalmente, luego de haber producido todas las pruebas

Se acepta parcialmente la demanda y se dispone a pagar los rubros establecidos en la sentencia al señor David Alejandro Matute Novo. El total a cancelar es el valor de SESENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON SESENTA Y NUEVE CENTAVPS (US\$ 62.395,69). Costas procesales e intereses.

Finalmente, después de lo analizado que fue la sentencia en la que se resuelve la apelación solicitada por la parte demandada, la misma que mediante sentencia de fecha 04 de

diciembre de 2017 no es aceptada, después se solicita el recurso de casación en el año 2018 y esta no es casada. En el año 2022 se ordenó el embargo de la cuenta No. 3000118191 hasta el por el monto de US\$ 20.424,44 cuyo titular es el Club Deportivo Cuenca. En caso de que en la referida cuenta no se disponga de los suficientes fondos para cubrir el valor del embargo, se ordena que la medida también se la ejecute en la cuenta No. 3000123306 hasta completar el monto antes señalado, verificando previamente el señor Gerente de la entidad financiera que esta última cuenta también pertenece al Club.

CONCLUSIONES

En la legislación ecuatoriana respecto del tema laboral de los futbolistas profesionales, tenemos mucho por caminar y mejorar todavía, si bien es cierto que si nos ponemos a ver con miras al pasado hemos mejorado e ido avanzado, no ha sido lo suficiente como para salvaguardar de una manera más adecuada los derechos de los futbolistas profesionales al momento de firmar un contrato laboral con los clubes deportivos.

Los contratos laborales deportivos, son una relación jurídica muy importante a ser tomada en cuenta, ya que en ella no solo están involucrados los derechos de los futbolistas profesionales; sino también los derechos del club deportivo. Además, en este tipo de contratos laborales tenemos obligaciones de ambas partes que no suelen ser las normalmente existentes en otros contratos laborales con trabajos usuales.

El futbolista ecuatoriano tiene un régimen específico que se llama la Ley del Futbolista Profesional, a diferencia de los contratos laborales ordinarios que su régimen es del Código de Trabajo. En el Código de Trabajo se puede encontrar varias modalidades contractuales a partir del artículo 11, que incluso se encuentran regulados a través de acuerdos ministeriales por el Ministerio de Trabajo. Respecto a los contratos laborales de futbolistas profesionales, tenemos el Acuerdo Ministerial 2015-0019, en el mismo que en su artículo 9, nos establece que, debido

a las particularidades del trabajo de los futbolistas, solo existirán los contratos a plazo fijo y estos deberán ser de al menos un año prorrogable por un año más; sin embargo el acuerdo nos dice que estos contratos no podrán tener plazos superiores a los establecidos por los organismos deportivos nacionales o internacionales que regulan la práctica deportiva profesional y en ese sentido, el Magister Giovanny Cárdenas, nos dice que los plazos serán de máximo 5 años en caso de ser mayores de edad y de 3 años en caso de estar firmando los contratos con menores de edad.

Las diferencias de los contratos comunes por así decirlo se diferencian como dijimos anteriormente de los laborales de futbolistas profesional, en las cláusulas que hablan acerca de los plazos de duración. También se diferencian en la parte de los pases del futbolista, salarios que se perciben (se lo establece en años o en meses), mientras que las de trabajadores en general se les paga mensualmente, existiendo varias diferencias más.

Una parte importante es que al momento de la solución de controversias los futbolistas profesionales deberán acudir ante la Federación Ecuatoriana de Fútbol, cosa que no sucedería con los contratos laborales comunes, ya que estas controversias irían directamente a la justicia ordinaria, a jueces especializados en materia laboral. Además, los vistos buenos no se lo harían ante del Ministerio de Trabajo; sino ante el Tribunal Arbitral de la Federación Ecuatoriana de Fútbol.

