

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**EL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO
Y LA NECESIDAD DE SU REGULACION
EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL**



Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

ZORAIDA YASMIN SILVA CHIGNA

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Junio de 1995

**PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central**

22
3046
504

**JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Edgar Orlando Najarro Vásquez
VOCAL V	Br. Carlos Leonel Rodríguez Flores
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

DECANO	
(en funciones)	Lic. Mario Ramiro Pérez Guerra
EXAMINADOR	Lic. Julio Adolfo Batres Mena
EXAMINADOR	Lic. Henry Osmin Almengor Velásquez
EXAMINADOR	Lic. Hugo Roberto Jáuregui
SECRETARIO	Lic. César Augusto Martínez Alarcón

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



AS
1192-95



Guatemala, 18 de abril de 1995

Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARÍA

20 ABR. 1995

RECEBIDO
Boras *[Signature]*
OFICIAL

Señor Decano:

De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento, que en cumplimiento al nombramiento de fecha 2 de febrero de 1995, procedí a asesorar en el trabajo de tesis intitulado "EL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACION EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL" a la Bachiller Zoraida Yasmin Silva Chigna.

El trabajo realizado refleja un estudio minucioso llevado a cabo por su autora, el que pone de manifiesto la investigación documental y de campo realizada con esmero.

Considero señor Decano, que el mencionado trabajo reúne los requisitos reglamentarios para ser discutidos en exámen público de graduación, salvando el mejor criterio del profesional revisor.

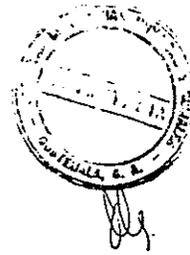
Sin mas sobre el particular, me suscribo del señor Decano con muestras de mi mas alta consideración y respeto.

[Signature]
Licda. Ana María Azán Robles
Asesora
[Signature]
- ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



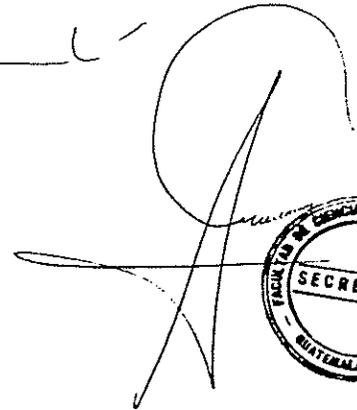
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Universidad, Zona 12
Ciudad, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, abril veinticuatro, de mil novecientos noventa
cinco. -----

Atentamente pase al Licenciado JORGE LEONEL FRANCO MORAN,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la Ba-
chiller ZORAIDA YASMIN SILVA CHIGNA y en su oportunidad
emita el dictamen correspondiente. -----

ahg. 






1570-95

Guatemala, 12 de mayo de 1,995.

Lic. Juan Francisco Flores Juárez
Decano, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
16
HORA
OFICIAL

Señor Decano:

De manera atenta me dirijo a usted, para informarle que, en cumplimiento de la resolución emitida por ese decanato, procedí a Revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller ZORAIDA (ASMIN SILVA CHIGNA, denominado: " EL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACION EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL", el cual fue asesorado por la Licenciada Ana Maria Azañón Robles.

Al respecto me permito manifestarle que luego de escuchar al sustentante, se estableció que si es necesario la regulación en nuestro sistema legal del contrato deportivo.

En mi opinión el trabajo elaborado por la Bachiller Silva Chigna, llena los requisitos exigidos para su discusión y aprobación correspondiente en el Exámen Publico respectivo.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano,

respetuosamente,

"DID Y ENSEÑAD A TODOS"



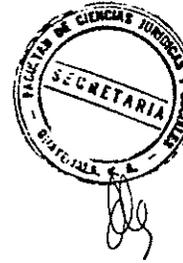
Lic. Jorge Leonel Franto Morán
REVISOR

[Handwritten signature of Lic. Jorge Leonel Franto Morán]

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

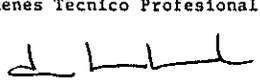


FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Universidad Universitaria, Zona 13
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, mayo dieciseis, de mil novecientos novecicinco.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis de la Bachiller ZORAIDA
YASMIN SILVA CHICNA intitulado "EL CONTRATO DE TRABAJO
DEPORTIVO Y LA NECESIDAD DE SU REGULACION EN NUESTRA LE-
GISLACION LABORAL". Artículo 22 del Reglamento para Exá-
menes Técnico Profesional y Público de Tesis. -----



ahg  

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Centro de estudios
donde realicé mis
sueños.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES Cuyas aulas me
albergaron para
formarme una
profesional del
Derecho.

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCION.	
CAPITULO I: CONSIDERACIONES PREVIAS.....	1
ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	1
GENERALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	3
NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	7
CARACTERES JURIDICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	9
CAPITULO II: EL DEPORTE.....	21
GENERALIDADES.....	21
DEFINICION DE DEPORTISTA.....	23
CLASIFICACION DE LOS DEPORTISTAS.....	24
EL DEPORTE DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL Y ECONOMICO.....	28
EL DEPORTE DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO.....	30
CAPITULO III: EL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO....	31
CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO.....	31
DEFINICION Y CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO.....	33
NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO.....	35
OBLIGACIONES DEL PATRONO EN EL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO.....	38
OBLIGACIONES DEL DEPORTISTA TRABAJADOR.....	40
CAPITULO IV: CONFLICTOS LABORALES SURGIDOS DEL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO.....	43
CARACTERES DE LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES EN EL DEPORTE.....	43
EL PODER DISCIPLINARIO EN EL DEPORTE.....	45

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

MEDIOS LEGALES PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES	48
FORMAS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE CARACTER LABORAL POR LA AUTORIDAD RESPECTIVA EN GUATEMALA..	52
LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL TRASPASO DEL DEPORTISTA.....	54
INVESTIGACION DE CAMPO.....	59
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES.....	67
BIBLIOGRAFIA.....	69

CAPITULO I

CONSIDERACIONES PREVIAS

1.1: ANTECEDENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO:

El contrato de trabajo al igual que la legislación laboral nacen de la mano, siendo el objetivo principal de ambos, el proteger la relación de trabajo nacida con anterioridad. En su evolución histórica los estudiosos de esta disciplina principalmente Lotmar citado por Francisco Ferrari¹ en su obra asegura que se le dio un concepto equivocado al trabajo por ser ejecutado regularmente en esa etapa de la historia por vencidos de una guerra o por herencia de sus antepasados, teniendo con ello el concepto de trabajo equivalente a mercancía susceptible de contratación originando así, la esclavitud y la servidumbre que perduró por mucho tiempo.

