

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**  
**DERECHO**

**CONTRATO LABORAL DEPORTIVO DE LOS ENTRENADORES DEL FÚTBOL  
PROFESIONAL ECUATORIANO EN PARTICULAR Y DE ENTRENADORES  
DEPORTIVOS EN GENERAL**

Disertación previa la obtención del título de abogada.

Autora: María José Núñez Herbozo

Directora: Graciela Monesterolo Lencioni

Quito, diciembre, 2022

## **TABLA DE CONTENIDOS**

### **INTRODUCCIÓN**

#### **Capítulo I: Contrato de trabajo vs contrato deportivo**

1.1. Elementos esenciales de un contrato de trabajo regulado por el Código de Trabajo ecuatoriano

1.2. Contrato de trabajo deportivo

1.2.1. Contrato de trabajo deportivo de futbolistas profesionales

1.2.1.1. Naturaleza jurídica

#### **Capítulo II: La figura del entrenador de fútbol profesional en el ámbito laboral**

1.1. Particularidades de la relación laboral del entrenador de fútbol profesional con los clubes deportivos

1.2. Contrato laboral deportivo del entrenador de fútbol profesional

2.2.1. Características

2.2.2. Elementos

#### **Capítulo III: Análisis normativo, doctrinario y jurisprudencial de la relación laboral de los entrenadores de fútbol**

##### **1.1. Análisis a nivel internacional**

1.1.1. España

1.1.2. Argentina

1.1.3. Chile

1.1.4. Colombia

1.1.5. Francia

1.1.6. Italia

1.2. Análisis a nivel nacional

1.2.1. Ley del futbolista profesional

1.2.2. Ley del Deporte, educación física y recreación

- 1.2.3. Reglamento para regular las relaciones especiales de trabajo entre los deportistas profesionales y las entidades deportivas empleadoras

## **Capítulo IV: Regulación especial de contratos laborales deportivos de entrenadores de fútbol profesional**

- 4.1. Análisis de las fuentes de información del trabajo de campo
- 4.2. Aspectos a considerar en la regulación especial de entrenadores de fútbol
- 4.3. Directrices generales para la regulación especial de contratos laborales deportivos de entrenadores de fútbol profesional en particular, y de los entrenadores deportivos profesionales en general

### **CONCLUSIONES**

### **RECOMENDACIONES**

## **Introducción**

Desde siempre he sido una apasionada por el Derecho, especialmente todo lo relacionado a los derechos humanos. Cuando era pequeña siempre pensé que llegar a la justicia era algo posible, claro que, con el tiempo, y ya con mi formación académica universitaria, entendí que esa es una realidad difícil de alcanzar, pero sigo con la esperanza de encontrar la balanza perfecta entre lo justo y lo correcto.

Es por eso que a través de mi tesis pretendo defender lo que siempre he amado, de la mano del área laboral en la que actualmente me encuentro ejerciendo, que realmente me encanta y como adicional unir a una rama del Derecho que siempre he tenido un gran interés, la cual es el Derecho deportivo.

Los entrenadores de futbol profesional, y en general todo entrenador, pueden llegar a considerarse como un grupo vulnerable si se los continúa tratando como trabajadores comunes o jugadores profesionales, lo cual se puede comprobar en sus contratos laborales con los clubes. Siendo el deporte unos de los mayores placeres, especialmente el fútbol, pasión sin duda de multitudes, a más de ser un fenómeno económico, social y jurídico, no solo a nivel nacional sino internacional, debería contar con todas las garantías para su correcto manejo y dar más beneficios que desventajas a quienes lo practican.

En virtud de lo expuesto, el presente trabajo tiene como objetivo conocer en qué medida y cómo el Estado ecuatoriano ha garantizado los derechos de los entrenadores de futbol profesional más allá del simple reconocimiento como trabajadores

Este trabajo se estructura en 4 capítulos. En el primer capítulo se describe al contrato de trabajo y sus diferencias con el contrato deportivo, con el propósito de conocer las particularidades de cada uno y de qué manera estos pueden relacionarse al momento en que los jugadores, entrenadores y demás personas que formen parte del mundo deportivo firman sus contratos

El segundo capítulo está dedicado al entendimiento de las personas que se busca proteger jurídicamente, en este caso los entrenadores de fútbol; Mientras que el tercer capítulo incluye un análisis que va más allá de lo nacional, conociendo diferentes perspectivas y normativas de España, Argentina, Chile, Colombia, Francia e Italia sobre los entrenadores de futbol profesional.

Por último, el cuarto capítulo presenta una propuesta de creación de la figura del entrenador de fútbol profesional y en general del entrenador profesional en la legislación ecuatoriana. Esta propuesta tendrá como fin permitir al Ecuador dar su primer paso en la actualización necesaria del derecho deportivo con respecto a sus integrantes para avanzar hacia relaciones jurídicas más justas.

## **Capítulo I: Contrato de trabajo vs contrato deportivo**

El derecho laboral es una rama del derecho que en el Ecuador ha sido y sigue siendo muy desarrollada, permitiendo su actualización de acuerdo con la realidad de los trabajadores en el país. Por el contrario, el derecho deportivo, al ser una rama relativamente nueva en nuestro país, si bien encuentra un indicio de regulación, hasta el momento no existe realmente una actualización y mejoramiento de este, lo que permite afirmar que aún existe un muy largo camino por recorrer.

Los contratos laborales se encuentran regulados en el Código de Trabajo, en el cual se reconoce sus elementos, principios, modalidades y contenido. Algo muy diferente a lo que serían los contratos laborales deportivos, en los que existe un concepto muy general y poco explícito sobre estos en la conocida Ley de Deporte, Educación Física y Recreación, la cual no ha sido suficientemente desarrollada; prueba de ello es que no contempla órganos encargados del desarrollo de estos contratos y protección de las partes involucradas. Los contratos deportivos tienen un concepto diferente al general, pero que para conservar su esencia mantienen algunas características y principios de los contratos regulados por el Código de Trabajo.

### **1.1. Características de un contrato de trabajo regulado por el Código de Trabajo ecuatoriano**

El contrato de trabajo

constituye un acuerdo de voluntades por el cual una persona física – el trabajador - compromete su trabajo personal en favor de otra persona, física o jurídica – el empleador -, por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación, y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución (Roa, 2015)

Este acuerdo entre las partes da origen a una relación laboral en la cual se plasman los derechos y las obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores, lo que posibilita que el Derecho Laboral pueda proteger a la parte trabajadora y así evitar abusos por parte de empleadores.

De acuerdo con nuestro Código de Trabajo el contrato laboral tiene cuatro elementos esenciales, los cuales son las partes (voluntades), el objeto (servicios lícitos), dependencia y la remuneración.

### **Las partes:**

Las partes que intervienen en estos tipos de contratos son: el trabajador y el empleador. En primer lugar, el trabajador reconocido como la persona que por su propia voluntad decide prestar sus servicios al empleador a cambio de una remuneración. Para que se pueda formalizar la relación laboral a través de un contrato debe cumplir con la condición de ser capaz, esto significa que pueda realizar actos jurídicos, adquirir derechos y cumplir obligaciones. En este contexto, tenemos el Art. 35 del Código del Trabajo que reconoce a los mayores de 15 años con capacidad especial para contratar, a más de la regla general sobre capacidad prevista en el Código Civil para toda persona mayor de edad. Así,

Art. 35.- Quienes pueden contratar. - Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

La otra parte que interviene en el contrato de trabajo es el empleador, que es la persona natural o jurídica encargada de recibir y controlar los servicios que ofrece el trabajador; es quien se encarga de contratar y a cambio debe remunerar al trabajador por su labor. El empleador debe ser capaz en los términos del derecho común, por lo que, de tratarse de una persona jurídica deberá obrar por medio de una persona física, que ejercerá la representación, de conformidad al respectivo estatuto.

Las partes deben intervenir por su propia voluntad al momento de celebrar un contrato, y tal voluntad debe ser libre de vicios.

### **El Objeto:**

El objeto del contrato de trabajo es la prestación de servicios lícitos por parte del trabajador, es decir, el trabajo que se va a realizar, el cual debe ser lícito caso contrario el contrato adolecerá de nulidad absoluta. En este punto también es importante recalcar que se tratará de servicios personales, en otras palabras, la persona que se contrata deberá hacer sus actividades personal y directamente.

El trabajo debe ser estrictamente personal. Quien realiza un contrato de trabajo no puede ser sustituido por otro. Por eso, se dice que es “*intuitu personae*” con respecto al trabajador. Es comprensible que así sea porque la misma inseparabilidad entre la prestación y la persona del trabajador, no son indiferentes las condiciones de habilidad y confianza de cada persona. Se trata de situaciones o condiciones intransferibles (Américo, 1991)

Es relevante determinar y definir las prestaciones a las que el trabajador y el empleador estarán obligados basándose en la realidad sobre el cual se va a generar la relación. En resumen, el objeto principal del contrato de trabajo es la realización de una serie de actividades como prestación de servicios que se desarrollan en un tiempo determinado o no por parte del trabajador, bajo las condiciones establecidas en el contrato, acordadas por las partes o previstas en la ley, por las cuales recibirá una recompensa, en este caso, su remuneración por el trabajo realizado.

### **Dependencia:**

La dependencia laboral es la facultad que tiene el empleador de ordenar y supervisar las actividades, lo cual, por lo general se refleja en el Reglamento Interno de Trabajo, en donde se establecen las sanciones disciplinarias, sin perjuicio de que también se acuerden sanciones en el propio contrato de trabajo.

La Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en sentencia 46384 del 18 de abril de 2018, refiriéndose a la dependencia sostuvo:

La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato (Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Laboral, 2018)

La dependencia laboral es esencial al momento de hablar sobre la relación laboral entre las partes, debido a que, si no existe esta no podrá ser aplicable la legislación laboral y se tendrá que basar por las reglas del contrato de servicios, las cuales se encuentran reguladas por el Derecho civil. Esta dependencia se evidencia en las órdenes que puede impartir el empleador o sus representantes o delegados, las cuales el trabajador deberá cumplir; puesto que caso contrario estaría incumpliendo su obligación laboral principal, al no lograr ejecutar de manera correcta sus servicios lícitos para los cuales fue contratado. Según Guillermo Guerrero Figueroa

La dependencia o subordinación a que nos referimos es aquella que admite que el patrono o empleador haga uso de su poder de dirección, de disciplina, de autoridad y de reglamentación, cuando sea necesario durante la relación de trabajo, y concretamente consiste en que el trabajador se coloca a las órdenes y la disposición de quien se beneficia con su trabajo, sometido a la vigilancia y control de este último (Guerrero, 1997)

## **Remuneración:**

La remuneración es el valor que recibirá el trabajador por los servicios brindados al empleador. En el Ecuador aún se diferencia entre el sueldo y salario, sin embargo, ninguno puede ser inferior al estipulado por la ley, en este caso nos referimos al salario mínimo del 2022, que tiene un valor de 425 dólares de los Estados Unidos. El tema de la remuneración jamás deberá ser una excusa para la discriminación hacia el trabajador sea por su edad, sexo, género, origen social, religión, raza, estado de salud, orientación sexual, etc.

El artículo 328 de la Constitución del Ecuador establece que “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos”

Lo mencionado anteriormente son considerados como los elementos esenciales para la legalidad de un contrato de trabajo; sin embargo, existe mención expresa en la normativa laboral sobre el contenido mínimo de los contratos que se refieren a la clase trabajo, el modo de ejecución, el lugar donde debe ejecutarse, la cuantía y forma de pago, duración, lugar en el que se ejecuta el trabajo, las sanciones y la forma de determinarlas; por último, las formas de terminar la relación laboral.

## **1.2. Contrato de trabajo deportivo**

Como se mencionó anteriormente, el Derecho deportivo es relativamente una nueva rama del Derecho en nuestro país, por lo que cuenta con una regulación escasa. La realidad de los deportistas profesionales en el área laboral se ha forjado como resultado del reconocimiento al deporte y el crecimiento económico que existe en el mercado, por lo que es necesario que exista una legislación que brinde una protección especial a estas personas, en los temas relacionados a sus obligaciones, derechos y sobre todo, a la terminación de sus contratos.

Estos deportistas deben tener un régimen diferente a lo que se conoce en la normativa tradicional, por lo que debe contar con un régimen especial, a raíz de que sus actividades no son realizadas de igual manera que de un trabajador normal. Una de las grandes diferencias es con respecto a su remuneración, la cual el valor que recibirá no es proporcional solo al trabajo realizado, sino, hay que tomar en cuenta otros factores como son la proyección que tienen y su renombre. Hay que aclarar, que en nuestro país estos deportistas cuentan con lo que se considera un régimen especial, sin embargo, aún tienen que responder a lo establecido en el Código de Trabajo.

En la actualidad, el contrato de trabajo deportivo es donde se plasma la relación entre las instituciones deportivas y los deportistas, aunque existe aún muchas personas que consideran a los deportistas como no profesionales, y que, por lo tanto, cuentan con un contrato atípico de una relación laboral. Es este el caso en el que se debe distinguir lo que se considera como un deportista profesional a uno amateur, ya que el derecho laboral lo que busca es proteger a la persona que se dedica al deporte como su profesión y que a cambio de cumplir con lo estipulado en su contrato laboral deba recibir una remuneración.

Hay que distinguir entre el deportista profesional y el aficionado o “amateur”. La situación de aquel es la que interesa en relación con [sic] este estudio; ya que el aficionado, en su actuación, no podría ser considerado, de ninguna manera, sujeto del Derecho de Trabajo, porque falta el aprovechamiento de su actividad y toda explotación de carácter económico. De una concepción altamente espiritual del deporte se ha pasado a otra totalmente materialista, dado que el contenido económico de la relación entre el atleta profesional y el club a que pertenece es semejante a la del empresario que especula con su actividad: tiene un carácter económico. Si bien el deporte incluye tanto al aficionado como al profesional, cabe distinguir la naturaleza de la actividad desarrollada, según el carácter que se imprime a esa actividad: si esta tiene repercusión económica en quien la practica o carece de tal efecto. Si bien el deportista aficionado está sujeto a determinadas condiciones, incluso la exclusividad y dependencia, no existe en su situación subordinación alguna de carácter económico; por ello no hay tampoco prestación económica, ni se especula con su exhibición, en la cual tiene o recibe una recompensa o premio, que no se traduce en salario. Tanto el deportista aficionado como el profesional tratan de obtener un premio, que es triunfo en la competición; pero, en un caso, el premio tiene carácter honorífico, en tanto que en otro lo tiene económico. Es la diferencia que existe entre los honorarios y el salario. El deportista aficionado recibe cual retribución un título honorífico, la recompensa, el mérito de la labor cumplida; en tanto que el deportista profesional persigue esa recompensa para aplicarla como el *primum vivere* que supone su subsistencia económica; es la materialidad del premio, y no el honor de éste, lo que prevalece en la situación del último (Cabanellas de Torres G. , 2001)

Este tipo de contratos tiene su naturaleza atípica, lo que quiere decir que busca romper con lo establecido en la legislación común. Como se mencionó anteriormente una de las características que lo diferencia es la remuneración, pero también lo sería la jornada laboral. El Código de Trabajo

reconoce en sus artículos 47 al 57, que la jornada puede ser diurna, nocturna o mixta, el cual debe contar con tiempo de descanso forzado, el cual normalmente se lo aplica los fines de semana, dependiendo del trabajo y el horario establecido aceptado por el empleado y trabajador. Sin embargo, en el área del deporte y debido a las circunstancias, los deportistas, entrenadores y cuerpo técnico del instituto o club deben terminar sus actividades en base a los partidos que en nuestro país usualmente tienen acogida los fines de semana, por lo que su jornada y horarios no son establecidos ni pueden tener un verdadero control, ya que todo dependerá los días y tiempos que los organizadores de los torneos establezcan para los partidos, adicional a lo dicho, se toma el tema de las concentraciones, lo que involucra los entrenamientos y futuros viajes que puedan tener, por lo que existe demasiada variaciones para tener un verdadero horario establecido y que se consideran como elementos propios de este tipo de contratos y su naturaleza.