En ese sentido, el abogado Pedro Vascones, nos dice que los futbolistas profesionales se ven vulnerados, ya que sus derechos constitucionales sobre el derecho al trabajo se ven envueltos en reglas específicas y sobre todo se está yendo en contra de la competencia, ya que todo trabajador tiene su juez natural, debido a su condición de des favorabilidad que existe entre el empleador y el trabajador; sin embargo por principio de seguridad jurídica la Ley del

Futbolista establece condiciones especiales que se deberían cumplir. (Pedro Vascones, entrevista 29 de agosto de 2022)

El Doctor Vascones, considera que se podría hablar de una inconstitucionalidad porque en el caso de que un futbolista tenga una controversia e iría ante el juez de trabajo, el Club donde se encuentra podría excepcionarse con incompetencia del juzgador, porque el competente sería el Tribunal Arbitral de la Federación Ecuatoriana de Fútbol. (Pedro Vascones, entrevista 29 de agosto de 2022)

El Doctor Pedro Vascones, puntualiza que el trabajador ante el Tribunal Arbitral, lo que quiere es conseguir una negociación de sus derechos adquiridos y posiblemente una indemnización de lo que le corresponde como trabajador y futbolista, entonces los Tribunales Arbitrales y mediación no están creados para negociar o tranzar derechos laborales adquiridos, lo único que se puede transigir es el triple de recargo que le corresponde a un trabajador o se le puede transigir lo que es el despido intempestivo porque son valores negociables, en ese sentido si se habla en materia laboral el Tribunal Arbitral para que conozca un caso de esta naturaleza específicamente, al modo de ver del Doctor Vascones, nos dice en la entrevista que sería inconstitucional sobre todo atentaría en contra del principio del artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República, en el mismo que dice que todos los derechos que van en contra del trabajador serían irrenunciables. En ese caso se debería proponer una acción de inconstitucionalidad en contra de las disposiciones de la ley del Futbolista Profesional, para que el juez de trabajo sea el competente y no el Tribunal Arbitral. (Pedro Vascones, entrevista 29 de agosto de 2022)

Se concluye que, al tratarse de un trabajador, el futbolista profesional tiene que sujetarse ante los principios establecidos en el Código de Trabajo, entre ellos el principio de tutela judicial efectiva, primacía de la realidad, clausula no arbitral para el trabajador, ya que es

inconstitucional que un jugador para que pueda reclamar sus derechos se deba activar el Tribunal Arbitral, cuando en la justicia ordinaria el juez de lo laboral es el legítimo para resolver las controversias laborales.

Por otro lado, los contratos laborales pueden terminar por varias razones de forma legal y las tenemos establecidas en el Código de Trabajo, al ser la relación contractual deportiva, las causas de terminación están en la Ley del Futbolista Profesional. En la tesis que hemos venido analizando aquí, tenemos como una forma de terminación a la relación jurídica laboral, el despido intempestivo, pero entiéndase que esta forma no es legal, pues se va en contra de los derechos laborales del futbolista profesional, además de irse contra su estabilidad laboral, por lo que al darse esta figura se debe indemnizar correctamente al trabajador afectado como lo establecen la normativa ecuatoriana vigente.

El despido intempestivo es una forma de terminación laboral que afecta a todo tipo de trabajador y esta no es una excepción para los futbolistas profesionales, ya que como hablamos en la tesis, esto afecta seriamente a la estabilidad laboral de todo trabajador, al ser una forma de terminar el contrato laboral abruptamente, sin previo conocimiento.

También, en otro orden de ideas, un punto de vista importante, es que, hablando de lo que sucede dentro del derecho deportivo y específicamente en el fútbol, revisando la Sentencia No. 2-13-IN, del 01 de diciembre de 2021, podemos ver como el Juez Constitucional Ramiro Avila Santamaría, nos dice que en cuanto a [...] los contratos que suscriben los trabajadores, las personas firman una especie de contrato de adhesión. En estos contratos, en la inmensa mayoría de casos una de las partes -la que tiene más poder- redacta el contenido del contrato sin la participación de la otra. El típico contrato de adhesión es de las aerolíneas de vuelo. Si no estás de acuerdo, no viajas. En el fútbol, si no estás de acuerdo, no juegas. La capacidad de negociación se da en un escenario desigual. Normalmente la suelen tener muy pocos jugadores estrellas. El resto de jugadores tiene que

someterse a este tipo de contratos, caso contrario simplemente no participa de esta actividad profesional [...]. (Corte Constitucional del Ecuador, SENTENCIA No. 2-13-IN, 2021, página 47)

En el párrafo anterior podemos notar claramente como es que se debe tomar más en cuenta a los contratos de los futbolistas, porque no por ser un trabajo especial, diferente de los normales, se le debe dejar de lado, puesto que los derechos laborales de los jugadores de fútbol también son dignos de ser tomados en cuenta.