Injustamente e inhumano muchos países deciden incluirlo en sus legislaciones laborales. El cristianismo inicia con las cruzadas un movimiento social de oposiciones a esta clase de utilización de las personas para el trabajo logrando abolir la esclavitud y la servidumbre del trabajador con el tiempo.

En España en el siglo XIII se inicia la transformación política y jurídica ayudando con ello al desarrollo jurídico del Trabajo. La Revolución Francesa en el siglo XVIII inicia la transformación de la legislación laboral con sus principios básicos proclamados en todo el mundo. El código de Napoleón, el Código Civil Español y Alemán son los primeros en regular el contrato de trabajo, empero lo confunden con los contratos civiles existentes en su época.

En América latina fue la República Dominicana quien en el año de 1,923, lo reguló, luego Nicaragua a finales del mismo año, después Chile en 1,924 y Guatemala en 1,926, creando una ley de Trabajo propia donde incluían el contrato de trabajo. Aunque en Guatemala en 1,879, en la revolución liberal se emite el código civil y en el se incluye la locación de servicios considerado como el antecedente histórico del contrato de trabajo sólo que definido de otra manera.

Existen teorías que nos diferencian al Contrato de Trabajo con el Contrato Civil, que resultan de la lucha iniciada entre el derecho común y el nuevo derecho de trabajo promovidas para explicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y para conocer las diferencias que existen entre ellas, y las cuales me permito mencionar: a) Teoría del Arrendamiento, teoría postulada

¹ Ferrari Francisco; Derecho de Trabajo, Volumen II, Pág. 189.

por Planiol. b) teoría de la Compraventa, sostenida por el italiano Carnelutti. c) Teoría de la Sociedad, postulada por el Frances Chatelain y el Español Valverde. d) Teoría del Mandato.

Rechazadas todas las teorías enumeradas anteriormente se debe intentar dar autonomía al Derecho de Trabajo lo que no hicieron los tratadistas que formularon las mismas, al no contemplar el contrato de trabajo propiamente como autónomo y diferente de los demás por tener caracteres propio, elementos y finalidades distintas.

El Derecho del Trabajo o Laboral, ha sido definido por muchos autores como: El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente, Manuel Osorio.¹

En el Derecho Romano se consideraba al Contrato de Trabajo como una variedad de la locación y arrendamiento y se distinguía entre dos especies: La Locatio Operae y Locatio Operis; dicha institución pasó a nuestra Legislación a través del Código de Napoleón; sin embargo, no todos los países se sometieron a la influencia del Derecho Romano, entre estos países se encuentra México quien al sancionar el Código Civil se rompió con la tradición romana y con los principios del Código de Napoleón creando dice De la Cueva: Un capítulo excepcional para las relaciones de trabajo bajo el título de contrato de obra o Prestación de Servicios.

Los economistas clásicos veían en el trabajo, una mercancía sujeta a la ley de la oferta y de la demanda, los principales seguidores de esta tesis han afirmado que desde cualquier punto de vista en que se coloque el trabajo del obrero, este aparece como una mercancía puesto que tenía por objeto transmitir la fuerza de trabajo que es inseparable del hombre que la presta. Esta teoría resulta inadmisibles puesto que la compra-venta está regulada en el Código Civil. y dentro de los razonamientos se puede objetar que la obligación principal del trabajador consiste en prestar el servicio o indistintamente en estar a la orden del empleador.

La Tesis de Planiol, considera que la denominación Contrato de Trabajo ha sido impropia y que la expresión exacta debería ser "Arrendamiento de Trabajo". La cosa arrendada consiste en la

¹ Osorio Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales; Editorial Heliasta, Argentina, 1,981, Pág. 234.

erza de trabajo de cada persona. Esta tesis ha sido criticada en base a que según se desprende de lo sostenido, que se contradice en virtud que indica que se arrenda el producto y no el productor, esto no se puede concebir desde ningún punto de vista, pues el arrendamiento es posible en una cosa, una máquina. Tal vez encuadraría esta tesis en la era de la esclavitud cuando el trabajo era servil.

El contrato de Trabajo fue regulado en el Código de Trabajo de 1947 en el decreto 330 del Congreso de la Republica y se conceptualiza en su artículo 18 así: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia continuada o dirección mediata o delegada de esta última y a cambio de una distribución de cualquier clase o forma".

Ahora en el Decreto 1441 del Congreso de la Republica en el artículo 18, agrega tres párrafos y en el último reza la circunstancia de que el contrato de trabajo se realice cesurariamente en otro contrato de índole diferente, no lo hace perder su naturaleza de tal, aplicandosele las normas del contrato de trabajo y del Código de Trabajo.