Los contratos laborales deportivos al igual que los contratos laborales generales tienen características y elementos esenciales. En primer lugar, se establece como elemento esencial que la dedicación al deporte es habitual, lo que lleva a entender que nos encontramos ante una figura de un deportista profesional, lo mismo con referencia a los entrenadores, quienes practican el deporte, pero de una manera indirecta.

Esto incluye que se encuentren bajo el régimen de una institución o de un club deportivo y que la mayoría de veces deben encontrarse sometidos ante un régimen disciplinario, lo que comprende la obligación, como antes mencionada, de acudir a las prácticas y entrenamientos y en caso de no cumplir con esta obligación pueden tener una sanción al no cumplir con lo acordado en su contrato. Este elemento es relevante para alcanzar el objetivo planteado, ya que al conseguir un alto nivel se lo podrá demostrar en las competencias nacionales e internacionales donde participarán los deportistas.

En segundo lugar, se encuentra la voluntad de las partes, la cual se considera como elemento esencial de cualquier contrato. Los deportistas, entrenadores y cuerpo técnico deciden libremente firmar un contrato de trabajo con el instituto o club deportivo para brindar sus servicios de manera regular dentro del ámbito de una institución o club deportivo para recibir una remuneración por sus servicios.

En tercer lugar, en el caso de los deportistas, los servicios prestados no son necesariamente de absoluta dedicación y que sea el único fundamento para su medio de vida y de su familia, puesto

que, se tiene conocimiento que al alcanzar un nivel de reconocimiento a nivel nacional e internacional, los deportistas pueden desarrollar otras actividades las cuales tendrán una paga, como sería prestar su imagen para comerciales o la venta de una marca, lo que no afectaría en lo mínimo su profesionalidad, por lo que el elemento para que se reconozca que se trata de un verdadero contrato laboral es el tema de la remuneración.

Es sumamente importante establecer el elemento de la remuneración de los deportistas profesionales, puesto que, solo se considerará como un contrato laboral deportivo si al deportista se le paga un salario o remuneración y no una compensación de los gastos derivados de su práctica. En nuestra legislación no existe un límite para reconocer la cuantía que reconozca a un deportista de un *amateur*, por lo que se debería estimar que por más mínimo que sea el valor, si es un salario o remuneración se lo debe considerar al deportista como profesional y tener acceso a las obligaciones y derechos reconocidos para estas personas.

El elemento de la duración es esencial en los contratos del mundo deportivo, ya que, a diferencia de los contratos laborales, una gran cantidad de personas que ejercen sus actividades relacionadas al deporte suelen tener sus contratos con un tiempo determinado, el cual se lo puede definir en dos aspectos. El primero establece que:

Tendrá siempre una duración determinada, bien porque exprese la fecha de finalización, bien porque se refiera a una determinada competición o número de partidos. En el primer supuesto, se entenderá finalizado, sin necesidad de previo aviso, el día señalado. En el segundo supuesto, se entenderá finalizado el día en que se celebre el último partido de competición de que se trate, siempre que el Club participe en el mismo (Boe, 1998).

Entonces nos referimos a un contrato que dura de acuerdo con un número de partidos o una determinada competencia. En cambio, la segunda se trata de un contrato por temporada, en el cual podemos encontrar el periodo de vigencia, en estos se pueden señalar la fecha de inicio y finalización, ya que normalmente los campeonatos cuentan con un calendario fijo, en el cual los clubes se basan para la redacción de estos tipos de contratos.

Una característica adicional de estos contratos es la cláusula de exclusividad, la cual se encuentra en muchos contratos de trabajo generales, pero no se lo considera como obligatorio, eso se basará en lo que el empleador decida, pero en el área deportiva esta característica debe ser reconocida, por el motivo que un deportista, deberá inscribir su contrato con un solo club deportivo o institución como una normal general.

Se define la exclusividad como

El pacto de dedicación exclusiva o de plena dedicación es aquel por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un solo empresario, contra su derecho a pluriemplearse, esto es, a trabajar simultánea, aunque distintamente, para diversos empresarios en virtud de varios contratos de trabajo; de forma que se constituya como un pacto que modaliza la ejecución del contrato de trabajo y limita la genérica libertad de contratación del trabajador (Cabanellas de Torres & De Val Tena, 1995)

Entre otras características se encuentran las cláusulas obligatorias que deben contar todos los contratos de trabajo deportivos, las cuales son:

1. Las fechas señaladas de acuerdo con el calendario deportivo
2. Reglas que el deportista profesional deberá seguir en base al deporte que aplica
3. Obligaciones que debe cumplir el deportista profesional de acuerdo con las instrucciones de la organización o club deportivo y las personas a su mando (directores, entrenadores, etc.)
4. Cláusula con referencia a la propiedad intelectual, en especial con el tema de la explotación de la imagen del deportista profesional.
5. Ocupación efectiva, la cual se define como la “clave para garantizar el vínculo entre la organización y el trabajador, además de pautar en forma escrita y acorde a los que exigen las diferentes leyes laborales este lazo” (Valenzuela, 2022)

Los contratos laborales deportivos también pueden contar con otras cláusulas, las cuales son opcionales, como serían, entre otras:

1. Uniformes
2. Premios individuales
3. Actividades adicionales
4. Concentraciones

El Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo ministerial Nro. MTD-2015-0019 emite el “Reglamento para regular las relaciones especiales de trabajo entre los deportistas profesionales y las entidades deportivas empleadoras”, la cual como lo describe su título busca regular la relación laboral que existe entre las entidades deportivas (empleador) con los deportistas profesionales y quienes desempeñan actividades conexas al deporte (trabajador). Este reglamento es muy general

y no abarca todos los elementos necesarios al tratarse de ordenar este tipo de relaciones ni su control con respecto a los contratos deportivos laborales, por lo que es necesario una actualización para la protección de los derechos de los deportistas profesionales.

### **1.3. Contrato de trabajo deportivo de futbolistas profesionales**

Los contratos de los futbolistas profesionales son de naturaleza laboral que deben tener un carácter especial, en el que el jugador ejerce una actividad productiva como su medio para obtener sus ingresos económicos, lo que lleva a considerarlo como un futbolista profesional y no un simple aficionado. Para que exista una relación laboral debe existir un contrato laboral donde el futbolista está subordinado a una institución o club con el fin de brindar sus servicios profesionales y a cambio de sus actividades recibirá una remuneración

El Estado tiene la obligación de proteger a los ciudadanos, en este caso los futbolistas al ser deportistas profesionales deben contar con un régimen especial para el amparo de los derechos de estas personas, al tratarse de contratos laborales con características especiales. Con este objetivo se promulgó “Ley del futbolista profesional” el 15 de junio de 1994. La regulación del fútbol profesional se encuentra por parte de la Liga Profesional de Fútbol del Ecuador, en las categorías A y B.

Los contratos de trabajo deportivos suscritos con los jugadores siempre deberán estar registrados en la Federación Ecuatoriana de Fútbol de acuerdo con el artículo 77 de la Ley del Futbolista Profesional, la cual establece que

Los contratos que los clubes celebren con sus jugadores serán registrados en la Federación Ecuatoriana de Fútbol, hasta dentro de quince días de celebrado. Los jugadores cuyos contratos no se hubieren registrado podrán actuar en el respectivo campeonato hasta por quince días contados desde la sesión en la que se los habilitó. Si el contrato no fuere registrado, el jugador será inhabilitado por el Comité Ejecutivo y no podrá seguir interviniendo hasta que no se registre el expresado contrato.

En la Ley de Futbolista Profesional se encuentra establecido en los artículos 9 hasta el 11 la información relacionada con la propiedad de los pases. La ley establece que el pase de un futbolista

únicamente es de propiedad del club de fútbol, pero a su vez el futbolista también puede ser el propietario de su pase. De acuerdo con el artículo 11 de esta normativa

Si se comprobare que el pase de un futbolista profesional pertenece a una persona natural o jurídica distinta, se procederá en la siguiente forma: a) Si la persona natural fuere dirigente, perderá esa calidad y no podrá volver a desempeñar ningún cargo en las instituciones del fútbol profesional ecuatoriano; y, b) En cualquier caso, el pase del jugador quedará en propiedad exclusiva del club en el cual estuviere actuando.

Los contratos de los futbolistas profesionales se encuentran regulados por la Ley de Futbolista Profesional; sin embargo, también debe tener concordancia con lo decretado por las normas internacionales, en este caso por la normativa establecida por la FIFA. Aclarado este punto, se menciona en los artículos 12 al 16 todo con respecto a las transferencias, las cuales además de estar acordes a la normativa jurídica del Ecuador, debe tomar en cuenta el Reglamento de Transferencias de la FIFA y sus estatutos accesorios, además de las normas establecidas en cada club de fútbol profesional.

El control sobre las transferencias permite la protección de los derechos de los jugadores sobre su libertad y sus intereses, al considerar que ninguna transferencia tiene lugar sin el consentimiento del mismo jugador. Así mismo, se busca la protección de los clubes, para lo cual deben precautelar el cumplimiento de las normas que regulan la relación laboral. En este punto se señala la importancia del contrato de trabajo entre el futbolista profesional y la institución, debido a que, las condiciones de transferencia serán establecidas no solo por medio de un pacto, sino debe encontrarse en el documento escrito, en este caso en el contrato, el cual debe ser registrado en la Secretaría de la Federación Ecuatoriana de Fútbol. Los contratos en este punto permiten además lo que sería conocido como una transferencia internacional, para lo cual, como requisito esencial para que La Federación Ecuatoriana de Fútbol autorice esta acción, es que exista un contrato entre los clubes donde se establezca que el jugador puede jugar en la Selección Nacional cuando se requiera sus servicios.

Con referencia a la remuneración, en este caso a diferencia de los contratos deportivos laborales establecidos en la normativa vigente, si tiene un monto mínimo establecido, el cual no puede ser inferior al salario mínimo vital general vigente, que este año 2022, es el valor de

cuatrocientos veinticinco dólares de los Estados Unidos, suma que deberá ser cancelada dentro de los primeros diez días de cada mes.

Cuando la Federación Ecuatoriana de Fútbol convoque a los jugadores para contratar sus servicios profesionales, este sustituirá al club de fútbol para el pago del sueldo mensual; sin embargo, el resto de los aportes el club seguirá siendo el encargado de pagar. En esta convocatoria se establece que el sueldo que otorgue la Federación no puede ser de ninguna manera inferior al valor que recibe por sus servicios brindados al Club.

Los futbolistas profesionales podrán ganar valores extras dependiendo de lo establecido en sus contratos, los cuales se encontrarán establecidos de acuerdo con el artículo 19 de la Ley de Futbolista Profesional, el cual dice:

Art. 19.-En el contrato entre un club y un futbolista profesional deberán constar expresamente, en forma clara y precisa, los valores que percibirá, entre otros, por los siguientes conceptos:

- a) Prima;
- b) Sueldo mensual;
- c) Remuneraciones adicionales establecidas en la Ley;
- d) Premios por punto ganado en partidos amistosos y oficiales; y,
- e) Premios por clasificación en certámenes nacionales o internacionales.

En el fútbol nacional actual, la realidad es que no existe un respeto por los puntos a tratar en los contratos laborales entre las organizaciones y clubes con los futbolistas profesionales, desde la inscripción de los contratos en la federación, hasta la falta de pago de las remuneraciones mensuales y el pago de los aportes al IESS, lo que concluye como la falta de cumplimiento de las obligaciones patronales por parte del empleador y causando una vulnerabilidad a los derechos de los futbolistas profesionales.

## **Capítulo II: La figura del entrenador de fútbol profesional en el ámbito laboral**

En Ecuador existe una definición muy vaga sobre de la persona trabajadora que desempeña actividades conexas a la práctica deportiva profesional en la cual se incluye a los entrenadores, por

lo que acudimos a lo establecido por la legislación de Chile, la cual considera a los entrenadores como:

Trabajador que desempeña actividades conexas con los deportistas profesionales, toda persona que mediante una remuneración estipulada en dinero u otra forma equivalente desempeñe habitualmente un trabajo directamente vinculado a la práctica del deporte por los competidores, en calidad de juez, árbitro, o bien colaborando con sus conocimientos especializados al aprendizaje, preparación y conducción del deportista (Ministerio de Defensa Nacional, 1970)

Existe un conflicto sobre el concepto del entrenador como parte de la naturaleza especial para deportistas, específicamente sobre el cargo que ha tenido el entrenador dentro de la historia, al considerarlo como personal de alta dirección y recientemente como parte de los deportistas profesionales. En el ámbito internacional y nacional se presenta una duda sobre considerar al entrenador como deportista profesional y si su relación laboral cabe en la normativa que regula los contratos laborales de los deportistas profesionales, este tema se lo tratará en el siguiente subcapítulo.

## **2.1. Particularidades de la relación laboral del entrenador de fútbol profesional con los clubes deportivos**

Los entrenadores de fútbol cuentan con dos cargos o roles en el mundo del fútbol, es decir, son por una parte trabajadores y también parte de la alta dirección.