Es imprescindible tomar en cuenta que como nos dice el Juez Constitucional Ramiro Avila Santamaría [...] las normas que regulan el fútbol tienen como fuentes las regulaciones de organizaciones privadas y de carácter global. En estas normas no intervienen los Estados y se puede afirmar que, en términos democráticos, tienen un déficit enorme. Detrás del fútbol profesional mundial, como es sabido, existen, por un lado, intereses económicos enormes y también un flujo de capitales inimaginables. Como en muchas otras actividades, el fútbol refleja la inequidad con la que se organizan las sociedades contemporáneas. Por poner un ejemplo, los jugadores de fútbol estrellas ganan millones de dólares diarios y la gran mayoría de jugadores profesionales, que juegan en ligas secundarias, tienen una precariedad laboral inmensa [...]. (Corte Constitucional del Ecuador, SENTENCIA No. 2-13-IN, 2021, página 47)

Tenemos que fijarnos que el fútbol profesional es más respetado y tomado en cuenta en otros países y Ecuador no debería quedarse atrás en ese sentido, ya que existe insuficiencia en la atención que los legisladores le ponen al fútbol en el derecho deportivo.

Finalmente, al haber analizado el caso del futbolista David Matute Novo en contra del Club Deportivo Cuenca, hemos podido darnos cuenta que existen varios vacíos legales que deben ser solventados para que los derechos de las partes en las relaciones laborales deportivas no se vean violentados; sino que estos se encuentren amparados en la ley de forma prolija.

En el caso del párrafo anterior también se pudo evidenciar la falta de conocimiento tanto de derechos como de obligaciones de ambas partes y no solo existe desconocimiento por el lado de las partes afectadas; sino de la sociedad en general respecto de sus derechos, sería correcto que al involucrar la voluntad firmando un contrato ambas partes de la relación jurídica se encuentren con la noción real de lo que se encuentran aceptando, para que de este modo no existan problemas a futuro que acarren altas sumas económicas en el mejor de los casos, ya que el peor sería llegar a pagarlo con una pena no pecuniaria; sino de cárcel.

RECOMENDACIONES

En mi opinión sería adecuado que los conflictos de índole laboral en temas de fútbol tengan una normativa más clara, en la cual se pueda uno remitir y solventar los casos que surjan, porque como establecimos en la presente tesis, la Ley del Futbolista Profesional, si bien ha sido una ley que ha aportado bastante en esta área del derecho, no ha sido reformada en mucho tiempo, razón por la que se debería tener una revisión adecuada para que así estén las normas más acorde a la actualidad y así no tener tantos tropiezos.

Los Clubes deportivos podrían tomar iniciativa de diálogo con diferentes sectores del gobierno, con el ministerio de relaciones laborales. Así podrían existir mesas de trabajo para que se puedan llegar a lineamiento claros sobre la normativa laboral deportiva.

Cuando surge un tema laboral en el ámbito deportivo, si bien es cierto que, en la Ley del Futbolista Profesional, está establecido en el artículo 37 que en caso existir “conflicto derivado del cumplimiento del contrato, el club y el futbolista profesional deberán recurrir obligatoria y previamente al Tribunal Arbitral Especial de la Federación Ecuatoriana de Fútbol”, también se debe tomar en cuenta que al futbolista profesional ser considerado un trabajador, este no puede renunciar a sus derechos como tal, que se encuentran normados en

las constitución ecuatoriana y que también puede interponer su recurso ante los jueces de lo laboral.

Considero que sería oportuno que los legisladores revisen los casos que han ido a juicio, de ese modo al leer las sentencias con sus respectivas motivaciones podrán darse cuenta que existen vacíos en el derecho deportivo, vacíos que es indispensable solventarnos, ya que como se ha dicho durante todo este trabajo, el fútbol es un deporte en el cual muchos se encuentran involucrados, es decir tanto los futbolistas mismos como árbitros, directores técnicos y los aficionados mismo, razón por la cual se debe tomar en consideración que para la sociedad es importante que esta rama del derecho sea tomada en cuenta con una la importancia que merece. El momento que los legisladores revisen las sentencias motivadas no solo se darán cuenta de los vacíos existentes; sino también de las ambigüedades existentes entre el código de trabajo y la ley de futbolista profesional.