2: GENERALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Ubicar un concepto exacto tendiente a satisfacer todas y cada una de las inquietudes de los reales alcances que una institución encierra, resulta en cierto sentido utópico, a veces de su encuadramiento se restringe el campo de acción. Como es lógico suponer la expresión Contrato de Trabajo, no constituye a la de arrendamiento de servicios ni comprende todas las formas de trabajo subordinado. Dice Krotoschin¹ que todo contrato de trabajo es una locación de servicios en el sentido del Derecho Civil cuyas disposiciones, por consiguiente le son aplicables en tanto no existan normas especiales. Sin embargo en un sentido conceptual la locación de servicios y contrato de trabajo no son idénticos ya que no toda locación de servicios es un contrato de trabajo. La locación de servicios no presupone la dirección de la obra, el Contrato de Trabajo en cambio, no se concibe sin la existencia de una dependencia jerárquica; sobre todo hay que considerar que el contrato de trabajo no tiene por objeto la promesa de un resultado determinado en que el ejecutor del trabajo correría con el riesgo sino solo la prestación de servicios dependientes: Un obrar no es una obra.

¹ Krotoschin Ernesto; Instituciones del Derecho de Trabajo, Argentina, Pag. 98.

Existen dos clases de definiciones: Una Teórico-didáctica y la otra dogmática-positiva, las definiciones que corresponden a la primera son variadas y numerosas, entre ellas se pueden mencionar: "Es un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar por tiempo fijo o sin fijación de tiempo mediante una remuneración llamada salario". También se dice que "Es una convención, por virtud de la cual una persona llamada trabajador o asalariado, se obliga a realizar actos materiales intelectuales generalmente de manera profesional, en provecho de otra, llamada empleador o empresa, trabajando bajo la subordinación de ésta mediante una remuneración en dinero llamada salario".⁴

Para Krotoschin:⁵ "El contrato de trabajo es el Acuerdo entre dos personas una de ellas llamado trabajador (física) y la otra (empleador) física o jurídica cuyo objeto es la prestación de trabajo, previa incorporación del trabajador a la empresa contra el pago de una remuneración, y que implica deberes atinentes a la persona del trabajador.

Mario de la Cueva lo define así: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea la causa que le dió origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de Derechos Sociales de la ley de Trabajo de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de los contratos de ley".⁶

Pérez Botija define el contrato de trabajo como: "Un acuerdo expreso o tácito por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra bajo su dependencia, a cambio de una retribución".⁷

Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas, conceptualizan el Contrato de Trabajo como: "Aquel que tiene por objeto la

⁴ Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas; Tratado de política Laboral y Social, Editorial Heliasta, Argentina, Tomo II, Pág. 53 y 54.

⁵ Krotoschin Ernesto; Tratado Práctico del Derecho de Trabajo, Ediciones de Palma, Argentina, Tomo I, Pág. 171 y 172.

⁶ De la Cueva Mario; El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo, Ediciones Porrúa, México, Pág. 187.

⁷ Bayón Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Botija; Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Marcial Pons, España, 1,979, Pág. 182.

prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes (el empleador) da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra denominada trabajador".¹ Considero que personalmente conceptualizo el contrato de trabajo de la manera siguiente: Es el vínculo económico y jurídico que crea obligaciones y derechos bilaterales para los sujetos que intervienen en el mismo, bajo el imperio de la limitación de la autonomía de la voluntad a través de las normas de Derecho público por medio del cual una de las partes (trabajador) presta sus servicios materiales o intelectuales bajo la dependencia continuada y directa de la otra (patrono) quien deberá retribuirle dicha actividad.

Nuestro Código de Trabajo define el contrato de trabajo de una manera Práctico-positiva pues lo define en base a sus efectos y no en cuanto a su esencia.

Muchos doctrinarios suelen clasificar los elementos del Contrato en general en esenciales, naturales y accidentales, los naturales son los que acompañan al contrato, los esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede darse, y accidentales los que existen cuando las partes los determinan expresamente. Estos elementos son los que determinan a los contratos, ahora bien en el contrato de trabajo además de poseer la mayoría de estos elementos contiene otros denominados especiales y que lo diferencian de los demás contratos:

-LA SUBORDINACION: Es el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en su prestación por razón de su contrato de trabajo y que proviene de la potestad del patrono de dirigir la actividad de aquel. La subordinación constituye elemento principal para determinar la naturaleza de la prestación de servicios. En el Código de trabajo en su artículo 18 se refiere a la subordinación utilizando como sinónimos la dirección y dependencia ya que establece en su parte conducente .. Bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última. Se debe entender que la subordinación del trabajador varía según la intensidad pasando de un mínimo según la naturaleza de la actividad acentuándose cuando el carácter material.

Naturalmente que la subordinación que existe entre la partes contratantes no impide la libertad de contratar, rescindir el contrato y tampoco puede llevar al patrono a substituir totalmente la voluntad del trabajador por la de él y en defensa de esta actitud nuestra Carta Magna vigente establece en su artículo 40. Que: " Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad...".

¹ Ibidem. Pag. 54.-

-LA ESTABILIDAD: La estabilidad en el empleo se puede definir como un hecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador en la preocupación del estado por el mantenimiento permanente del contrato o relación de trabajo.

La estabilidad en sentido propio consiste en el derecho que tiene el trabajador a conservar su empleo durante toda su vida laboral hasta que surja una causa justa determinada en la legislación laboral y la obligación del patrono a respetar dicho derecho.

El laboralista Mario de la Cueva define la estabilidad así: "Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y excepcionalmente de la del patrono por incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador que haga imposible su continuación".

Nestor de Buen¹⁴ dice: La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho del trabajador a conservarlo por el tiempo que la naturaleza de la relación laboral lo exija". Existen doctrinariamente una clasificación de la estabilidad sea esta Absoluta o Relativa. La primera se caracteriza por la perdurabilidad del trabajador en su trabajo y su reinstalación si es despedido por voluntad caprichosa del patrono y la segunda no prohíbe el despido sino que trata de impedir que se produzca.

-AUSENCIA DE RIESGO: Este elemento no es incluido como tal en el derecho laboral por muchos tratadistas, personalmente creo que es importante y debe incluirse. Debemos entender por Riesgo: la probabilidad o proximidad de un daño o peligro, también se entiende como el peligro de sufrir un daño en la persona o en sus derechos y jurídicamente riesgo es un término que se encuentra vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o de un derecho.