A través de la historia y por medio de resoluciones jurisprudenciales internacionales se ha calificado a la relación laboral de los entrenadores de alta dirección. En Ecuador no existe jurisprudencia al respecto de este tema, más que el reconocimiento de la relación laboral que existe entre el entrenador de fútbol profesional con las organizaciones y clubes de fútbol. Tenemos, en cambio, un claro ejemplo en la sentencia RJ 2.336 del Tribunal Central de Trabajo, España, que dice:

para calificar nuevamente la relación laboral de un entrenador de fútbol como “propia del personal de alta dirección” y decretar la incompetencia de la jurisdicción laboral por razón de la materia), vuelve a hacer una extensa descripción de las funciones del entrenador según el siguiente tenor literal: “... teniendo bajo su exclusiva autoridad la preparación física y técnica de los jugadores, así como la elección del sistema de juego a desarrollar en partido, y disponiendo los días y horas de entrenamiento así como las sesiones de trabajo; con autoridad sobre los jugadores y exclusiva

competencia para darles las oportunas instrucciones, tanto en los vestuarios como en el terreno de juego, e iguales facultades sobre auxiliares, técnicos, masajistas y encargados de material; gozando también de facultades disciplinarias sobre los jugadores, así como para designar capitán del equipo y confeccionar la lista de los jugadores convocados para cada partido, designando quiénes de ellos debieran alinearse; teniendo a su cargo la vigilancia y cuidado de los jugadores en los desplazamientos, y resolviendo, de acuerdo con el Delegado del Club, los incidentes que pudieran surgir”.

También el análisis del Real Decreto número: 1382/985, el cual manifiesta que

Se considera personal de alta dirección a aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad (Social, 1985)

Con las jurisprudencias mencionadas y dado un significado fundamental a lo que se conoce como alta dirección, se llega a la conclusión de que:

“el club dejaba a su exclusiva iniciativa y autoridad actividades que constituyen competencias privativas del empresario, incluidas las disciplinarias con relación a los jugadores y constituyen actuaciones trascendentes de modo sustancial para el club, el que dejaba a su exclusiva iniciativa y autoridad actividades que constituyen facultades privativas del empresario” (Tribunal de Central de trabajo 2, 1975)

La alta dirección está compuesta por los empleadores con los cargos más importantes, en este caso dentro de un club de fútbol o institución. El entrenador en este caso ocupa un puesto en la alta dirección al cumplir con los requisitos meramente anunciados, como establecer metas y cumplir el rol de liderazgo, en cual pone en práctica las estrategias necesarias y toma las decisiones con respecto a todo el desarrollo del partido, por medio de las tácticas que considere importantes y los jugadores que estarán activos en la cancha, lo cual afecta a todos siendo que la meta principal es ganar el campeonato, sin embargo hay que tener en cuenta, si bien cuenta con el poder de liderazgo en los partidos, no la tiene con relación a los temas de administración, economía y relaciones con terceros, aunque existe jurisprudencia que determina lo contrario y menciona que

En los clubes de élite, la función del entrenador se ha extendido aún más: a la administración del equipo –incluso del club–, cumpliendo importantes tareas como la gestión financiera, las transferencias y los contratos de los jugadores, la promoción del club, las relaciones con instituciones externas, así como la determinación de la estructura del club. Este trabajo del

entrenador se asemeja a la labor de un director de empresa, implicando responsabilidades que van más allá del mero conocimiento futbolístico (Association, s.f.)

Por lo tanto, en algunas ocasiones los entrenadores cuentan con libertad por parte del club para la toma de decisiones administrativas y deportivas.

Con relación al Acuerdo Ministerial que establece la Ley de Fútbol Profesional, los entrenadores cuentan con una relación sublime con el club de fútbol u organización, relación de empleador con trabajador, por lo tanto, se entendería que se lo reconoce al entrenador como parte de la alta dirección sometida a la Ley de Fútbol profesional. Claramente en este contexto, a los entrenadores no se les reconoce este cargo extra que tiene, por lo que se los considera, simplemente, como un “deportista profesional” sin el crédito que se merece.

Ahora bien, se puede diferenciar entre el entrenador y el futbolista profesional en el aspecto de lo que serían los partidos de la selección y la Federación de Fútbol Ecuatoriana, en la cual el entrenador tiene su función de naturaleza permanente y voluntaria, mientras que los jugadores pueden variar, dependiendo de su renovación y si son convocados permitiendo que exista la selección como tal y en la cual los jugadores serán la representación nacional, mientras que el entrenador formará parte de ella.

Existe conflicto con respecto al tema de un cargo unívoco del entrenador. Se debe tomar en cuenta que no se puede calificar al entrenador como alta dirección por el hecho de que no tiene la potestad de decidir qué jugadores contratar; su rol es la preparación de estos deportistas y el desarrollo total del juego, lo que lleva a no contar con el rol fundamental para considerarlo como empleador al no existir una verdadera relación de dependencia plasmada en un contrato laboral, solo se da por entendido que los jugadores deben obedecer lo que diga el entrenador y más que nada lo que solicite el club o institución. Muchos autores consideran más bien a los entrenadores como trabajadores directivos, más no parte de la alta dirección.

## **2.2. Contrato laboral deportivo del entrenador de fútbol profesional**

En la legislación ecuatoriana se encuentran establecidos los contratos laborales deportivos en la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación y al tratarse de manera más específica de los jugadores y entrenadores de fútbol profesional sus contratos se encuentran en la conocida Ley

de Fútbol Profesional. Sin embargo, como se ha explicado anteriormente estos contratos son más referentes a los jugadores que a los entrenadores y personal auxiliar, puesto que los puntos importantes se refieren a las actividades de los deportistas. De igual manera, como se mencionó, esta ley debería ser actualizada e implementar elementos en base a la realidad de jugadores y entrenadores profesionales

La función de este colectivo comporta una actuación coordinada con los deportistas y la necesidad de una adaptación e integración con los mismos; por lo que esta relación laboral ha de ser temporal, al igual que la de los deportistas, porque han de gozar simultáneamente de la confianza de los jugadores y el club, lo cual sería incompatible con la duración indefinida de su relación laboral que se derivaría de una relación laboral común (Fernández, 2012)

Al respecto, muchos consideran desde el punto legal, que la figura del entrenador de fútbol profesional y los jugadores son las mismas, al contar con elementos comunes en sus contratos. Sin embargo, las actividades que realizan los entrenadores de fútbol profesional son diferentes a lo que se establece en los contratos de los jugadores profesionales, por ende, deberían contar con una legislación especial para ellos, justamente al considerar que el entrenador no es igual a cualquier trabajador, al contar además con un cargo de alta dirección.

Este contrato laboral es de naturaleza atípica puesto que contiene esquemas no propios de la normativa común laboral; entre estos se encuentra el elemento de las jornadas, puesto que al igual que los jugadores de fútbol no cuentan con una jornada específica, ya que sus horarios dependerán de los partidos de fútbol programados, o bien las que el club o institución decida, en razón de que muchas veces los partidos se juegan en fines de semana, a lo que hay que agregar los entrenamientos, viajes y las concentraciones previas.

Otro factor a tomar en cuenta es que los entrenadores no pueden solo basarse en lo establecido en la legislación laboral general, ya que deben cumplir con otras normativas por ejemplo lo dictado por el máximo órgano internacional, reconocido como FIFA y por el órgano nacional superior, el cual es la Federación Ecuatoriana de Fútbol, además de las propias de cada liga y club de fútbol de quienes forman parte.

### **2.2.1. Características**

Los contratos laborales deportivos deben contar con las siguientes características para ser considerado como tal. En primer lugar, **la dedicación a la práctica del deporte**. En el caso de los entrenadores de fútbol profesional llevará la dedicación de manera no directa, a través de la preparación física y táctica de los jugadores. Esta dedicación al deporte es obviamente habitual, puesto que en los casos en que los entrenadores de fútbol profesional brinden sus servicios al club de manera ocasional se los considerará como entrenadores amateurs. Uno de los principales fines de este elemento es lograr conseguir el mejor nivel en las competencias y cumplir con los objetivos planteados. Al ser profesionales, por la práctica habitual de la actividad deportiva, permite que se los reconozca como tales por parte de la Federación Ecuatoriana de Fútbol y cualquier organismo profesional, lo que se concreta a través de la entrega de las licencias que se les otorga para que pueda realizar este trabajo.

En segundo lugar, contamos con la característica de **la voluntad**. Al igual que cualquier contrato laboral, es importante que el trabajador (entrenador) indique que las actividades y los servicios que presta son de manera libre y consentida. En este punto, se añade lo de la exclusividad, ya que los entrenadores de fútbol no pueden suscribir contratos deportivos con dos clubes diferentes de manera simultánea.

Tenemos en tercer lugar, **la ajenidad del servicio**, que se refiere a que el entrenador solo obtendrá su remuneración mensual o incentivos acordada con el club, mas no las ganancias o beneficios que percibirá el club por las competencias, propagandas y los logros obtenidos. Esto sucede debido a que el entrenador, como se fundamentó anteriormente, se lo considera como un trabajador con alta dirección; sin embargo, él no asume los riesgos empresariales como lo haría los directores del club, sino solo cumple con las funciones pactadas en sus contratos laborales.

El cuarto punto es muy importante, se trata de un **trabajo remunerado**, en este caso la remuneración se considera como la motivación para los entrenadores para prestar sus servicios de allí que se trate de una contraprestación. Es relevante recalcar que el mismo Código de Trabajo en su artículo 3 establece que todo trabajo debe ser remunerado. En los contratos de los entrenadores con respecto a la remuneración también se pueden incluir lo que sería derechos de imagen y los premios.

Además de la habitualidad, una de las grandes diferencias entre un entrenador profesional y un amateur es la remuneración, ya que, los entrenadores obtienen este valor como su fuente económica en su vida habitual, mientras que los amateurs perciben solo por los gastos derivados de su práctica deportiva, por lo que, no se puede considerar como profesional al que cuya actividad deportiva no sea retribuida solo por la práctica del deporte por mero gusto.

Cuando hablamos de los valores que obtiene el entrenador por derecho imagen implica ser una figura pública, por lo cual se encuentra expuesto al ojo y escrutinio público, a la prensa, y por lo tanto, existe publicidad, actividades con patrocinadores, exposición en la televisión, anuncios en la radio y charlas y otras actividades en diferentes centros, como escuelas, universidades, etc. Así, la explotación de la imagen del entrenador profesional está ligada a la remuneración, como parte de las sus actividades establecidas en el contrato laboral.

En el aspecto de la remuneración, se puede considerar o no como parte de esta los viáticos, todo dependerá si esta incrementa la retribución percibida o si se la considera simplemente como un gasto que se debe cubrir con el fin de que el entrenador cumpla con sus funciones, para esto tenemos lo dicho por Cabanellas, el cual establece que

Debe calcularse como salario aquella parte del viático que incrementa el patrimonio del trabajador; lo que excluye las sumas por reintegro de fondos empleados en el cumplimiento de las tareas encomendadas. R. también el carácter de salario el viático fijo e invariable que el trabajador percibe sin cargo de rendir cuentas y con independencia de los gastos efectivos del viaje (Cabanellas de Torres G. , Compendio de Derecho Laboral, 1992)

Luego, el mismo autor explica “Pero si se le abonan sumas que, además de compensarle los mayores gastos y el costo del transporte, representan un excedente sobre lo realmente gastado, el viático aumenta la retribución y forma parte de ésta” (Cabanellas de Torres G. , Compendio de Derecho Laboral, 1992).

Todo lo mencionado debe constar en los contratos firmados entre el entrenador y el club de fútbol, con el único afán de evitar posibles problemas y poder velar por los derechos de los entrenadores con respecto de su remuneración y demás beneficios económicos el cual tiene el derecho a recibir al ser parte de trabajadores que se rigen bajo el Código de Trabajo.

Por último, se tiene **la subordinación**, tal como se reconoce en cualquier contrato, el

trabajador debe cumplir al empleador, el cual es el encargado de dirigir y, si es necesario, sancionar al trabajador por no cumplir las labores pactadas. En este caso específico el club puede ordenar, direccionar y sancionar al entrenador, pero el entrenador también tiene esta facultad con respecto a los jugadores del equipo. El entrenador tiene la capacidad para planificar charlas, tácticas, establecer los horarios de entrenamiento y el lugar donde se realizarán, así como la intensidad de las mismas, las y en general cualquier otra actividad que corresponda para la consecución de los fines propuestos. También tiene la facultad de sancionar a los jugadores por conductas indebidas o por no cumplir con sus funciones sin que exista la intervención del club y la junta deportiva, al ser ellos los encargados de dirigir las prácticas y los partidos, también tienen este poder con respecto a los asistentes técnicos y preparadores físicos.

### **2.2.1 Condiciones de los contratos**

Toda relación laboral plasmada en un contrato debe contar con ciertos elementos esenciales, los cuales se comentarán en este acápite. Primero se tiene **las obligaciones**, tanto de los entrenadores como del club. Los entrenadores deben cumplir con las labores e instrucciones ordenadas por el club de fútbol, pero siempre teniendo en mente la libertad que tiene el entrenador para establecer como se desarrollarán las actividades de los jugadores, como la preparación de ellos, las tácticas que se usarán en el equipo con el fin de alcanzar el objetivo plantado previamente, los cuales deben cumplir con recomendaciones sobre la salud de los jugadores las cuales serán instruidas por los médicos especialistas. Todas las obligaciones que tiene el entrenador deben ser lícitas y cumpliendo con el Código de Ética del club. Como se menciona existe la libertad del entrenador, sin embargo, esta libertad tiene su límite: debe poner en conocimiento del club los entrenamientos y sus parámetros.

El elemento esencial de **la jornada** permite determinar la forma en la que el entrenador prestará sus servicios. En el caso del entrenador este no cuenta con un tiempo establecido como sería la jornada diurna, nocturna o mixta, debido a que todo dependerá de las competencias y las fechas; y puede variar, por lo que puede ser más bien flexible, debido a que tendrá que laborar por menos tiempo al encontrarse fuera de fechas importantes o si el equipo participará deberá aumentar la cantidad e intensidad del entrenamiento, por lo tanto, su horario. De manera internacional, muchos países no consideran que el tiempo que tomen los entrenadores en movilizarse al exterior

o interior del país formen parte de la jornada, solo lo que sería concentraciones, entrenamientos, charlas y los partidos que se disputen. Por otro lado, la jurisprudencia considera que, sí se debería tomar en cuenta estas horas en la jornada debido a que los entrenadores están sometidos durante este tiempo al poder disciplinario del club.

**Las vacaciones** son un derecho de todo trabajador, el cual está reconocido en el Código de Trabajo en su artículo 69 que dice que

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

En la Ley de Fútbol Profesional también se establece en su artículo 24 que “Salvo en los casos de contrato por un plazo inferior a seis meses o para un evento, los futbolistas profesionales tendrán derecho a una vacación con remuneración quince días por año, por lo menos”, si bien esto se encuentra escrito, la práctica demuestra que si se goza de este derecho pero dependiendo del tiempo que el club establezca, lo que normalmente se les permite descansar en los periodos de finalización de temporada y no cuando el entrenador solicite. Como se encuentra dicho por la misma ley, el gozo de las vacaciones no es igual que el resto de los trabajadores comunes, ya que cuentan con 15 días o más, y dependerá de las fechas de cuando se acabe la temporada y comience una nueva. En resumen, las vacaciones en la práctica en la vida real dependen del calendario de temporada y las obligaciones que tiene el entrenador con el club.