Finalmente, al tener en cuenta que no existen jueces especializados en esta área del derecho, deberían existir capacitaciones para que así los jueces que resuelvan los conflictos laborales deportivos lo hagan con un alto conocimiento en la materia y de ese modo no vulnerar los derechos de las partes involucradas. También debería existir un módulo del ámbito deportivo en los programas de formación de mediadores, para que en los casos de los conflictos no ser resueltos por la vía judicial; sino mediante métodos alternativos de resolución de conflictos, puedan ser solventados adecuadamente con la experticia necesaria que merece cada área del derecho en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. Ley del deporte, educación física y recreación. [Ley 255 de 2015]. (20 de febrero de 2015). RO. 255 de 11 de agosto de 2010.

- Balmaceda, J. (2008). *El contrato de trabajo deportivo Análisis de la ley 20.160*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Cathedra Jurídica
- Borja, R. (2019). *Derechos Sociales*. Recuperado de <https://derechoecuador.com/derechos-sociales/>
- Boza, G. (2014). Revista de Derecho. *SURGIMIENTO, EVOLUCIÓN Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO*, volumen (1), (p. 8). Recuperado de (file:///C:/Users/Pame/Downloads/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193.pdf).
- Cárdenas, G. (2016). *El visto bueno en el contrato de trabajo en el fútbol profesional ecuatoriano*. Recuperado de <http://apuntesdederechodeportivo.blogspot.com/2016/02/el-visto-bueno-en-el-contrato-de.html>
- Cárdenas, G. (11 de marzo de 2022). Entrevista. (D. Romero, Entrevistadora).
- Congreso Nacional. Código de Trabajo. (Codificación 17). (26 de septiembre del 2012). RO. 167 de 16 de diciembre de 2005.
- Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2021). (artículo 24). 2da Ed. CEP
- Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2021). (artículo 381). 2da Ed. CEP
- Corte Constitucional del Ecuador. (01 de diciembre de 2021) Sentencia No. 2-13-IN, 2021. [Agustín Grijalva Jiménez]. CASOS No. 2-13-IN y 31-19-IN.
- Dávalos, J. (2016). *El Constituyente Laboral*. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/7.pdf>
- Echeverri, S. (s.f.). Derecho deportivo: una rama especializada del derecho para los deportistas. Revista Opinión Jurídica, 1(2), (p.81)
- FIFA. Reglamento sobre el Estatuto y Transferencias de Jugadores FIFA. (diciembre de 2017). RO. de 01 de junio de 2018.

- Flores, E. (05 de febrero de 2019). *Relación Laboral*. Recuperado de (<https://www.derechoecuador.com/relacion-laboral>)
- Frega, R., Crespo, J y Rodríguez, R. (2013). *El contrato de trabajo del futbolista profesional en Iberoamérica*, Buenos Aires, Argentina: Ad-Hoc
- García, I. (2020). *La situación laboral contractual de los futbolistas profesionales con los clubes deportivos en el Ecuador*. (Trabajo de tesis). Universidad de Cuenca: Cuenca, Ecuador.
- González, P. (s.f.). *¿Qué es el sueldo?* Recuperado de (<https://www.billin.net/glosario/definicion-sueldo/>)
- Herreros, J. (2003). *Relación jurídica y situación jurídica*. (Tesis de maestría, Universidad Europea de Madrid). Recuperado de (https://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/4910/Herreros_L%F3pez_2003.pdf?sequence=1)
- Infantino, G. (2021). Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. Recuperado de (<https://digitalhub.fifa.com/m/3f49d0d5eaae7cf4/original/gqzmnznysg97hpw17e5pb-pdf.pdf>)
- Jiménez, E. (s.f.). La relación jurídica del trabajador deportivo (caso de futbolistas y entrenadores de fútbol), Recuperado de (<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/13366/12633>)
- Larrea, F. (2020). Los contratos de los futbolistas no se podrán terminar durante la pandemia. *Primicias*, (1), (p.1). Recuperado de (<https://www.primicias.ec/noticias/jugada/contratos-futbolistas-no-podran-durante-pandemia/>).
- López, J (14 de febrero de 2022). Entrevista. (D. Romero, Entrevistadora)