El riesgo como probabilidad de sufrir un daño en el campo jurídico está vinculado con la responsabilidad con su acaecimiento. En el derecho Laboral por su concepción ideológica (tutelaridad, norma indubio pro operario, equidad,), los principios de derechos común no son válidos; la doctrina acepta la ausencia de riesgo a favor del empleador por circunstancias especiales de la prestación del servicio, la subordinación es importante pues favorece la ausencia de riesgo. Se pretende con

¹⁴ De la Cueva Mario; Nuevo Derecho Laboral Mexicano, Editorial Porrúa, Mexico, 1977, Pag. 219.

¹⁴ De Buen Nestor; El Derecho de trabajo, Editorial Porrúa, Mexico, Tomo I, Pag. 547.

llo configurar mas la razón de ser de este elemento, el trabajador actúa atendiendo las directrices del empleador y por lo si sucede algun daño queda relevado por actuar conforme se le ha indicado.

LA PROFESIONALIDAD: El autor Américo Rodríguez,¹¹ al referirse a este elemento señala: "La prestación de trabajo es normalmente de naturaleza profesional, es decir, encaminada a la obtención de medios económicos de subsistencia mediante el ejercicio habitual de una actividad determinada".

La profesionalidad es un elemento esencial en el contrato de trabajo, entendiéndose por profesión el empleo, facultades y oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades y oficios.

La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de las actividades que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituye una fuente de recursos y beneficios. La profesionalidad es en relación al trabajador como el ejercicio de los actos de comercio respecto al comerciante.

3. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Existen tres direcciones doctrinales que clasifican la naturaleza del contrato laboral:

- a) Los que pretenden buscar acomodo al moderno contrato de trabajo en los viejos cuadros de contratación.
- b) Los que proponen un figura Sui Generis y,
- c) Los que niegan el carácter de dicho contrato.

Por lo anterior es imprescindible se analice exclusivamente la segunda posición. Se dice que el Contrato de Trabajo recibe la denominación de Sui Generis porque se refiere predominantemente al trabajo humano; su utilización (fuerza física, atención, conocimientos técnicos, y todo lo demás comprende la actividad profesional) es el objeto único del contrato de trabajo razón por la cual considero que la denominación es correcta y nada tiene que ver con los otros contratos aunque algunos de ellos desarrollen actividades semejantes. Para el Derecho Laboral la palabra Trabajador no es toda persona que trabaja, sino, solamente aquella que lo hace en estado de subordinación. Al

¹¹ Pla Rodríguez Américo; Curso de Derecho Laboral, Montevideo, Tomo II, Volumen I, Pág. 37.

nacer el Contrato de trabajo como figura Autónoma, es de suponer que surgieran distintas formas de éste debido a la libertad de contratación y de la diversidad de profesiones.

1.4: CLASES DE CONTRATOS DE TRABAJO:

De conformidad con el criterio de Pérez Boti esquemáticamente podemos clasificar los contratos de Trabajo en la forma siguiente:

A) POR SU FORMA:

- 1.- verbal
- 2.- escrito
- 3.- tácito

B) POR SU DURACION:

- a) de tiempo indefinido
- b) de obra determinada
- c) a plazo fijo

C) POR LA INDOLE DE LA ACTIVIDAD LABORAL:

- a) manual o físico
- b) de empleo privado
- c) marítimo o embarque
- d) gente de teatro
- e) de filmación
- f) de invención
- g) rural o agrario
- h) servicio público
- i) DEPORTISTA PROFESIONAL

D) POR LA FORMA DE REMUNERACION:

- a) a sueldo o jornal
- b) a destajo
- c) a comisión
- d) con premios

E) POR LA CONDICION DEL TRABAJADOR EN ORDEN:

- a) a la Edad:
 1. menores. 2. adultos
- b) al sexo:
 1. masculino. 2. femenino

F) POR EL TIEMPO U HORARIO DE TRABAJO:

- a) continuo
- b) intermitente
- c) DE TEMPORADA
- d) diurno o nocturno
- e) de media jornada

G) POR EL LUGAR DONDE SE PRESTA LA ACTIVIDAD:

- a) en la empresa
- b) en local del contratista
- c) domicilio del trabajador

H) POR EL FIN:

- a) contrato de trabajo puro.
- b) contrato de aprendizaje

1.5: CARACTERES JURIDICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO Y FORMALIDADES QUE LO DISTINGUEN DEL CONTRATO CIVIL.

Debemos afirmar que el Contrato de Trabajo es un contrato principal y además un contrato intuitu personae. El contrato laboral se celebra teniendo en cuenta su calidad personal, su calificación profesional y sus condiciones intelectuales.

Las características que se atribuyen al Contrato de Trabajo en la doctrina jurídica son las siguientes: CONSENSUAL, PERSONAL, BILATERAL O SINALAGMATICO, ONEROSO, CONMUTATIVO, NOMINADO, DE TRACTO SUCESIVO; los cuales desarrollare a continuación:

1.5.1 CONSENSUAL:

El contrato de Trabajo se perfecciona con el consentimiento de las partes, aquí debemos tomar en cuenta la naturaleza pública del Derecho del trabajo, sin otras formalidades que las dispuestas por la ley. El consentimiento consiste en el acuerdo deliberado, consciente y libre de la voluntad respecto a un acto externo, querido espontáneamente sin corta-pisas que anulen o destruyan la voluntad o sin vicios que la enorven. Prescindir de la voluntad contractual es una excepción no admisible; sin embargo la limitación de la libertad de la voluntad en el contrato de trabajo sufre restricciones.