**Los descansos** es otro elemento importante y variante con respecto a lo que sería un contrato laboral general. En el Código de Trabajo se reconoce este derecho del trabajador en su artículo 50, el cual menciona que

Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Los entrenadores cuentan con el poder de la decisión sobre los descansos entre jornadas,

serán los encargados de decidir si lo mejor es trabajar una sola jornada o por motivos de campeonato será doble jornada. En el caso de que se decida por doble jornada va a ser importante que se brinde un tiempo de descanso con el fin de que los jugadores puedan recuperarse, en cambio si se trata de una jornada, pero intensa, no sería relevante ni necesario un descanso diario.

En el caso de que hablemos del descanso obligatorio, también tendrá cambios todo el tiempo, puesto que el trabajador cuenta con dos días a la semana para su descanso, los cuales normalmente son los días sábado y domingo, pero en este caso pueden variar si se juegan partidos los fines de semana o, si la temporada acaba, pueden volver a los horarios regulares. Ahora bien, también se conoce que pueden contar con los métodos de las jornadas especiales, las cuales pueden contar con más de cinco días seguidos de trabajo, pero de igual manera con más días seguidos de descanso obligatorio, lo que igual lleva al problema que estos no podrán estar establecidos en un documento, por lo que no se considera como una opción.

Estas jornadas deben contar con flexibilidad, al ser jornadas prolongadas, la cual es “la tendencia hacia la eliminación de rigideces que dificultan adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado” (Plá Rodríguez, 2010); sin embargo, el tema de los descansos de los entrenadores no se encuentra regulado en ninguna normativa, por lo que se consideraría que tendrían que evaluarse como cualquier contrato subordinado al Código de Trabajo, causando un problema grande para los entrenadores, ya que deben contar con una protección especial en estos casos.

Hay que tomar siempre en cuenta que,

Si bien en algunos temas pudieran destacarse ventajas de la flexibilización para las partes relacionadas por un contrato de trabajo, no se debe jamás perder de vista que ninguna “adaptación” a nuevas circunstancias puede justificar el desconocimiento de derechos ya adquiridos como, en este caso, el derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos, conquista lograda hace más de un cuarto de siglo, y, a pretexto de ello, insistimos, además violentar principios consagrados tanto en la Constitución de la República como en convenios internacionales, tales como el de la intangibilidad y el de no regresividad (Monesterelo, 2013).

Al igual que las vacaciones, los entrenadores están impedidos de ausentarse si es que el equipo se encuentra en campeonatos o en concentración para la preparación de un futuro partido, lo que le imposibilita el solicitar no estar presente por licencia de paternidad ni otras licencias que no fueran por salud. Lo que vulnera otro derecho reconocido en la normativa vigente, la cual es

totalmente controlable si esta estuviese establecida en la ley de deporte o si existiera un verdadero órgano que se encuentra a cargo de la protección de estos profesionales y de cualquier deportista en general, ya que muchos por miedo a ser despedidos prefieren no emitir queja alguna sobre esta vulneración, ya que no contará con una autoridad competente para velar por ellos.

El siguiente y último punto es la **terminación del contrato**, el cual se encuentra establecido en el artículo 30 de la Ley de Fútbol Profesional, el cual reconoce como causa para poner fin a los contratos los siguientes:

- a) La muerte del futbolista profesional;
- b) La pérdida de categoría del club o su disolución y liquidación legal;
- c) El mutuo acuerdo entre las partes, que deberá constar por escrito y ser inscrito en la Secretaría de la Federación Ecuatoriana de Fútbol;
- d) La transferencia a otro club;
- e) El vencimiento del plazo contractual;
- f) La indisciplina grave o las faltas repetidas de disciplina; y,
- g) El desahucio o el visto bueno, de acuerdo con la ley.

En el caso de la terminación del contrato laboral deportivo del entrenador, aunque no se encuentre reconocido en esta ley, como cualquier otro trabajador tiene también el derecho a dar por finalizada la relación laboral de manera unilateral, sus causales se encuentran establecidas en el Código de Trabajo artículo 173. Los entrenadores tienen el derecho de dar por terminado el contrato sin que exista una causa justificada, a través del abandono y su renuncia, la mayoría de estos casos ocurren porque no consideran que el rendimiento del equipo está dando para más bajo su mando, por nuevas ofertas por parte de algún club o una de las razones más comunes en Ecuador y de manera internacional es por la presión de los aficionados de los equipos al no estar contentos con los resultados de los equipos. En este caso si el entrenador decide terminar la relación de manera unilateral y de manera voluntaria, no recibirá los mismos beneficios, como sería el caso del despido.

La terminación de un contrato de trabajo es un fenómeno jurídico que provoca la extinción del contrato de trabajo, disolviendo el vínculo laboral, y, en consecuencia, quedando liberadas las

partes de todas las obligaciones y derechos de orden patrimonial y personal que habían contraído como tal (Saffie Duery, 2010)

El entrenador de fútbol profesional al encontrarse bajo el régimen del Código de Trabajo, su relación con el club como cualquier otro contrato puede terminar por las siguientes causales:

Art. 169.-Causas para la terminación del contrato individual.-El contrato individual de trabajo termina: 1. Por las causas legalmente previstas en el contrato; 2. Por acuerdo de las partes; 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; 4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; 5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo; 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; 7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código; 8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y, 9. Por desahucio presentado por el trabajador (Asamblea Nacional, 2012)

### **Capítulo III: Análisis de Derecho comparado vs. normativa nacional: normativa, doctrina y jurisprudencia de la relación laboral de los entrenadores de fútbol**

El derecho Deportivo en Ecuador no ha sido un tema ampliamente estudiado, por lo que existen vacíos y necesidades al momento de regular situaciones tan elementales como la de las relaciones laborales de personal que no es precisamente el jugador profesional. En ese sentido, más que como derecho deportivo, se intenta observar el problema desde el punto de vista laboral, por ello, es necesario realizar un análisis de Derecho comparado, tanto en lo referido a la normativa, doctrina y jurisprudencia de la relación laboral de los entrenadores de fútbol; lo cual nos servirán para generar una propuesta de implementación de medidas dentro de la legislación ecuatoriana.

#### **3.1. España**

Para definir la relación laboral existente entre los entrenadores de fútbol y los equipos, es necesario establecer la naturaleza jurídica del entrenador de fútbol. Así, según el autor Alfredo Martínez (2020), cuando se trata de la calificación jurídica de la relación profesional de los entrenadores deportivos, la primera duda que surge es de qué tipo de relación laboral se trata. Es

importante recordar que la conexión entre clubes y entrenadores funciona en dos áreas diferentes: la asociación y el lugar de trabajo. Dado que las cuestiones de derecho laboral se resuelven con este tipo de regulación, y la regulación federal regula otras cuestiones, ambas perspectivas discurren en paralelo a través de sistemas jurídicos separados sin llegar a colisionar.

Según el artículo 8 e) de la Ley española 10/1990 del Deporte, de 15 de octubre, el Consejo Superior de Deportes es el organismo acreditador de las competiciones oficiales de carácter profesional y de ámbito nacional. Por otra parte, el artículo 46 de la misma Ley prevé la clasificación de los concursos en formales o informales, profesionales o no profesionales. Asimismo, las competiciones oficiales de ámbito estatal son competiciones sancionadas por la respectiva Confederación Deportiva Española, quedando excluidas las de carácter profesional correspondientes a las titulaciones de la Confederación Deportiva Española.

Acertadamente, la doctrina española considera que los entrenadores tienen un impacto directo en cómo se desarrolla el juego, determinando la mejor alineación para ingresar a la competencia, decidiendo cuándo ocurren los cambios en la alineación del equipo y quién es responsable de dirigir cada set del juego; decide las tácticas y estrategias necesarias para derrotar a sus rivales y las pone en práctica con el jugador. Pero, como podemos imaginar, no solo en deportes de equipo, sino también en deportes individuales, un atleta no puede desempeñarse adecuadamente sin un entrenador que lo guíe.

Según Martínez, el verdadero debate se genera al momento de determinar la esfera en que pueden operar los entrenadores deportivos profesionales, pues, por un lado, podrían enfocarse como trabajadores correspondientes a los directores de la asociación, o a su vez, ser calificados como deportistas profesionales; en este sentido sostiene: “Ante la ausencia de un criterio normativo expreso, ha tenido que ser la jurisprudencia la encargada de fijarlo, decantándose por la consideración de los entrenadores como deportistas profesionales” (Martínez, 2020).

La discusión, por tanto, principia en que no existe una ley o reglamento que norme la relación existente, por ello, se ha dejado que sea la jurisprudencia la que moldee la relación, atendiendo necesidades evidentes. La jurisprudencia establece, consecuentemente que, así como hay una relación laboral especial para los deportistas profesionales, de la misma forma debe existir una relación laboral con los entrenadores de clubes y asociaciones deportivas. Actualmente los

técnicos tienen todos los privilegios previstos en los reales decretos que regulan la materia, debido al actuar de este país ante la situación de los entrenadores profesionales. El primer paso que se realizó fue considerarlos personal que pertenece a la nómina de trabajadores profesionales y no como altos miembros o directivos, como si se crease una nueva categoría que existe entre los administradores y los deportistas:

(...) como también lo había entendido la jurisprudencia de esta Sala en sus sentencias de 16 de Mayo de 1975 (RJ 1975\2592) y 20 de Junio de 1977 (RJ 1977\3184), al resolver sobre contrato de un entrenador, siquiera fuese -por razón cronológica aplicando la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, artículo 7.º, y concluir que sus funciones eran de alta dirección y quedaban, por tanto, excluidas del campo laboral; y si a ello se suma lo que disponen los artículos 3.º-1 y 4.º-1 del Código Civil en orden a la aplicación de las normas jurídicas, que ha de realizarse en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas -primera de las reglas en ellos contenidos; haciendo aplicación analógica de normas reguladoras de supuesto semejantes entre los que se aprecie identidad de razón -regla segunda-; y, en todo caso, acudiendo a las citadas como disposiciones supletorias -regla del n.º 3 del propio artículo 4.º-; ha de resolverse que a los técnicos y entrenadores es aplicable la normativa reglamentaria en vigor para los deportistas profesionales (Martínez, 2020)

Para darle el criterio especial, la doctrina descarta el considerarlos como deportistas profesionales; así, respecto a una encuesta realizada en el Tribunal de Justicia Superior de Cataluña el 4 de diciembre de 2014, el autor Mario Quintero (2014), dijo: El éxito profesional no es solo determinado por las sensaciones, es producto del trabajo de un guía, y, si bien éste presta servicios profesionales en el marco del sector deportivo, no realiza actividades relacionadas con su movimiento, sino que realiza actividades auxiliares (limpieza, mantenimiento, vigilancia, etc.). “En algunos casos, la relación profesional entre un entrenador y una persona jurídica relacionada con el deporte se puede dividir en tres opciones: alta dirección, atletas profesionales, o relación de co-empleo” (Quintero, 2014), de tal forma que no se considera a los entrenadores como jugadores profesionales. La verdadera esencia del discurso recae en que la relación laboral del entrenador no se encasilla en el parámetro regular, debido a su profesión no se lo puede calificar como un trabajador común, y tampoco se lo puede considerar como futbolista profesional ya que no desempeña un rol de jugador.

El autor Lujan Alcaraz (2015), dijo en su momento que, aunque se aprobase un reglamento especial para los deportistas profesionales seguirían surgiendo demandas laborales, lo cual es

lógico porque no se puede encontrar la paz teórica en este punto a menos que exista un sistema normativo especial para regular esta relación.

Aunque hace sentido y justicia que los entrenadores sean considerados como un género especial, fuera de los deportistas profesionales y de los empleados regulares que deba tener la asociación deportiva, vale recordar que, al inicio del estudio de las figuras de los entrenadores, la jurisprudencia los contemplaba como empleados en funciones administrativas, y no legalmente habilitados como deportistas profesionales, situación que se mantuvo hasta la Sentencia del Tribunal Supremo del 14 de mayo de 1985, según el cual los entrenadores son considerados deportistas profesionales. De esa fecha hasta la actualidad, se mantiene ese criterio dentro de la legislación española.

### **3.1.2. Argentina**

De acuerdo con Edgar Jiménez (2020), la doctrina argentina empieza aclarando que un entrenador deportivo, por un lado, representaba la autoridad suprema que dirigía a un individuo (atleta) o a un grupo de élite (equipo) en actividades destinadas a lograr el máximo rendimiento en el menor tiempo posible. Esta necesidad de éxito en la competencia atlética es tal que los factores de rendimiento suelen expresarse en competencias individuales y/o colectivas complejas, multidimensionales y sinérgicas, así como el rendimiento de un deportista, o equipo que determina cuándo debe abordar el perfil del entrenador.

Actualmente, en Argentina es mucho más fácil ubicar a los entrenadores, ya que la doctrina ha encasillado, sin discusión, a todas personas que prestan algún tipo de servicio en el ámbito deportivo, a los cuales ha denominado trabajadores deportivos; así el autor Edgar Jiménez establece:

A la hora de ubicar el trabajador deportivo debemos considerar dos variantes. La primera, que ya no se incluye cualquier tipo de atleta, comprende solamente aquél que obtiene remuneración de su esfuerzo, que lo tiene como profesión o modo de vida habitual, independientemente de si comparte al igual que el aficionado o amateur, de estímulos meramente deportivos como la gloria o la victoria deportiva. La segunda, razón por la que preferimos denominarlo como trabajador deportivo, es porque se incluyen además del deportista profesional, entrenadores, asistentes, entrenadores de porteros y preparadores físicos. (Jiménez, 2020)

Para que este concepto se perfeccione se debe atender otros aspectos esenciales, como la relación de trabajo bajo subordinación, la remuneración y la prestación de servicios, esta última

toma particular importancia debido a que el objeto mismo de la relación laboral de deportistas va a depender de ella. Se puede establecer que la prestación del servicio es la razón por la que se paga a los trabajadores y las condiciones personales en las que se emplean.

Desde entonces, la doctrina sostiene que los jugadores profesionales y los directores técnicos del fútbol argentino son trabajadores especiales y que la relación laboral de los directores técnicos se rige por la ley federal del trabajo (Código de Trabajo para Ecuador).

De acuerdo con las reglas establecidas por la Liga si el club es amateur, pero el director técnico tiene un título formal, sus actividades son profesionales ya se lo considera como un trabajador que merece la protección de la ley laboral. Para los entrenadores extranjeros, la Convención Colectiva de Trabajo determina que solo pueden actuar si tienen titulación oficial nacional o federal de otro país, y se debe solicitar el permiso a la Asociación de Técnicos del Fútbol Argentino de acuerdo con su reglamento.