- Martínez, A (s.f.). *¿Qué es el Derecho Deportivo?*. Recuperado de (<https://www.coarg.org.ar/component/k2/item/743-¿qué-es-el-derecho-deportivo?>)
- Mingo, M (2020). *Despido Intempestivo*. Recuperado de (<https://www.derechoecuador.com/despido-intempestivo>)
- Ministerio de Salud Pública Ecuador (2020). Acuerdo: N° 00126 – 2020. Recuperado de: https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/SRO160_2020_03_12.pdf
- Molina, G. (2018). *El contrato a plazo fijo dentro de la legislación ecuatoriana*. (Tesis de grado). (Universidad Regional Autónoma de los Andes). Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7904/1/PIUAAB011-2018.pdf>
- Monesterolo Lencioni, G. (2012). *Insituciones De Derecho Laboral Individual, Herramientas Didacticas*. Quito, Ecuador: Corporacion de Estudios Y Publicaciones.
- Montalvo, J. (2007). Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*. Recuperado de <file:///C:/Users/Pame/Downloads/Dialnet-IgualdadLaboralYNoDiscriminacionEnElContextoMexica-2267925.pdf>
- Nicas, J. (2021). *Que es el Derecho Deportivo Internacional*. Recuperado de <https://relacionateypunto.com/que-es-el-derecho-deportivo-internacional/>
- Ochoa, A (2008). Fútbol el juego de todos. *Revista mexicana de fútbol*, volumen 1, (p.5). Recuperado de [file:///C:/Users/ASTRONAUNT/Downloads/Manual%20APA%20Facultad%20Jurisprudencia%20%20pdf%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ASTRONAUNT/Downloads/Manual%20APA%20Facultad%20Jurisprudencia%20%20pdf%20(1).pdf)
- Organización Panamericana de la Salud (2020). “La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia”. Recuperado de: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

- Pagan, F. (2016). *Los Derechos Comunes del Deportista Profesional*. Madrid, España: Talleres Editoriales Cometa, S.A.
- Paisano, R. (2018). Régimen Laboral de los trabajadores de confianza. Recuperado de <http://www.aidtss.org/index.php/biblioteca/3160-regimen-laboral-de-los-trabajadores-de-confianza>
- Paz y Miño, O. (24 de Noviembre de 2005). Derecho Ecuador; el contrato de trabajo deportivo. Obtenido de Derecho Ecuador: <https://www.derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo-deportivo>
- Pérez ,C. (2017). ¿Un Derecho internacional del deporte? reflexiones en torno a una rama del Derecho Internacional público in statu nascendi. *Revista Española de Derecho Internacional*, 69(1), (p.1)
- Plaza, M. (2012). *Análisis jurídico del despido intempestivo en la legislación ecuatoriana en las instituciones del sector privado* (Tesis de grado). Universidad Técnica de Cotopaxi. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/201/1/T-UTC-0228.pdf>
- Quiloango, F. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo* (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Quiloango, F. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo* (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Quiloango, F. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo*

- (Tesis de grado). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf>
- Ramirez, J. (2017). Derecho al Deporte y Derecho Deportivo. Recuperado de <https://www.derechoecuador.com/derecho-al-deporte-y-derecho-deportivo>
 - Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. Recuperado de https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf
 - Riquelme, M. (2017). *¿Qué es el derecho laboral?*. Recuperado de (<https://www.webyempresas.com/que-es-el-derecho-laboral/>)
 - Rodríguez, R., Pernía, N. y Montilla, L. (2009). El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, volumen (5), (p.4)
 - TRATADO <http://www.coniberodeporte.org/es/tratado/item/308-tratado>
 - La Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Tratado de creación del Consejo Iberoamericano del Deporte. [Decreto A.N. No. 4256]. (26 de mayo de 2005). D.O. 20 de junio de 2005.
 - Herrera, S. y Briones, D. (30 de junio de 2021). Análisis: Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. *Derecho Ecuador*. Recuperado de <https://derechoecuador.com/analisis-ley-organica-de-apoyo-humanitario/>
 - Vascones, P. (29 de agosto de 2022). Entrevista (D, Romero, Entrevistadora).
 - Vela, G. (2021). El fútbol profesional en Ecuador y la obligatoriedad de sometimiento al Tribunal Arbitral del Deporte. *USFQ Law Review*, 8(1), (p.4). DOI: : <https://doi.org/10.18272/ulr.v8i1.2196>
 - Verona, J. (2020). *Importancia del principio de continuidad laboral*. Recuperado de (<https://grupoverona.pe/importancia-del-principio-de-continuidad-laboral/>)