La intervención del Estado al limitar la autonomía de la voluntad al establecer normas a las cuales se deben sujetar al contratar; a esta intervención se le denomina dirigismo jurídico en el cual se crea un tipo de contrato tripartito, lo cual resulta comprensible pues en el Derecho común en todo contrato existe igualdad de condiciones, lo que no sucede en el Contrato de Trabajo en donde el patrono es superior económicamente y es acá donde el Estado trata de compensar tal desigualdad creando normas que protejan al trabajador. La no intervención del organismo legislativo crearia un caos económico para el sector laborante, pues por las necesidades elementales de su subsistencia se veria obligado a afrontar la adhesión íntegra a las cláusulas impuestas por el patrono en el contrato laboral, por ello la limitación a la autonomía de la voluntad conlleva una directriz social hacia el consolidamiento económico no sólo de las dos partes contratantes sino del conglomerado social.

La Constitución Política de la República y el Código de

Trabajo vigente establecen el aspecto legal respecto de la limitación a la autonomía de la voluntad. La constitución en su artículo 108 establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley.... Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". El Código de Trabajo en su considerando IV literal c) estipula: "El derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo o sea de aplicación forzosa en cuanto a prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la "Autonomía de la voluntad" propio del derecho común. El cual supone erróneamente las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que la voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social".

1.5.2 BILATERAL O SINALAGMÁTICO:

Se le denomina sinalagmático debido a que ambas partes quedan recíprocamente obligadas en el contrato, es decir, el trabajador queda obligado a ejecutar el trabajo material o intelectual convenido y el patrono a la retribución económica pactada en el contrato laboral. El contrato de trabajo es bilateral de manera que se producen obligaciones contrapuestas de interdependencia, en el sentido de que cada una de las partes se compromete a cumplir su prestación a fin de que la otra cumpla con la suya.

La relación bilateral queda expresamente establecida en el contrato respectivo y en las normas legales; al ocurrir su incumplimiento las partes pueden dar por terminado dicho contrato por causa imputable tanto al patrono como al trabajador respectivamente.

1.5.3 ONEROSO:

Otro elemento de carácter esencial en el contrato de Trabajo es la onerosidad, en realidad el patrono nunca entrega nada al trabajador y debe entenderse que por cualquier beneficio que reciba el empleado aunque no corresponda a una prestación estipulada en el contrato forma parte del salario o de las prestaciones de ley que el trabajador ha adquirido, porque no existe un Animus Domandi por parte del patrono.

La onerosidad se completa con la característica de la

lateralidad, los sujetos concurrentes al contrato buscan la utilidad lucrativa, donde el patrono busca la utilidad resultante de la producción y el trabajador el salario que por actividad se le remunera para su subsistencia, es decir, la intraprestación, por parte del empleado la prestación de sus servicios y por parte del empleador el pago del salario.

5.4 CONMUTATIVO:

El contrato de Trabajo tiene esta característica por cuanto el interés y la extensión de los beneficios totales de una y otras las partes puede determinarse de antemano; por otro lado las obligaciones de las partes concurrentes al contrato son relativas y no simultáneas pues generalmente procede la prestación del trabajo a la recepción del salario, la obligación de hacer antecede a la de dar.

La conmutatividad se debe a que las obligaciones importantes que surgen del contrato de trabajo se determinan reciprocamente, es decir que al cumplirse la obligación de una de las partes se debe cumplir por parte de la otra.

5.5 PERSONAL:

El elemento personal, significa que el Contrato de Trabajo se constituye INTUITO PERSONAE; esto atendiendo a las características de las partes que intervienen en el contrato. Normalmente los trabajadores y patronos que participan de un contrato individual de Trabajo son personas individuales y algunas veces jurídica por parte del patrono. Característica se puede determinar en los artículos 2, 3 y 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República.

5.6 NOMINADO:

El contrato individual de Trabajo es nominado pues se encuentra establecido expresamente en la ley laboral. Normalmente se han dado diversas denominaciones tales como arrendamiento de servicios, locación de servicios, dada en la legislación civil, por su evolución la creación y encuadramiento en una rama del Derecho que ve en las relaciones obrero-patronales determinadas características innatas dentro de su contexto, se va dando forma legal, de ello resulta para algunos patronos una denominación que aunque no goza de la aceptación de todas las corrientes si encierra a las ideas actuales del contrato de trabajo

5.7 TRACTO SUCESIVO:

Debido al cumplimiento del contrato de Trabajo esta característica es esencial e importante debiéndose entender que

el cumplimiento del Contrato de Trabajo no se instantáneamente, es decir, que su perfección se lleva a cabo con el transcurso del tiempo. El elemento tiempo es fundamental en el contrato laboral pues el transcurso del tiempo amplía los derechos de una de las partes. Las obligaciones para su cumplimiento asumen las características de permanencia en el caso del contrato laboral se establece plenamente así pues tanto la prestación de servicios como el salario se prestan por tiempo indeterminado generalmente, y excepcionalmente por tiempo fijo y para obra determinada, es decir que existe reiteración en el objeto del contrato.

CARACTERÍSTICAS TÍPICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las notas peculiares del contrato laboral, necesarias las unas y habituales las otras en la prestación dependiente de servicios remunerados son:

LA SUBORDINACIÓN, LA EXCLUSIVIDAD, LA CONTINUIDAD O ESTABILIDAD, LA PROFESIONALIDAD,

A) SUBORDINACIÓN:

Etimológicamente la palabra deriva del Latín, De Sub: bajo Ordinare: ordenar. En sí, la denominación puede dar lugar a complejas interpretaciones estas van hasta la estimada por doctrina científica como válida. Se descarta algunas corrientes de que con la misma el patrono adquiere un poder de dominio sobre el trabajador, esto no tiene asidero en ninguna legislación, pues si se aceptara se establecería un nuevo poder del feudalismo. Otras corrientes toman a la subordinación reconocida en el Derecho del Trabajo como aquella basada en el vínculo existente entre las partes del contrato anteponiendo normas de carácter natural como lo son el reconocimiento a la personalidad y dignidad del empleado y sin que esto conlleve un sometimiento. La subordinación es el problema central del contrato de trabajo por otorgarle su fisonomía genuina a la prestación de servicios al margen del Derecho de trabajo cuando se desempeñan sin dependencia ni dirección ajena.