En este sentido, el artículo 183 del Reglamento General de la Asociación de Fútbol Argentino (AFA) estableció que, para el ejercicio de sus respectivas funciones, el director técnico Extranjero deberá poseer un título profesional legalizado otorgado por otra Asociación Nacional en el marco de la FIFA, con una experiencia mínima de tres años, reconociendo competencia equivalente a dos años de estudio en asociaciones nacionales y habiendo desempeñado las funciones técnicas. Continuando con el desarrollo del sistema de contratos, el Director Técnico del Fútbol Argentino no ejerce su pericia, y ningún club puede utilizar sus servicios profesionales sin el previo cumplimiento, firma y registro del contrato correspondiente. El contrato entre el director técnico y el Club será por un período mínimo de un año y se hará en cinco copias en un formulario estándar y se registrará en la AFA dentro de los diez días siguientes a la firma. En necesario tener en cuenta que los contratos se pueden firmar en cualquier momento del año.

### **1.1.3. Chile**

La discusión es similar en los países de América Latina, por lo que la solución parece ser la misma, empezando por estimar a los entrenadores como grupos especiales para su regulación laboral. En ese caso se puede decir que los contratos de trabajo de los deportistas profesionales y de los empleados que se dediquen a actividades afines se mantienen por un tiempo determinado.

No obstante, la duración del primer contrato de trabajo con una entidad deportiva no podrá ser inferior a una temporada, o el resto de la temporada si ya ha comenzado, y no podrá exceder de cinco años. Cada renovación de contrato requiere el consentimiento expreso y por escrito del empleado y debe renovarse por un mínimo de seis meses.

La Ley chilena 20178 regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, en ella se establece la clasificación de personal del equipo de fútbol, en esta se encuentran los deportistas, trabajadores conexas, la entidad deportiva y la entidad disciplinaria, tal como la autora María Morales (2014), la ley se detalla de la siguiente forma:

- Deportista Profesional: Es toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte, bajo dependencia y subordinación de una entidad deportiva, recibiendo por ello una remuneración
- Trabajador Conexo: Aquel que desempeña actividades relacionadas en forma remunerada, como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional
- Entidad Deportiva: Es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un deportista profesional, o de un trabajador que desempeña actividades conexas, en virtud de un contrato de trabajo.
- Entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena: Son aquellas entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local (Morales, 2014).

La Ley N° 20178 expedida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social establece:

Toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte, bajo dependencia y subordinación de una entidad deportiva, recibiendo por ello una remuneración. Por su parte, un trabajador que desempeña actividades conexas, es aquel que en forma remunerada ejerce como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social , 2007)

Morales (2014), menciona que, a pesar de la promulgación de esta ley, en la práctica aún existen algunas cuestiones no resueltas y algunas disposiciones del Código del Trabajo o de la Ley N° 20178 que no son adecuadas ni aplicables a los contratos de los jugadores profesionales, por ejemplo, si un atleta celebra un primer contrato de trabajo como profesional con una organización deportiva diferente de la organización que fue la encargada de su formación, este atleta deberá, de acuerdo con las reglas establecidas pagar una indemnización como compensación por su labor en su crecimiento profesional, lo cual se encuentra establecido en la ley anteriormente mencionada Artículo 152 bis E.- Cuando un

deportista celebre su primer contrato de trabajo en calidad de profesional con una entidad deportiva distinta a la o las participantes en su formación y educación, aquélla deberá pagar a estas últimas una indemnización en razón de la labor formativa realizada, de acuerdo a las normas fijadas por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva.

Dicho pago estará dirigido únicamente a compensar la formación del deportista, y deberá tener en cuenta, al fijar la referida indemnización, la participación proporcional entre las distintas entidades deportivas participantes en la formación y educación de estos deportistas (Ministerio de Trabajo y Previsión Social , 2007).

En otro tema, tenemos lo señalado por Marcela Cáceres (2021), asesora técnica parlamentaria del congreso chileno considera que la duración del contrato de trabajo no podrá ser inferior a la duración de la temporada deportiva fijada en 12 meses. No obstante, los contratos que se celebren durante la temporada deportiva podrán tener una duración inferior a 12 meses, en las condiciones que establezcan las competiciones nacionales o los convenios colectivos, o las federaciones deportivas o las federaciones profesionales. Esto es bajo las siguientes condiciones:

1. Tendrán vigencia al menos hasta el final de la temporada deportiva.
2. Garantizar, cuando sea necesario, la sustitución de un deportista profesional o entrenador en caso de ausencia o suspensión del empleo.
3. Asegurar, cuando sea necesario, la sustitución de un jugador o entrenador. Las fechas de inicio y finalización de la temporada deportiva se fijan por el reglamento de la federación deportiva o federación profesional, según corresponda. (Cáceres, 2021)

Un contrato de trabajo a término fijo se hace por escrito en al menos tres copias y contiene:

1. Nombres y direcciones de las partes.
2. Fecha del contrato y su duración.
3. Especificación del trabajo a realizar y actividades en las que participa el empleado.
4. Importes de las indemnizaciones y sus diversos componentes, tales como primas y complementos salariales (si los hubiere).
5. Nombre y Dirección del Fondo de Jubilación y Complementario y Nombre y Dirección de la Compañía de Seguros de Salud (Cáceres, 2021)

En la actualidad existe en debate un proyecto de ley que modifica el código de trabajo para la regulación de contratos de entrenadores de fútbol profesional, propuesto por el Ministerio de Deportes el 01 de Julio de 2021, la reforma propone los siguientes cambios:

1.- En el artículo 152 bis A, incorpórese el siguiente inciso segundo: “Además, regula la relación de trabajo entre los trabajadores que se dedican al entrenamiento profesional de deportistas con su empleador. “

2.- Agréguese una nueva letra b) en el artículo 152 bis, pasando la letra b) actual a ser c) y así sucesivamente, del siguiente tenor: “b) Entrenador deportivo, es el técnico o profesional idóneo que interviene en el proceso de formación por el que atraviesan los deportistas, dirigen técnica y pedagógicamente el proceso de preparación y competencia de los atletas o los equipos, toman decisiones, y preparan física, táctica y psicológicamente, ayudando a conseguir el más alto nivel de su rendimiento y desarrollando todo su talento. (Ministerio de Deportes, 2018-2022)

### **3.1.4 Colombia**

Es en Colombia donde se ha marcado un hito en cuando al derecho laboral de los entrenadores de fútbol, ya que, el 22 de septiembre del año 2016 el Ministerio de Deportes a través del programa nacional de entrenadores emitió el Manual de contratación de entrenadores deportivos, que fue uno de los primeros reglamentos en normar específicamente las reglas de trabajo de los entrenadores, como sujetos particulares, ya no como miembros de la administración de un club o deportistas profesionales.

Más adelante, el 15 de junio del 2017 se puso en discusión el proyecto de ley del entrenador deportivo, cuyo objeto es dotar al ordenamiento jurídico de Colombia de todas las normas y amparos de la profesión de entrenador deportivo, establecer los principios para su desarrollo y definir las responsabilidades en el momento del desarrollo educativo de esta profesión.

Para ello, el primer paso que da la ley es definir a los entrenadores deportivos como “profesionales capaces de orientar métodos didácticos para enseñar, educar y optimizar el rendimiento deportivo”. Esta definición es similar a la utilizada por los legisladores argentinos en la Ley N° 27.202 de 2015 emitida por el Honorable Congreso de La Nación Argentina, allí se establece la pedagogía como estándar básico para el entrenamiento de atletas en la preparación para la competencia y en la competencia misma.

Cabe señalar que durante el anterior trámite legislativo se presentó un proyecto de ley en 2013, firmado y consensuado por el presidente de la República, el cual buscaba establecer un elemento de aptitud como requisito previo para el ejercicio de una profesión, pero en este caso, manifestó que se violó el artículo 26 de la Constitución Política, que prevé el libre ejercicio de profesiones que no requieran formación académica, por lo tanto, se consideró esta norma como inconstitucional.

La Ley establece aspectos generales como derechos y obligaciones, y al momento de buscar una mejora en la regularización en el derecho deportivo, optó por establecer una institución que estaría a cargo de la vigilancia de los procesos deportivos, para lo cual nombraron al Colegio Nacional de Entrenamiento Deportivo como el encargado de estos asuntos. Sin embargo, la Corte Constitucional, en su sentencia C-307 de 2013, declaró que la creación de esta organización era inconstitucional por su carácter de persona del Estado, y durante su establecimiento afectó la estructura de la administración estatal.

### **3.1.5. Francia**

Francia se considera como una de las mejores naciones deportivas, ya que existe un gran apoyo a sus deportistas, además es un país que abre sus puertas a nuevos deportes como lo ha sido con el squash y surf. Francia se ha ganado este reconocimiento ya que busca implementar el deporte desde que sus ciudadanos son pequeños, por lo que se enseña el deporte en la escuela mediante los cursos obligatorio de educación física, con el afán de formar a estas personas y educarlas tanto de manera social como física.

Este país debido a la emergencia del derecho europeo y al contar con una gran historia sobre sus avances en el deporte hasta convertirlo en lo que es en la actualidad, ha logrado plasmar este logro sobre las relaciones laborales deportivas en su Código de Deporte. Esta normativa establece el contrato específico de los deportistas y entrenadores profesionales, además de contar con más artículos particulares para estos trabajadores, lo cuales aun contando con este código en varias ocasiones para sus relaciones laborales se continúa aplicando el Código de Trabajo. Este documento que entró en vigor en el año 2015 se creó con el fin de proteger a los deportistas senior y profesionales, así como su posición legal y social, lo cual se logra por medio de las disposiciones obligatorias específicas para los contratos de trabajo para atletas profesionales, entrenadores,

árbitros y árbitros. Entre las cuales se tiene como ejemplo que estos profesionales tienen derecho a celebrar contratos de duración determinada con las federaciones deportivas por un período mínimo de 12 meses, es decir, la duración de la temporada deportiva, y no superior a 5 años.

Como se ha explicado, Francia respeta mucho al deporte y tiene claro la importancia que tiene y siempre ha tenido, por lo cual sigue siempre buscando la creación o modificación de normativas para este tema. Desde el año 2021 se encuentra en marcha la aprobación del proyecto ley del deporte el cual ya cuenta con el visto bueno de la Asamblea y se encuentra a la espera de la validez del Senado. Este proyecto lo que busca es la modificación de algunas cuestiones del sector deportivo de este país, son medidas que se basan en la relación de cómo se maneja las federaciones deportivas o sobre el fraude en apuestas y la lucha sobre estas apuestas ilegales entre otras.

### **3.1.6. Italia**

Italia se encuentra actualizada con respecto al mundo deportivo, ya que este país cuenta con el Comité Olímpico Nacional Italia (CONI), la cual está integrada por 44 federaciones deportivas y lo rige su estatuto, que tuvo su última modificación el 10 de enero de 2020. Cabe destacar que Italia cuenta con un órgano como máximo representante del deporte italiano, el cual se lo conoce como el Consejo Nacional, que tiene un presidente a su mando y que el resto de esta autoridad se encuentra conformada por todos los presidentes de las federaciones reconocidas.

Este estado además de contar en su legislación con lo señalado establece en su estatuto que la Fiscalía General del deporte y el Colegio de Garantía del deporte serán quienes conforman el sistema de justicia deportiva, además se cuenta con un órgano independiente, al cual se debe acudir como última instancia, excluyendo todo tema relacionado al dopaje, esta será la autoridad de resolver cualquier controversia entre las federaciones.

Sin duda, Italia es la mejor referencia que puede tener cualquier país de Latinoamérica para un correcto desarrollo de justicia deportiva en sus estados, por el motivo del valor y alcance que se les otorga a los organismos de justicia deportiva.

## **3.2. Análisis a nivel nacional**

### **3.2.1. Ley del futbolista profesional**

La ley del Deporte, educación física y recreación es una normativa general para los deportistas, en ella no se encuentra especificado un segmento para entrenadores deportivos, en ese sentido se ha expandido una ley especial, la ley del Futbolista Profesional, la cual regula de forma muy superficial las condiciones y formas de los contratos de los futbolistas profesionales y cabe destacar, los temas como la cesión, los derechos y obligaciones del jugador, enlaces de seguros, coberturas, entre otros. El principal problema de esta ley es su antigüedad, por la razón de que desde que entró en vigor en el año 1994 hasta la fecha, solo se la ha modificado una vez en el año 2001, por lo que se encuentra muy desactualizada. Lastimosamente el derecho deportivo interno se considera un derecho obsoleto e insatisfactorio, y al respecto se debe utilizar el derecho internacional para resolver las controversias. Tal vez una regulación más completa que trata sobre el empleo de atletas profesionales pueda describirse como el Acuerdo Ministerial 19, emitido por el Ministerio de Trabajo y publicado el 9 de febrero de 2015 bajo el número de registro oficial 434, que rige la relación laboral entre deportistas y organizaciones deportivas, pero como acuerdo ministerial no tiene un gran poder en lo jurídico, al formar parte de la categoría jerárquica más baja del ordenamiento jurídico ecuatoriano, tal como lo establece el artículo 425 de la Constitución de la República.

Como ha mencionado, el fútbol al ser el deporte más popular en nuestro país cuenta con una ley para los jugadores profesionales, sin embargo, esta al no adaptarse a los nuevos tiempos y quedarse en una modificación de hace 21 años, no cuenta con los elementos necesarios para la protección de los derechos de las partes que forman la relación laboral deportiva.

### **3.2.2. Ley del Deporte, educación física y recreación**

Resulta necesario hacer mención sobre los cuerpos normativos que regulan los Derechos inherentes a los deportistas, en ese sentido, promulgada en el Ecuador como complemento a la Ley del Deporte, la Educación Física y el Recreación, Número de Registro Oficial 2010, con el fin de respetar y aplicar las leyes y principios de la Constitución Política sobre el deporte se publica la Ley del Futbolista Profesional, en el Suplemento del Registro Oficial N° 462 de 15 de junio de 1994, también regula el deporte, especialmente el fútbol, por ser un deporte popular. Ambas leyes prevén los derechos y deberes de los atletas profesionales, establecen quienes pueden ser

considerados como entidades deportivas y sus diversas formas de organización, y enfatizan la importancia y la protección de la dedicación al deporte de la Constitución de 2008.

En el caso del fútbol ecuatoriano, la Ley del Deporte establece en su artículo 49 “Afiliarse a las federaciones nacionales de Naciones. - Las Federaciones Ecuatorianas por deportes que practiquen deportes olímpicos reconocidos por la Federación Internacional a través del Comité Olímpico Ecuatoriano y sus estatutos serán aprobados por el Ministerio de Industria” (Asamblea Nacional, 2010). Como tal, la Federación de Fútbol de Ecuador ha sido un miembro activo de la FIFA desde 1926. Tras su adhesión, la FEF ejerció nuevas obligaciones y facultades para formar parte de esta organización internacional, esto incluye la aplicación obligatoria de leyes y reglamentos. Por lo tanto, la contratación de deportistas profesionales, en este caso futbolistas, está sujeta al sistema laboral ecuatoriano y a las normas de la FIFA.