BIBLIOGRAFÍA

<https://www.agentesfifa.net/cómo-ser-futbolista-profesional/>

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/5-2009/5-7.pdf>

- Albano, G. (2008). *Anuario de Derecho del fútbol*. Buenos Aires, Argentina: Ad. Hoc.
- AMOROSO Lima (1998) "El problema del trabajo" Primera edición, editorial club de lectores. España.
- Balmaceda, J. (2008). *El contrato de trabajo deportivo Análisis de la ley 20.160*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Cathedra Jurídica
- Borja, R (2021). *Derechos Sociales*. Recuperado de <https://www.derechoecuador.com/derechos-sociales>
- Cabanellas, G. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental*. 13ª edición. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.
- Coba, L y Chela, J. (2017). *Estudio comparativo entre el despido intempestivo y el visto bueno en la legislación ecuatoriana*. Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4345>.
- Frega, R., Crespo J. y Rodríguez R. (2013). *El contrato de trabajo de futbolista profesional en Iberoamérica*. Buenos Aires, Argentina: Ad. Hoc.
- Fernández, J. (2019). *Estatuto del Futbolista Profesional: Un análisis exhaustivo de su normativa*. Recuperado de [https://www.academia.edu/27912238/Estatuto del Futbolista Profesional Un an%3Allis exhaustivo de su normativa](https://www.academia.edu/27912238/Estatuto_del_Futbolista_Profesional_Un_an%3Allis_exhaustivo_de_su_normativa).
- Cárdenas, G. (2006). *Apuntes de Derecho Deportivo*. Recuperado de <http://apuntesdederechodeportivo.blogspot.com/2008/10/el-contrato-deportivo.html>.
- Balmaceda, J. (2008). *El contrato de trabajo deportivo, análisis de la ley 20. 160. La crisis del sistema de renovación unilateral*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Cathedra Jurídica.
- Hernández, D. (2014). *Derecho del Deporte. Teoría, legislación, aplicaciones prácticas y aspectos internacionales*. Azcapotzalco, México: Flores Editor y Distribución.
- Muñoz, N. (2017). *Derecho. El contrato del futbolista en el Ecuador*. Recuperado de <http://nicolasrmunoz.com/el-contrato-del-futbolista-en-el-ecuador/>

- Mingo, M. (2019). Derecho Ecuador. *Despido Intempestivo*. Recuperado de <https://www.derechoecuador.com/despido-intempestivo>
- Mingo, M. (2019). [Derecho Ecuador. Com. Recuperado de https://www.derechoecuador.com/despido-intempestivo.](https://www.derechoecuador.com/despido-intempestivo)
- Orellana, P, Arboleda, Z , y Napoleón, G. (2017). *Despido intempestivo y su incidencia en la estabilidad laboral del trabajador*. Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/3930>.
- Pacheco, J. (2019). *¿Cuáles Son Las Diferencias Que Existen Entre Sueldo Y Salario?*. Recuperado de <https://www.webyempresas.com/sueldo-y-salario/>
- [Quintero, M. \(2014\). El Contrato de trabajo del futbolista profesional en Colombia.](https://es.slideshare.net/mayronquintero9/contrato-de-trabajo-del-futbolista-profesional) Recuperado de <https://es.slideshare.net/mayronquintero9/contrato-de-trabajo-del-futbolista-profesional>
- Sarango, J y Vivanco, G (2018). *El Despido Intempestivo frente a los Derechos Constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación*. Recuperado de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/845/940>.
- (Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2018). (artículo 33). Reformada. CEP.).
- (Constitución de la República del Ecuador [Const.]. (2018). (artículo 66). Reformada. CEP.).
- Asamblea Nacional del Ecuador. Código de Trabajo. [Código 17]. (26 de septiembre de 2012). RO. 167 de 16 de diciembre de 2005.
- Asamblea Nacional del Ecuador. Ley de Deporte, Educación física y Recreación. [Ley 0]. (20 de febrero de 2015). RO. 255 de 11 de agosto de 2010.