Además de lo anterior se pueden señalar otras notas privativas del contrato laboral, como la necesidad de la subordinación para la existencia del contrato, estableciendo que esta encierra el principio de autoridad como poder jurídico del patrono en el centro de trabajo. Las concepciones giran acerca de la facultad del empleador para dirigir las actividades en un determinado centro de trabajo y la vinculación de tipo jerárquico en el cual se ubica al trabajador a efecto de lograr el mayor rendimiento de éste en la producción y como consecuencia directa un mayor beneficio en la empresa. Pérez Botija dice: "La dependencia o subordinación significa que una persona está sometida a la voluntad de la otra, pero no a través de una sumisión psicológica de una subordinación funcional que

unifica o coordina actividades diversas".¹¹ De lo anterior se puede concluir que el trabajador desde el momento de dar inicio a sus labores está supeditado a la organización de la empresa y el patrono unicamente adquiere el derecho de dirigir el trabajo y de dar ordenes dentro y exclusivamente en el lugar de trabajo, operando acá la subordinación, pues el trabajador queda sustituido en su voluntad pero referida a la forma de desarrollar su actividad laboral en el centro de trabajo al obedecer las instrucciones emitidas por el patrono las cuales posteriormente serán fiscalizadas. De esta característica se desprende otra que es un elemento esencial del contrato laboral como es: La Ausencia de Riesgo, que por realizar su labor el trabajador atendiendo las directrices del empleador o sea que su actividad ha sido planificada previamente y fiscalizada posteriormente no tiene responsabilidad alguna en los daños que se ocasionen pues la doctrina acepta la ausencia del riesgo para el trabajador y si ocurre se releva por la característica comentada.

Juan Ensink¹² menciona a la subordinación como significativa de cierto grado de inferioridad del trabajador respecto del patrono y puede asumir tres formas: inferioridad jurídica, inferioridad económica e inferioridad técnica. De lo dicho por este autor, se puede deducir que la subordinación jurídica es la que nos interesa en nuestra investigación, y es aquella que emana del contrato al dar éste a unas de las partes la facultad de impartir ordenes y al imponerle a la otra la obligación de acatarlas, es decir que dentro de los límites legales y del contrato el patrono tiene derecho de ordenar y el trabajador de obedecer.

En consecuencia la subordinación que se dá en el contrato de trabajo es de Naturaleza jurídica y no de carácter económico o técnico. La subordinación del trabajador varia de intensidad pasando de un mínimo según la naturaleza de la prestación desarrollada acentuándose cuando el trabajo es de carácter material y borrándose en el trabajo intelectual.

B) EXCLUSIVIDAD:

La exclusividad referida a la prestación servicios expresa que sólo existe o debe existir un ajuste, una relación subordinada del trabajador con respecto del patrono, característica considerada como necesaria e ineludible en el contrato laboral, sin embargo el acortamiento de la jornada de trabajo por una

¹¹ Bayón Chacón, Gaspar y Eugenio Pérez Botija; Ob. Cit. Tomo I, Pág. 188.

¹² Ensink Juan A.; Estudios sobre el Derecho Individual de Trabajo, Editorial Heliasta, Argentina, Pág. 88.

parte y por otra, el aumento de necesidades o aspiraciones del trabajador ha llevado a la duplicidad e incluso multiplicidad de empleos.

La exclusividad como característica esencial del contrato de trabajo admite cierta relatividad. Pues mientras el que no se encuentra subordinado no es trabajador en la acepción jurídica laboral aquél que presta sus servicios sin la nota de exclusividad si puede estimarse como sujeto de contrato de trabajo. La exclusividad constituye una presunción favorable a la existencia del contrato de trabajo.

Esta característica se debe más que todo a un carácter de origen histórico en virtud que los trabajadores asalariados no poseían en principio, más que una sola ocupación remunerada; dicho de otro modo prestaban toda su actividad profesional para un sólo patrono. Sin embargo puede existir la pluralidad de compromisos siempre que las tareas a que se obligan no coexistan en la ocasión, momento u oportunidad, vale decir, que las obligaciones no sean simultáneas, pues de serlo desaparecería automáticamente el elemento subordinación y exclusividad.

Siendo el Derecho Laboral de carácter objetivo y realista se debe establecer la regla de la exclusividad en el empleo, sin perjuicio de determinar como excepción, la situación de aquellos trabajadores a los cuales la índole de sus prestaciones les permite la coexistencia de varios contratos de trabajo. La exclusividad es un carácter esencial del contrato laboral sin ser indispensable pues se da el caso donde se permite la coexistencia simultánea más de una prestación de servicios.

C) LA CONTINUIDAD O ESTABILIDAD:

La estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos pero no necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñar un trabajo estable en la empresa y no ser continuado su trabajo; también la permanencia es un elemento que permite definir el contrato de trabajo ya que un trabajador puede permanecer contados días en un empleo estable y cesar en ella por causas ajenas a las prestaciones desarrolladas.

La estabilidad no necesariamente significa permanencia indefinida pues en los trabajos prestados con eventualidad o a plazo fijo deben también ser prestados con estabilidad. Es característica como elemento esencial del contrato laboral consiste en que las prestaciones sean sucesivas y prolongadas durante perdure la relación laboral y dichas prestaciones deben ser de carácter bilateral y con continuidad ya sea porque ambas partes lo consideren así o por la índole del trabajo a realizar.