Al referirse a otro deporte importante como el baloncesto, la Federación Ecuatoriana de Baloncesto está fuera de las reglas del país (lo cual es muy raro ya que no hay reglas para quienes practican este deporte). Reguladas por el "Oficial de Reglas del Baloncesto", las reglas para el funcionamiento efectivo del deporte en cada país miembro, sujetas a la aprobación anual de la Junta Central de FIBA. Y esto podría pasar a las respectivas federaciones ecuatorianas, que son miembros de los respectivos organismos internacionales.

Aparte de la Ley del Deporte, la Educación Física y el Recreación, no existen otras normas que regulen el deporte y el empleo de los atletas profesionales en el Ecuador, por lo que para resolver el problema se debe considerar la norma en su totalidad para su correcta interpretación.

### **3.2.3. Reglamento para regular las relaciones especiales de trabajo entre los deportistas profesionales y las entidades deportivas empleadoras**

El Ministerio del Trabajo, a través del Acuerdo Ministerial No. 19, ha emitido el “Reglamento para regular las Relaciones Especiales de Trabajo entre los Deportistas Profesionales y Entidades Deportivas Empleadoras”.

- El contrato debe ser por escrito y registrado en el Departamento del Trabajo. La falta de registro dará lugar a sanciones contra la organización deportiva. Los reglamentos relativos a las relaciones laborales también deben registrarse en el Ministerio de Trabajo.

- Las federaciones u organizaciones deportivas deben exigir a las entidades deportivas que registren sus contratos ante el Departamento del Trabajo antes de inscribirlos en el Registro. El incumplimiento dará lugar a una multa de US\$200 por trabajador registrado.
- Contrato de temporadas deportivas y duraciones.
- Para los préstamos a deportistas, la relación laboral es entre el deportista y la organización deportiva que recibe el préstamo, y se debe firmar y registrar un contrato de trabajo.
- La compensación debe estar claramente definida en el contrato de trabajo y se paga mensualmente.
- El contrato debe detallar cualquier valor adicional, como bonos o premios para que los atletas alcancen sus metas. En general, deben pagarse dentro de los 30 días posteriores a la creación.

#### **Capítulo IV: Regulación especial de los contratos laborales deportivos de los entrenadores de fútbol profesional**

El contrato de trabajo celebrado entre un entrenador de fútbol profesional y su club es tratado por la jurisprudencia nacional como un contrato deportivo, regulando así la relación entre el entrenador de fútbol, el club y el jugador de fútbol profesional. Si bien es cierto que el derecho laboral no contempla explícitamente los contratos deportivos, la realidad es que los innominados o atípicos pero negados en nuestro medio merecen un tratamiento y regulación especial, pues señalan que es se formaliza una relación laboral por medio contrato que contiene características no solo tradicionales, lo que permite que se lo clasifique de naturaleza jurídica especial.

A pesar de que existe una presunción general en el derecho laboral de que la relación se prolonga por tiempo indefinido, salvo casos excepcionales relativos a un puesto de trabajo, para momentos u obras concretas en los que la naturaleza del puesto lo requiera, en el caso del deporte ocurre lo contrario donde se reconoce en la jurisprudencia y la doctrina tanto de las normas como del derecho comparado, que la relación es clara y de bastante corta duración.

##### **4.1. Análisis de las fuentes de información y el trabajo de campo**

Para un mejor análisis de la realidad de los entrenadores de futbol profesional que ejercen en nuestro país se realizó una entrevista a Samy Ariza, actual director técnico del equipo América

de Quito, de la serie B y a Esteban Mayorga, abogado de la LigaPro, encargado del manejo de los contratos de deportistas y entrenadores de fútbol profesional. El trabajo de campo junto con todo el análisis desarrollado en este trabajo permite evidenciar que se requiere de una modificación a la actual ley que los ampara para brindar una verdadera seguridad jurídica que garantice los derechos laborales de estos profesionales.

Entre los puntos a resaltar en estas entrevistas, nos comenta Samy Ariza que, si el equipo pierde dos partidos seguidos, el entrenador ya debe estar preparado para salir del club. La permanencia de los entrenadores depende mucho de los resultados que se obtengan en los juegos disputados, ya que se pacta entre el entrenador y el club que, en el momento de existir un bajo rendimiento del equipo, se considerará como causa válida para el despido del profesional. Hay que tener claro que no se utiliza ningún criterio objetivo para confirmar que efectivamente el entrenador tuvo la culpa del bajo rendimiento. Este punto deja en gran desventaja al entrenador frente al club, por esta razón si el contrato laboral deportivo cuenta con esta cláusula, será necesario que se establezca parámetros objetivos para medir el rendimiento del equipo, ya que muchas veces esto lo ocasiona situaciones ajenas, como sería las condiciones e infraestructura del club, el trabajo que están ofreciendo los trabajadores que puede suceder por asuntos personales, entre otros. Los parámetros que puede incluir el club en los contratos con el entrenador pueden ser por ejemplo establecer que por cierta cantidad de partidos el equipo debe conseguir una cantidad de puntos o si con el trabajo del entrenador se está logrando cumplir con las aspiraciones que tiene el club.

Otro punto importante que cabe señalar es el tema de las vacaciones para los entrenadores de fútbol profesional, aquí resalta mucho una diferencia entre un trabajador común y el entrenador. El entrenador en realidad no cuenta con vacaciones, ya que podría tener su descanso obligatorio cuando finalice la temporada, en otras palabras, cuando el club ya da por terminado el contrato será el momento que el entrenador goce este derecho. Esto se relaciona a que este profesional debe encontrarse totalmente disponible para el club y lo que solicite, por lo tanto, no existe un momento plasmado en la relación laboral para que el entrenador pueda realmente descansar.

En Ecuador no existe un sindicato de entrenador de fútbol profesional, a pesar de existir varias iniciativas reconocidas no se ha logrado establecer una y esto es gracias a la necesidad de poder que desean las personas, ya que no logran organizarse y establecer quien será el jefe del sindicato. En varios países el establecer un sindicato ha permitido la creación de diversos reglamentos y

convenio colectivos que permiten la regulación de los derechos laborales de estos profesionales, convirtiendo esta asociación como un eje importante para el avance de la protección de derechos y mejora de las condiciones en cualquier estado.

El sindicato constituye la idea de que “El sindicalismo es una ideología que introduce bases para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. El sindicato es una persona jurídica, constituida por trabajadores” (Villarreal Flores, 2015). En este caso, es meramente cuestión de los entrenadores la creación del sindicato para que cuente con un representante que tenga la voz y la alce para conseguir el cambio que necesita Ecuador con respecto a sus relaciones laborales.

#### **4.2. Aspectos a considerar en la regulación especial de entrenadores de fútbol**

Una de las relaciones jurídicas más discutidas en los últimos años es la de los entrenadores. Esto se debe a que, hasta hace poco tiempo, los entrenadores no eran reconocidos como deportistas profesionales como parte fundamental del fútbol, lo que implica una mayor oportunidad para la vulneración de sus derechos.

Siempre se ha entendido que los entrenadores son objeto de relaciones laborales que les involucran a ellos mismos y a los clubes deportivos o asociaciones a los que sirven, pero si esta relación laboral se incluye en las relaciones laborales específicas de los deportistas profesionales, hay espacio para el debate sobre sí. En mi trabajo se ha abordado este punto de considerar a los entrenadores de fútbol profesional como jugadores profesionales, lo que no se puede considerar como un argumento válido en su totalidad, ya que el entrenador no es un jugador y cumple con otras actividades diversas a las que se plantaría si solo se lo considerará como actualmente se encuentra en la ley. El tenerlos en cuenta como parte del deporte si fue un gran avance, ya que su relación con el club no quedo en un vacío total, pero si se deja en una ignorancia si verdadero concepto y todo lo que implica de esto.

Los entrenadores de fútbol profesional dentro del club cuentan con un voto importante, ya que los directores tienen claro que ellos son quienes conocen a sus jugadores y que es lo más conveniente para el mismo club no necesariamente en la parte administrativa pero si en conocer que jugadores formaran parte de la planilla y como sacar lo mejor de cada uno, por lo tanto como

beneficiara al club con respecto a ganancias por campeonatos jugados o el incremento de publicidad que tendrán los jugadores de manera individual o como equipo frente al resto del mundo, dándole respeto y honra al nombre del club.

El entrenador no es solo un jugador ya que debe cumplir con una de sus actividades más importantes, la cual es la planificación de un equipo que permite la correcta coordinación de quienes serán los integrantes del equipo. Además, debe contar con una planificación de entrenamiento adecuada para sus jugadores, esta incluye no solo el prepararse para el siguiente partido, sino también se incluye observar las capacidades y habilidades de cada jugador por medio de una evaluación. Ahora si abordando el tema de la preparación para el siguiente encuentro con el rival, no solo será de carácter físico sino mental, ya que esta preparación recurre antes del encuentro, en el momento de este, a mitad de tiempo y una vez finalizado.

Antes del partido, debe planificar que estrategia se utilizará dependiendo de su rival, se debe escoger quienes serán los titulares y suplentes, cuidar a todo momento la salud física y mental de sus jugadores, y en caso de que el partido no sea en su estadio deberá planear y poner en marcha el desplazamiento de su equipo, los gastos no van por su cuenta, pero la organización sí. A medio tiempo debe asegurarse junto con el cuerpo técnico y todo el equipo si la estrategia es la correcta o en caso contrario cambiar, además realizar un breve análisis del esquema técnico táctico, y como punto extra siempre lograr motivar a sus jugadores a dar lo mejor de ellos. Cuando se encuentre enfrentándose los equipos el entrenador deberá todo el tiempo observar cómo va el partido y tomar las decisiones de cambiar jugadores al no obtener los resultados deseados o para que sus mejores jugadores puedan salir a descansar o cuidar para el próximo encuentro que tengan. Por último, al finalizar el juego, el entrenador deberá brindar conferencia, seguir motivando a sus jugadores, analizar después de ver los resultados como mejorar o continuar para el próximo partido, el cual se seguirá con una evaluación que se tendrá con todos los integrantes del equipo para dar opiniones y observaciones y obtener resultados que les permita crecer.

#### **4.2.1. Características generales**

Voluntad

La voluntad del contrato de trabajo indica que las actividades realizadas por el trabajador deben ser realizadas de manera consensuada, ya que al momento de firmas las partes se encontraban en la libertad pura de hacerlo o negarse a ello.

#### Frecuencia

Debe ser habitual que los entrenadores de fútbol presten sus servicios a beneficio de los clubes deportivos para ser considerados profesionales. Es importante señalar que las ligas profesionales de fútbol requieren la práctica regular del deporte tanto por parte de los estrategas como de los jugadores de fútbol para alcanzar altos niveles en las próximas competencias nacionales e internacionales.

#### Beneficios futuros

Se refiere al hecho de que los beneficios o logros alcanzados se perciben a favor de la asociación. Es decir, los entrenadores de fútbol no perciben dividendos directamente de los beneficios obtenidos, sino un salario mensual pactado entre las partes por la prestación de los servicios de dirección técnica del equipo, así como los premios o incentivos que el mismo club le asigne.

#### Retribución subordinación

El sueldo es dinámico en el contrato de los entrenadores y las entrenadoras de fútbol con el club respectivo, el mismo se viene a constituir en una de las motivaciones para quien labora y surge como contraprestación de las tareas que realiza el estratega de fútbol a gracia del club. Con sujeción al pacto colectivo de los entrenadores y las entrenadoras de fútbol, se pasivo marcar que el sueldo puede incluir: tarifa de parábola, primas por partidos, el emolumento mensual, premios por lograr metas en los torneos, los cuales serán otorgadas por el club.

Por otro lado, el asunto de los viáticos es importante, debido a que cuando los campeonatos en los que dispute el equipo se deben que contraponer a sus rivales en diversas canchas, incluso viajando al exterior del país, el club se hace responsable total de la logística de los entrenadores o entrenadoras, de satisfacer la estancia en los hoteles durante las concentraciones, la manutención y capacitaciones de los mismo en miras de custodiar con los objetivos planteados.

## Jornada

Este es un aspecto un tanto indeterminado ya que se adapta a las necesidades de la actividad deportiva del club. Los entrenadores están sujetos al Club en actividades que incluyen actividades deportivas, entrenamiento (técnico, táctico y/o físico), exámenes y tratamientos clínicos, viajes de concentración y post-reunión, u otras actividades por cuenta de la Entidad Contratante. La jornada sólo tiene en cuenta el tiempo dedicado a la reunión y su preparación, lo que sería viajes no forman parte la jornada. También se tiene en cuenta que la suma de todas las actividades acreditables no supere los días hábiles máximos normales, aunque este punto es discutible si se habla de los entrenadores de fútbol profesional, ya que no cuentan con una jornada específica y muchas veces deben estar disponibles a cualquier hora sin tener queja alguna sobre este asunto.

## Terminación del contrato de trabajo

Se ajusta a las causales de un contrato de trabajo establecidas en el Código de trabajo, sumándole las causales que tanto el entrenador como el club consideren pertinentes, siempre que no sean contrarias a la Constitución y la Ley

### **4.2.2. Elementos que se pueden encontrar en los contratos deportivos**

#### Periodo de prueba

El artículo 15 del Código del Trabajo aplica un período de prueba equivalente a noventa días requerido para fijar las prestaciones por despido y desempleo, pero sus criterios difieren de los temas deportivos. Tanto argentinos como españoles parecen estar de acuerdo en fijar el plazo máximo en tres meses. Esta se lleva a cabo antes de que comience la actividad propiamente dicha, la cual se conoce como la competencia oficial y una vez iniciada se fijará por un período más corto. Además, si un jugador se utiliza en un juego oficial, se considera este elemento extinto. Todo ello a favor del deportista durante este tiempo, el deportista adquiere las mismas garantías y obligaciones que si fuera un miembro más de la plantilla del club.

Art. 15.- Contrato a prueba. - En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal

contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes. (Codigo de Trabajo, 2012)

### Acuerdo preliminar

Sin obligación conclusiva para ninguna de las partes, la prohibición legal impuesta por la Federación Internacional de Fútbol a los jugadores cuyos contratos no hayan expirado y la imposibilidad de coartar la libertad de contratación y empleo, tanto por el hecho de que los derechos fundamentales fueron reconocidos plenamente y que era un evento futuro y solo se hicieron predicciones. Lo cierto es que el incumplimiento puede dar lugar al pago de la cuantía de la indemnización o compensación pactada.