Generalmente los contratos son celebrados por tiempo indefinido y si esto no se especifica en el contrato nuestra legislación laboral norma que debe tomarse como tal (Artículo 25 del Código de Trabajo). Salvo las excepciones que el mismo código estipula. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia pues para el patrono representa el mejor medio de conseguir un trabajador unido a la empresa y especializado en la labor encomendada. En la estabilidad del empleo existe un interés social, un interés económico y principalmente un jurídico,

La estabilidad consiste en si, el derecho del trabajador a conservar su empleo durante toda la vida laboral no pudiendo ser despedido por el patrono salvo por causa justa preestablecida en la ley.

D) PROFESIONALIDAD:

Es elemento esencial del Contrato de Trabajo. Por profesión se entiende el empleo, facultad y oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades y oficios.

Esta condición se da incluso en los casos en que no se requiere por parte del patrono conocimientos especializados pues la profesionalidad surge de las prestaciones realizadas. La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato laboral haya de las actividades que desempeña su medio de vida o que el trabajo que presta constituye una fuente de recursos o beneficios para él y familia.

El laboralista Americo Pla Rodríguez,¹⁴ al referirse a esta característica típica del Contrato de Trabajo señala que la prestación de trabajo es normalmente una prestación de servicio de naturaleza profesional, es decir encaminada a la obtención de medios económicos de subsistencia mediante el ejercicio habitual y permanente de una actividad determinada.

¹⁴ Pla Rodríguez, Americo; Curso de Derecho Laboral, Editorial Acafi, Montevideo, Uruguay, Tomo II, Volumen, pag. 37.

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LAS FORMALIDADES QUE LO DIFERENCIAN DEL CONTRATO CIVIL:

Ocurrirá con el concepto del contrato lo que con algunas de las ideas fundamentales del Derecho que no obstante su aparente sencillez, encierran sin embargo una gran complejidad para lograr definirlos. Y es que en realidad para formarnos una idea exacta del contrato es necesario situarnos en su evolución jurídica. El contrato en el sentido moderno es un medio de satisfacción económica que, como todas las instituciones fundamentales quedan articuladas en la sociedad para el bien común. Para poder establecer una clara diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato civil es imperativo conocer analizar el contrato civil, lo cual desarrollaré en forma resumida por la naturaleza de mi investigación:

El primer código que establece el concepto de contrato fue el italiano y para ello establecía: Es el acuerdo de dos o más personas para constituir, regular o disolver entre sí un vínculo jurídico. Savigny citado por Rafael Villegas, define al contrato civil como: "Acuerdo de muchas personas sobre una manifestación común de voluntades destinada a regir sus relaciones jurídicas".

Nuestro Código Civil vigente, decreto Ley 106, de la Jefatura del Estado de Guatemala, en su artículo 1517, nos dice lo que entenderá por contrato: "Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación".

Teniendo ya establecido en forma clara la definición tanto doctrinaria como legal del contrato civil, considero se analizar los principios en que se basa la contratación entre los cuales tenemos: PRINCIPIO DE CONSENTIMIENTO O CONSENSUAL; FORMALISMO O DE AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD.-

EL PRINCIPIO DE CONSENTIMIENTO: es considerado pilar esencial de todo contrato. Este principio nos indica que basta el acuerdo de voluntades o manifestaciones libremente entre dos o más personas para que nazcan obligaciones y derechos. Nuestro Código Civil en su artículo 1518, establece que los contratos se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes, claro con sus excepciones legales donde se necesite otra formalidad.

PRINCIPIO DE FORMALISMO O FORMALISMO: Se contraponen al consensualismo y sus defensores indican que para perfeccionar un contrato o para que nazcan obligaciones y derechos es necesario además del acuerdo de voluntades se deben llenar ciertas

¹⁵ Rojas Villegas, Rafael; Compendio de Derecho Civil, tomo III, Pag. 58.

formalidades o requisitos para que el contrato tenga validez y vigencia. Nuestro Código Civil establece en el artículo 1576: Que los contratos que tengan que inscribirse o anotarse en Registros deberán constar en Escritura Pública.

EL PRINCIPIO DE AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD O DE LIBRE CONTRATACION: Es el principio que preside todo el desarrollo de la vida contractual concediendo a los individuos un amplio margen de actuación. Por ello es un principio esencial para el derecho de obligaciones y se fundamenta en la libre disponibilidad de su voluntad que tienen las partes para celebrar el contrato y se define como la libre disponibilidad de estipulación de los intereses privados

Habiendo analizado los principios anteriores deducimos que en nuestra legislación civil se acepta los mismos y el de Autonomía con ciertas limitaciones como lo estipulado en el artículo 1,301 del Código Civil referido a que existe nulidad absoluta de un negocio jurídico cuando su objeto sea contrario al Orden público o contrario a las leyes prohibitivas expresas y por la ausencia o no concurrencia de los requisitos esenciales para su existencia. De ello se deduce que aunque haya sido realizado conforme a la autonomía de la voluntad dicho negocio no nace a la vida jurídica.

LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO CIVIL SON: ESENCIALES, NATURALES Y ACCIDENTALES.

LOS ESENCIALES: son aquellos sin los cuales el contrato no puede darse, forman parte de su existencia e intervienen en su fondo y configuración. Entre los esenciales encontramos: El consentimiento que no adolezca de vicio, que el objeto sea lícito y la capacidad legal del sujeto.

Nuestro Código Civil en su artículo 1,251, establece: "El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y el objeto lícito".

Los elementos **NATURALES** son aquellos que acompañan normalmente al contrato y la ley presume su existencia. En ellos puede actuar o influir mucho la autonomía de la voluntad.

Elementos **ACCIDENTALES** son aquellos que no se producen si los contratantes no los incorporan al negocio jurídico. Son accesorios y no influyen en la validez del contrato. Entre ellos están: El Plazo, La Condición.