### Renovaciones de contratos, renovaciones automáticas y plazo

Aunque el análisis comparativo no arroja una luz clara, no existen grandes complicaciones a la hora de prorrogar contratos en materia deportiva. El problema se resuelve con un simple ejercicio de lógica, los contratos deportivos nunca se presumen por tiempo indefinido, por lo cual la relación laboral termina si las partes guardan silencio sobre sus intenciones, excepto si el deportista sigue realizando sus actividades normales, por lo cual se considera como renovada la relación laboral.

Si una de las partes actualmente desea una prórroga y se desconoce el momento, la unidad de tiempo especificada originalmente se utilizará como criterio de aclaración. Sin embargo, utilizando las normas de protección a los trabajadores del deporte, debe entenderse que, en el espíritu del Código del Trabajo, las infracciones a los plazos de relación impuestas unilateralmente por el empleador serán sancionables en la medida en que no sean rentables para el deportista. Aquí destacamos la importancia de la publicidad de los contratos deportivos, y todos los elementos que forman parte de este, como sería una cláusula sobre la renovación del contrato y el plazo que podrá tener, así se asegura que los clubes conozcan y respeten lo ya establecido en el contrato, evitando problemas con el profesional y las autoridades.

### Temporalmente incapaz de continuar sus actividades

Los motivos para que el deportista no se encuentre capaz de realizar sus actividades temporalmente son:

1. La fuerza mayor,
2. El caso fortuito,
3. La prisión preventiva: y
4. La ausencia temporal del trabajo cuando un miembro del cuerpo técnico se encuentra en formación, sin responsabilidad del empleador.
5. Por enfermedades de los deportistas a cargo del empleador.
6. Por enfermedades no laborales de los deportistas

#### **4.3. Directrices generales para la regulación especial de contratos laborales deportivos de entrenadores deportivos.**

Los entrenadores influyen directamente en cómo se desarrolla el juego, son quienes determinan la mejor alineación para ingresar a un partido, deciden cuándo cambia la alineación de un equipo, quién es el responsable de dirigir cada set del juego; determinan las tácticas y estrategias necesarias para derrotar a sus rivales y ponerlas en práctica con sus jugadores. Sin embargo, como podemos imaginar, no solo en los deportes de equipo, sino también en los deportes individuales, porque un atleta no puede actuar sin un entrenador para guiarlo.

El entrenador es fundamental para los deportistas amateurs que quieren maximizar su rendimiento en cualquier deporte, estos individuos van a necesitar un guía que les brinde un entrenamiento organizado y que para conseguir sus metas será de larga duración. El entrenador debe formar al deportista amateur por medio de nuevos conocimientos profundos que serán adquiridos con el tiempo, con el fin de responder a la necesidad de cada individuo y el tiempo que le tome para su crecimiento dentro del ámbito deportivo. Otra razón, es que cada puesto de responsabilidad en el equipo tiene al menos un entrenador detrás, debido a que este se constituirá como un líder de equipo no solo para los jugadores, sino para cada integrante del personal auxiliar y cuerpo técnico del equipo, este líder será el encargado de la coordinación de las funciones de estas personas quienes cumplen con tareas directamente relacionadas a la práctica deportiva del equipo, por ello, la figura del entrenador es fundamental y absolutamente necesaria en cualquier deporte. No se debe dejar de lado que los entrenadores y tiene bajo su mando a una gran cantidad de jugadores y debe velar por cada uno de ellos, para lo cual debe tener el apoyo de todos los

integrantes del personal auxiliar y cuerpo técnico, quienes juntos al entrenador protegerán a los jugadores en su salud física y emocional y que su rendimiento no baje en ningún momento.

Está claro que los entrenadores son parte del mundo deportivo y lo practican entrenando y preparando a los deportistas. Estas personas comparten glorias y fracasos en todos los sentidos, y es impensable alcanzar cierto nivel de éxito sin ellos. Si un entrenador se plantea solo obtener resultados positivos, deberá ganarse y mantener siempre la confianza de todo el plantel del equipo, lo que permitirá que ellos se guíen totalmente por lo que el entrenador les plantea y consideren que la estrategia que pretende utilizar va a ser la mejor, claro que esta relación entre entrenador y jugadores funcionará más si existe comunicación y se escucha lo que la otra parte tiene que decir, además considerar y dar paso a que los jugadores formen parte de la toma de decisiones cuando se encuentren planificando las estrategias que se utilizarán en el partido, ya que en varias ocasiones lo mismo jugadores conocen mejor a sus rivales. Además, el entrenador para alcanzar sus objetivos deberá crear un ambiente sano y adecuado para el desarrollo de los jugadores desde sus entrenamientos hasta el momento de debutar en el partido.

El deber de los jugadores es seguir estrictamente las instrucciones de sus entrenadores, preparadores físicos y directores de club y mantener una conducta física, moral y ética que respete los intereses de su equipo. Para los empleadores, se trata fundamentalmente de la disposición del atleta a trabajar dentro de los límites legales permisibles y la autoridad para imponer sanciones. El deber de un entrenador es crear condiciones deportivas, tácticas y mentales especiales para la práctica deportiva de los atletas.

#### **4.3.1. Propuesta de reforma a la ley del deportista profesional**

En vista de la falta de regulación para la relación especial contractual entre los entrenadores de fútbol profesional y sus respectivos clubes y, luego de la investigación realizada, se presenta la siguiente propuesta:

- Incluir los contratos laborales para entrenadores de fútbol profesional en la ley del Futbolista Profesional

Esta propuesta nace de las necesidades evidenciadas en la investigación, por lo que da respuesta a un problema latente en los procesos de contratación, en razón de que los contratos profesionales

de fútbol carecen de singularidad, dándole la regulación hasta el momento existente importancia únicamente a los jugadores de fútbol.

#### **4.3.2 Soluciones que se aspiran con la propuesta**

La propuesta planteada sirve como una solución directa y oportuna a los casos de contrataciones a entrenadores de fútbol profesional, la cual contiene estrategias como:

- Eliminar la ambigüedad dentro de los contratos laborales de los entrenadores de fútbol profesional, otorgándoles una categoría propia dentro de un artículo en la Ley de Deporte, Educación Física y recreación.
- Facilitar el acceso a los derechos laborales y beneficios especiales que deben tener los entrenadores de fútbol profesional

Para ejecutar la propuesta se debe realizar el proceso legislativo regular, a partir de la presentación del Proyecto Ley ante la Asamblea Nacional.

#### **4.3.3. Propuesta**

Proponemos sustituir el Art. 1 de la Ley del futbolista, que establece.... Por el siguiente:

Para efectos de esta Ley, se entenderá:

- a) 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.
- b) por entrenador de fútbol profesional** a la persona que, habiendo comprobado su calidad de atleta y validado su experiencia o instrucción en manejo de equipos de plantillas de equipos de fútbol profesional y, celebrado un contrato escrito con un club afiliado a la Federación Ecuatoriana de Fútbol, que a más de la reposición de los gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades, percibiére una remuneración periódica.

Para garantizar mayores derechos y obligaciones de los entrenadores de fútbol profesional se los considerará como futbolistas profesionales en los artículos siguientes.

## **2.- Agregar, a continuación del Art 2, los siguientes:**

**Art (...) El contrato del entrenador de fútbol profesional.** - El contrato laboral entre un entrenador de fútbol profesional y el club debe cumplir con los siguientes requisitos:

a. Celebrarlo obligatoriamente por escrito con un club afiliado a la Federación Ecuatoriana de Fútbol

b. Contener:

Nombre del club, que debe estar legalmente registrado;

Objeto del contrato

Remuneración

Horarios de trabajo

duración

Obligaciones de las partes

Firma de las partes

El contrato deberá sr registrado ante el Ministerio de Deportes, para lo cual el club de fútbol profesional deberá facilitar toda la información que le sea requerida.

En la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación con el fin de reconocer al entrenador profesional como una figura jurídica se agregará después del artículo 8 de la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación el siguiente:

2.- Agréguese un nuevo artículo 9, pasando el artículo 9 actual a ser el 10 y así sucesivamente, del siguiente tenor:

Art (...).- Entrenador deportivo, es el técnico o profesional idóneo que interviene en el proceso de formación por el que atraviesan los deportistas, dirigen técnica y pedagógicamente el proceso de preparación y competencia de los atletas o los equipos, toman decisiones, y preparan física, táctica y psicológicamente, ayudando a conseguir el más alto nivel de su rendimiento y desarrollando todo su talento.

#### **4.3.4. Aspectos relevantes de la propuesta**

La propuesta se ha desarrollado en virtud de las necesidades evidenciadas en las relaciones laborales entre los clubes de fútbol y los entrenadores de fútbol profesional.

La idea es que el entrenador profesional sea reconocido en la legislación ecuatoriana, ya que como se ha demostrado a lo largo de este análisis podemos observar que no es un trabajo común y que basar su relación laboral solo bajo el régimen del Código de Trabajo llega a ignorar la seguridad jurídica ya que no se respetan todos sus derechos laborales al tratarse de una relación especial. Tampoco se le puede considerar como un deportista profesional, en primer lugar, por cuanto no tiene como actividad la práctica del deporte y el que se lo nombre con una profesión diferente para la cual estudio permite dejar de lado el verdadero cargo que tiene, olvidando la idea de que cuenta con un poder más allá que cualquier trabajo tiene y se lo considera como un trabajador con alta dirección, capaz de tomar decisiones que pueden afectar la administración y la economía del club que lo acoge.

La propuesta permite conocer el concepto de entrenador de fútbol profesional, aunque no se lo separe totalmente del jugador profesional de fútbol, ya tiene el reconocimiento como una figura, con el tiempo se podrá crear una ley especial que reconozca no solo a los entrenadores de fútbol profesional sino a todos los entrenadores deportivos, en el cual se podrá regularizar sus contratos de acuerdo a sus realidades y necesidades, es por esto que se propone un concepto de entrenador profesional deportivo en la ley que actualmente regula el deporte ecuatoriano, la reconocida Ley de Deporte, Educación Física y recreación. En base a lo mencionado, este es el primer paso para una reforma de la normativa, la cual deberá tener un cambio estructural en la que se pueda organizar en diferentes capítulos a los deportistas, entrenadores y personas que realizan actividades conexas al deporte basándose en sus realidades y que permitiría diferenciar los contratos de cada uno.

Con la modificación que se propone se podrá dar profesionalización a la actividad realizada por los entrenadores deportivos, quienes además de preparar a los deportistas cumplen con la idea de ser mentores de estos, y al existir insuficiente legislación se considera necesaria la profesionalización de su honrada tarea. El objetivo de esta propuesta es principalmente el desarrollar y proteger las actividades realizadas por estos profesionales, la cuales no se consideran

comunes, y que esto sea sin ningún tipo de discriminación, en otras palabras, que sea aplicable para todos.

Este trabajo se ha referido específicamente a los entrenadores profesionales de fútbol en el Ecuador, sin embargo, esto puede ser una base para la aplicación de una normativa al resto de entrenadores de diferentes deportes. La propuesta fue realizada en base a la Ley del Futbolista Profesional, ya que el fútbol al ser el deporte más popular en nuestro país cuenta con reglamentos y leyes para su control, caso contrario de otros deportes que no cuentan con normativa específica, máximo sus reglamentos internos y que su única base legal es la Ley de Deporte, Educación Física y recreación, la cual aún no reconoce la profesión del entrenador en su texto.

Ahora, esto se consideraría como un gran avance en el fútbol ecuatoriano, tomando en cuenta que hace muy pocos años, la FIFA implementó la figura del entrenador exclusivamente para el ámbito internacional, la cual está establecida en el Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores y se la define de la siguiente manera:

Entrenador: persona empleada por un club profesional o asociación que desempeña una labor específica del fútbol y: i. cuyas obligaciones laborales consisten en una o más de las siguientes: entrenar a jugadores, seleccionar a jugadores para partidos y competiciones, tomar decisiones tácticas durante los partidos y competiciones; y/o ii. cuyo empleo requiere estar en posesión de una licencia de entrenador conforme a la normativa nacional o continental de licencias (FIFA, 2022).

FIFA consideraba que no se regulaba adecuadamente las relaciones laborales de los entrenadores de fútbol, por lo cual añadió este concepto, además de nuevas disposiciones legales con el fin de suplir el vacío legal que se tenía con relación a estos profesionales. Siendo este el máximo órgano internacional, los países que forman parte de deberían empezar adaptar sus normas y principios en sus legislaciones internas, como lo puede hacer el Estado ecuatoriano al aceptar mi propuesta realizada.

## **Conclusiones**

1. Ecuador es un país que tiene su rama del derecho deportivo en pleno desarrollo, por lo cual aún no cuenta con una legislación impecable y un órgano general que lo regularice. Esto crea un problema a las personas que forman parte del deporte, principalmente a quienes se lo consideran como trabajadores y se encuentran bajo dependencia de un club o institución, con una relación laboral especial que se debe basar en el Código de trabajo, el cual al ser

general no cubre todos los aspectos necesarios para evitar que los derechos de estos profesionales sean vulnerados.

2. Ecuador debe implementar normativa no solo para los jugadores, sino también tomar en cuenta a quienes tienen sus actividades relacionadas al deporte, como lo son los entrenadores, quienes cumplen un rol demasiado importante en el equipo, al ser quienes guían a los jugadores por medio de una preparación física y mental; y además implementar estrategias con el único fin de ganar los campeonatos, dado por sentado que no son trabajadores comunes ni jugadores profesionales, ya que sus decisiones tienen un peso importante en el club, por lo cual se los considera como trabajadores con cargo de alta dirección.
3. De manera internacional hemos observado los avances que ha tenido el entrenador profesional en el ámbito laboral, si bien es cierto no todos los países cuentan con la figura del entrenador, pero a través de diferentes convenios, decretos, leyes y jurisprudencia han alcanzado a establecer una normativa para la regularización de los contratos de estos profesionales en los cuales se visibiliza la protección y seguridad con la que cuentan. Cabe mencionar que no todos los países han alcanzado este objetivo y que aún se encuentran en el desarrollo de este proyecto, la mayoría de estos estados se ubican en Latinoamérica.
4. No existe el contrato de director técnico, debido a que su figura no se encuentra establecida en ninguna ley ecuatoriana. Se debe entender que el entrenador profesional tiene diferentes necesidades de un trabajador común y de un jugador profesional, por lo tanto, debería contar con una normativa especial o que se modifique la actual ley para diferenciarlo del resto y comenzar un proceso de cambios en la ley deportiva para una mayor regularización de los contratos que maneja esta figura.

## **Recomendaciones**

1. Sustituir el artículo 1 de la Ley del Futbolista Profesional para la inclusión del entrenador de fútbol profesional se de paso a la creación de una normativa especial para la regularización de los contratos laborales deportivos de estos profesionales, ya que actualmente sus contratos deben cumplir con lo que manda la Ley del futbolista

Profesional, sin embargo, si se hace un análisis podemos deducir que realmente esta ley fue emitida exclusivamente para los contratos entre jugadores profesionales y el club.

2. Establecer en los contratos de trabajo deportivos cláusulas especiales para los entrenadores profesionales de equipos, ya que al ser considerados como trabajadores con cargo de alta dirección deben contar con una mayor protección. Como no son considerados parte de la alta dirección no cuentan con los mismos beneficios que estas personas y a pesar de que su trabajo tiene un peso importante en el club y el reconocimiento nacional e internacional, muchas veces son las personas más propensas en caer en los abusos por parte de los clubes. Por ejemplo, cuando se trata de la terminación de sus contratos se considera que el bajo rendimiento del equipo es solo culpa del entrenador, por lo tanto, es una causa válida para el despido, en este caso en la cláusula especial se podría establecer los parámetros objetivos para considerar que el bajo rendimiento fue relacionado al trabajo realizado por el entrenador o en otro caso motivar a los clubes a capacitar a sus entrenadores de vez en cuando y para que se encuentren actualizados con las nuevas estrategias para que su rendimiento laboral sea el mejor.
3. Considerar los aspectos más relevantes de la legislación de otros países para que Ecuador pueda modificar sus leyes deportivas con respecto al entrenador profesional. Con el desarrollo que se ha realizado sobre el derecho comparado en este trabajo, podemos obtener como resultados que decisiones de otros países se deberían incrementar en nuestro Estado, de igual manera desechar las decisiones que no han alcanzado sus objetivos, y así evitar cometer los mismos errores.
4. Reformar la actual Ley del Deporte, y agregar la figura del entrenador profesional. Ecuador para la creación y modificación de su normativa deportiva, por medio de sus leyes y reglamentos ha tomado en cuenta a la figura del jugador profesional, ubicando en segundo plano al entrenador profesional y solo respondiendo a las necesidades del primer grupo mencionado, por lo que se deja al segundo grupo como personas vulnerables. Por lo dicho, Ecuador puede realizar el primer avance al agregar la figura del entrenador profesional para su reconocimiento y diferenciarlo del jugador o de cualquier trabajador común, para que

en un futuro ya logre responder a todas las necesidades que tienen estos profesionales, establecer sus condiciones y velar por sus derechos.

## **Bibliografía**

- Alcaraz, L. (2015). Las fronteras del deporte profesional. *Derecho y deporte*, 3 - 8.
- Américo, R. (1991). *Curso de Derecho Laboral*. Montevideo.
- Asamblea Nacional. (2005). Ley del Deportista Profesional. Ecuador.
- Asamblea Nacional. (2010). Ley del Deporte, educación física y recreación. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional. (26 de Septiembre de 2012). Código de Trabajo. *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005*. Quito, Ecuador.
- Association, F. I. (s.f.). *El entrenador – la dirección técnica*. Obtenido de [http://prof.webcindario.com/cap4\\_fifa.pdf](http://prof.webcindario.com/cap4_fifa.pdf)
- Boe. (1998). *Convenio Colectivo de Comercio de Actividad del Fútbol Profesional*. Madrid: Liber Factory.
- Cabanellas de Torres, G. (1992). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.
- Cabanellas de Torres, G. (2001). *Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual del Trabajo, Volumen 4, Contratos Especiales de Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
- Cabanellas de Torres, S., & De Val Tena, A. (1995). *Los pactos de dedicación exclusiva y permanencia en la empresa*. Obtenido de [file:///C:/Users/sant\\_/Downloads/Dialnet-LosPactosDeDedicacionExclusivaYPermanenciaEnLaEmpr-229703.pdf](file:///C:/Users/sant_/Downloads/Dialnet-LosPactosDeDedicacionExclusivaYPermanenciaEnLaEmpr-229703.pdf)
- Cáceres, M. (Julio de 2021). Relaciones laborales de los deportistas profesionales en Chile y en la legislación internacional. . *Nº SUP: 135742*. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Laboral. (18 de abril de 2018). *Sentencia 46384 (Magistrado Rigoberto Echeverri Bueno)*.
- Fernández, J. A. (2012). *Calificación de la relación laboral del personal técnico de un club o Sociedad Anónima Deportiva*. Obtenido de KIROLAN: <http://www.kirolan.org/Documentos%20Observatorio/Doctrina-%20Calificacion%20de%20la%20relacion%20laboral%20del%20personal%20tecnico%20de%20un%20club%20o%20Sociedad%20Anonima%20Deportiva.pdf>
- FIFA. (2022). *Reglamento sobre el Estatuto y la Tránsito de Jugadores*. Zúrich: Fédération Internationale de Football Association.

- Guerrero, G. (1997). *INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO*. México: ACADEMIA IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO. Obtenido de UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/25.pdf>
- Jiménez, E. (Diciembre de 2020). LA RELACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR DEPORTIVO. *CASO DE FUTBOLISTAS Y ENTRENADORES*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/13366-Texto%20del%20art%C3%ADculo-22513-1-10-20140206.pdf
- López, J. (1998). *Los Contratos. Parte General*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Machicado, J. (2010). *Sindicalismo y Sindicato*. Sucre: USFX.
- Martínez, A. (2020). La Relación Laboral Especial del Deportista Profesional en el Siglo XXI. Aspectos Contractuales, Novedades y Tendencias. La Respuesta del Derecho ante los Cambios Sociales en el Deporte. . Murcia, España: UNIVERSIDAD DE MURCIA.
- Ministerio de Defensa Nacional. (29 de julio de 1970). *Estatuto de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=3376>
- Ministerio de Deportes. (2007). Regula la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que Desempeñan Actividades Conexas. *Ley N° 20.178*. Chile.
- Ministerio de Deportes. (2018-2022). Modificación del Código de Trabajo para regular el contrato de trabajo de entrenadores de deportistas profesionales . Chile. Obtenido de <http://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=103450>
- Ministerio de Trabajo y Prevención Social . (2007). Regula la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que Desempeñan Actividades Conexas. *Ley N° 20.178*. Chile.
- Monesterelo, G. (2013). Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia. Quito: Foro: Revista De Derecho. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3951/1/06-TC-Monesterelo.pdf>
- Morales, M. (Diciembre de 2014). ANÁLISIS DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES. Santiago, Chile: Finish Terrae.
- Plá Rodríguez, A. (2010). *Un enfoque sobre la flexibilización*. Buenos Aires.
- Quintero, M. (2014). A vueltas con la naturaleza de la relación laboral de los entrenadores y los efectos de su extinción. *Revista española de Derecho del Trabajo* , 233 - 243.
- Roa, L. (2015). *El contrato de trabajo*. Obtenido de <http://derecho1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/Contrato-de-Trabajo.pdf>
- Saffie Duery, L. F. (2010). *Evolución del Estatuto Jurídico Laboral en el Ámbito del Fútbol de los Deportistas Profesionales y Trabajadores: 1970-2007 (aplicación de la Ley 20.178)*.

Obtenido de Repositorio Académico de la Universidad de Chile:  
<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106745>

Social, M. d. (Agosto de 1985). *Real Decreto No. 1382/1985 Regulación de la relación laboral de carácter especial del Personal de Alta Dirección*. Obtenido de Noticias Jurídicas:  
[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/rd1382-1985.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1382-1985.html)

Tribunal de Central de trabajo 2. (2 de diciembre de 1975). *RJ* 5.395. España.

Valenzuela, F. (10 de agosto de 2022). *La importancia del derecho a la ocupación efectiva*. Obtenido de Factorialblog: <https://factorialhr.es/blog/ocupacion-efectiva/>

Villarreal Flores, A. E. (2015). *El Sindicato y Comité de Empresa como apoyo a la gestión interna de Maresa Ensambladora y el bienestar de los empleados*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4656/1/T1713-MDTH-Villarreal-El%20sindicato.pdf>

## ANEXO 1

Entrevista realizada a Samy Ariza, director técnico del América de Quito, equipo de la serie B.

### **1. ¿Cómo percibe usted las condiciones laborales del fútbol profesional en el Ecuador?**

El fútbol profesional está regido no solo por el Código laboral sino por el Reglamento de LigaPro y Federación Ecuatoriana de Fútbol entonces para que los jugadores puedan ejercer su profesión debe inscribir sus contratos como corresponde como cualquier empresa en el Ministerio y eso debe llegar copia a la Federación y a la Ligapro, entonces por ese lado está bastante cubiertos. En cualquier momento ellos pueden reclamar ya que tienen las herramientas que otorga FIFA para

reclamar sus haberes a través de la Cámara que tiene Federación de negociación, entonces el futbolista esta medianamente más cubierto que cualquier otro trabajador en otra industria porque puede cobrar a través de esa cámara. Ahora no muchos llegan a esta cámara, ya que la mayoría prefieren un arreglo a un buen pleito.

## **2. ¿Cuáles son los aspectos que normalmente se toman en cuenta en los contratos que se pactan entre los clubes deportivos con los entrenadores deportivos?**

Tiene algunas particularidades, obviamente cuentan como todo contrato con el objeto y el precio. Algunos crean clausula extras sobre rendimiento, clausula especial donde dice si viene un equipo de mayor categoría o con contrato más fuerte el entrenador puede romper el contrato con el actual club pagando una remuneración o no pagando, esto se deja expreso y eso pasa más en los equipos de mayor categoría.

## **3. ¿Qué pasa con la cláusula de imagen de los entrenadores?**

Normalmente los clubes adquieren todo el servicio de imagen y la revenden o la manejan. No se puede tener contratos privados al menos que el contrato lo permita, por ejemplo, yo estoy auspiciado por Adidas y me contrata un equipo, en este caso yo le advierto al club sobre mi asunto con Adidas y si en el caso del auspiciante del equipo es Nike entonces debemos hacer un adendum al contrato donde quede claro esto.

## **4. ¿Los clubes de fútbol brindan la oportunidad para la formación y la actualización técnica a los entrenadores de fútbol profesional?**

Eso depende mucho del club, si lo tiene como política mantener actualizados a sus entrenadores lo hace. Por ejemplo, Independiente del Valle lo hace, envían a sus entrenadores cumple con capacitar a sus entrenadores y los envían a seminario o conferencias, se les da oportunidades y hasta se les ayuda a sacar licencias u otro tipo de estudios un poco más complejos, pero no todos los clubes tienen eso, ya que eso es muy particular de cada club

## **5. ¿Sabe si existe alguna iniciativa o propuesta para constituir un sindicato de los entrenadores de fútbol profesional?**

Si hay varias, lo que ha pasado es que hay demasiadas iniciativas y no se ponen de acuerdo de quien va a llevar la representación. La ley permite que los entrenadores se conformen en

asociaciones y esas asociaciones en federaciones, entonces si cinco asociaciones se unen puedes generar una federación. El Estado ecuatoriano ya reconoce dos federaciones, pero no han logrado mantener unanimidad entre esas federaciones para llegar a la representación. Ecuador por política no ha podido hacerlo, pero hay varias iniciativas reconocidas por la ley.

#### **6. ¿Usted se considera como jugador o como un trabajador con cargo de alta dirección?**

Me considero como un trabajador de alta confiabilidad, de libre nombramiento y remoción. Nosotros estamos con la disponibilidad de cargo más frágil de todas las profesiones. Te mal dos partidos y ya debes tener la maleta lista detrás de la puerta.

#### **7. ¿Cómo funciona el tema de la remuneración principalmente en el tema de temporada, doble entrenamiento?**

En el contrato el empleador determinada si va trabajar doble jornada, que días vamos a entrenar, que fechas y el entrenador debe estar disponible del club de tal hora a tal hora o disponibilidad completa y según eso cada entrenador firma y decide si el monto es útil o no, pero en los contratos normalmente tiene todos esos detalles ya expreso. En este trabajo no hay horas extras, aquí te dan un solo pago y no te dan horas extras, y con respecto al horario de trabajo el entrenador tienes que estar disponible 24 horas según el club ordene los entrenamientos y la cede donde se va a entrenar, también esto es con relación a los viajes, es decir si se tiene torneo tiene que estar disponible para ir al menos que estes lesionado o reposo médico.

#### **8. ¿Cómo funciona las vacaciones?**

Las vacaciones son terminadas las temporadas. Nuestras temporadas son distintas dependiendo en la serie en la que juegues, por ejemplo, mi temporada en serie B es de abril a octubre, el resto de meses no hay contratos ni pago, salvo que se haya quedado con el club que me cubra eso meses pero normalmente terminado el último partido los clubes notifican terminado el contrato y también notifican al IESS.

#### **9. ¿Los entrenadores de futbol profesional a que edad se retiran?**

No hay una edad establecida porque los equipos prefieren entrenadores veteranos que jóvenes. Es muy difícil que los entrenadores que duren más de 2 o 3 temporadas en un mismo club, en casos locales si duran dos años es mucho.

## ANEXO 2

Entrevista realizada a Esteban Mayorga, abogado de la LigaPro.

### **1. ¿Cómo percibe usted las condiciones laborales del fútbol profesional en el Ecuador?**

Los jugadores, entrenadores, etc están regidos por la FIFA y por la Ley ecuatoriana. La FIFA recientemente saco un nuevo reglamento en donde se establece forma clara cuales son las condiciones que tiene los jugadores profesionales y en su nueva versión se habla de las condiciones para los entrenadores profesionales.

### **2. ¿Cuáles son los aspectos que normalmente se toman en cuenta en los contratos que se pactan entre los clubes deportivos con los entrenadore deportivos?**

Depende del tipo de contrato que firman que puede ser civil o laboral, actualmente se maneja más laborales. Nosotros como parte de LigaPro revisamos que el contrato establezca las cláusulas relacionadas con la resolución de controversias, legislación, y la rescisión, eso sí, considero importante que al momento de firmar se tengan conocimientos de todo lo establecido en el contrato y se debería tener un abogado porque muchas veces el club puede abusar de su poder.

### **3. ¿Sabe si existe alguna iniciativa o propuesta para constituir un sindicato de los entrenadores de fútbol profesional?**

Realmente no tengo muy claro esto, he escuchado de propuestas, pero no conozco que ya este establecido un sindicato. Se que el entrenador Samia Ariza se encuentra con una iniciativa aprobada.

### **4. ¿Los entrenadores de fútbol profesional a que edad se retiran?**

No existe una edad mínima ni máxima para que un etrenador de futbol profesional se retire, pero esto no significa que vayan a obtener su derecho a la jubilación patronal. Se que existen algunos casos en otros paises donde entrenadores trabajaron en un club por más de 10 años pero en el Ecuador ningun entrenador ha llegado a la jubilación patronal.

## **5. ¿Cómo funciona los contratos de los entrenadores de fútbol profesional?**

Debo indicar que no existe el contrato de director técnico reconocido como tal en el Ecuador, estos contratos para su ingreso deben estar contituidos como contratos deportivos y el profesional deberá recibir una remuneración mensual bajo un horarios específico en el cual no existe horas extras. Como te mencione toda persona que firme un contrato debería contar con asesoría, ya que esto lo considero muy importante.