DIFERENCIAS

De acuerdo a lo estudiado y analizado, según opinión personal son las siguientes:

1.- En nuestro código de trabajo Decreto 1,441 del Congreso de la Republica, en su considerando IV literal estipula: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la AUTONOMIA de la voluntad propio del derecho comun...".

En el código Civil el artículo 1,251 establece los requisitos que todo contrato valido debe cumplir. En la actualidad el principio de la autonomía de la voluntad a perdido la omnipotencia que siempre a tenido y dentro de las causas principales se encuentra en el derecho laboral, donde se ponen de relieve la falsedad de la igualdad de las partes en el momento de la celebración del contrato, pues la vida real demuestra que el trabajador al celebrar contrato de trabajo lo hace en condiciones de verdadera inferioridad, frente a la potencia económica del patrono, quien disfruta de un monopolio de hecho y de derecho. Por eso se produce la crisis de la libertad de contratación en el campo laboral. De lo anterior se deduce que en el contrato de trabajo se limita el principio de la autonomía de la voluntad en beneficio del trabajador para lograr la igualdad y el equilibrio entre las dos partes contratantes; esto no sucede en el contrato civil donde las personas tienen plena libertad para contratar, pero siempre con las limitaciones que la ley impone para proteger el orden publico y lo establecido en una ley prohibitiva.

2.- El contrato de Trabajo forma parte del Derecho Público, de conformidad con lo establecido en el Considerando IV literal e donde establece que el Derecho de Trabajo es una rama de Derecho Público por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Es esta la parte medular del contrato de trabajo. El derecho civil por ende el Contrato civil es parte del Derecho Privado estableciéndose así, otra gran diferencia.

3.- El Código de Trabajo en su artículo 18 define lo que es el contrato individual de Trabajo y de donde se abstrae los elementos esenciales que lo diferencian del contrato civil que son: la SUBORDINACION, PERSONAL, la Exclusividad e determinados casos, la estabilidad y profesionalidad; los cuales no se pueden encuadrar en el contrato civil debido a la libertad de contratación que tienen las personas y al principio de consentimiento.

4.- El Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social esta obligado a velar por que se cumplan las garantías mínimas de nuestra legislación laboral. Especificamente el artículo 28 del Código de Trabajo establece: la obligación de extender el contrato de trabajo en tres ejemplares y uno de

Ellos se enviara a la Direccion General de Trabajo de dicho Ministerio, obligacion del patrono al celebrar un contrato laboral. El articulo 274 del mismo cuerpo legal se refiere a la funcion del Ministerio de trabajo y Prevision Social regulando: que le corresponde la direccion, estudio y despacho, y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y APLICACION de todas las disposiciones legales referentes a estas materias que no sean competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patrono y trabajadores. De lo anterior se deduce que el ESTADO tiene participacion directa en la contratacion individual de trabajo para armonizar y equilibrar las partes concurrentes; lo que no se da en el Contrato Civil que por su naturaleza sólo intervienen los particulares sin ingerencia del Estado.

1.- Con respecto a la Capacidad para Contratar, en el Derecho de Trabajo los menores de edad mayores de 14 años de acuerdo al articulo 31 del Código de Trabajo tienen capacidad para contratar su trabajo y ejercer los derechos y acciones que se derivan del código, reglamentos y leyes de prevision social. En el Derecho Civil la capacidad de ejercicio se adquiere a los 18 años de acuerdo al articulo 8 del Código civil y en el 1251 se establece que para la validez de un contrato se requiere la capacidad Legal de la parte que expresa su voluntad.

2.- En el Derecho de Trabajo se permite que los insolventes y fallidos tengan capacidad para contratar su trabajo según lo establecido en el articulo 31 del Código de Trabajo y en el Derecho Civil los fallidos o declarado en quiebra no pueden celebrar contratos porque pierden su capacidad civil.-

3.- Al celebrarse un contrato de trabajo no se cancela ninguna clase de impuestos según el articulo 11 del Código de Trabajo donde se regula la exencion de timbres en todo acto juridico. Lo que no sucede en el Contrato civil donde si se debe tributar dependiendo la indole del contrato.

Existe un contrato civil que tiene similitudes con el Contrato de trabajo empero no es tal, y para aclarar las diferencias existentes entre ambos analizo individualmente el mismo:

EL CONTRATO CIVIL DE SERVICIOS PROFESIONALES: se encuentra regulado en los articulos 2027 al 2100, del Código Civil, estableciendo que los profesionales que presten sus servicios y las personas que lo soliciten son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago, tambien regula que a falta de convenio la retribucion del profesional sera en base al arancel respectivo y sino existe este sera fijado por Juez Competente y tambien regula la responsabilidad del profesional al causar daños en sus servicios.

De lo anterior se resume que las diferencias con el

contrato individual de Trabajo son a mi criterio:

- a) En el contrato de servicios profesionales NO EXISTE SUBORDINACION, ESTABILIDAD, elementos propios y esenciales del Contrato Individual de Trabajo.
- b) En el contrato de Servicios Profesionales no se devenga salario sino, se perciben honorarios pactados o los establecidos en el arancel o fijados por juez competente, en cambio en el Contrato de trabajo si devenga un salario como remuneración a la actividad realizada por el trabajador.
- c) En el contrato de servicios profesionales se debe pagar impuesto, en el contrato de trabajo es contrario sensu.
- d) En el contrato de servicios profesionales el profesional es responsable de los daños y perjuicios que cause en el ejercicio de su labor; esto no sucede en el contrato de trabajo donde los riesgos los tiene el empleador en base a la característica típica del Contrato de Trabajo de Ausencia de riesgo para el trabajador. Entre los nexos comunes entre ambos contratos analizados considero que uno de ellos se encuentra establecido en el artículo 19 del Código de Trabajo, que establece: "Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso debe resolverse de acuerdo a los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar daños y perjuicios que haya causado a la otra parte. También es importante señalar que el contrato de trabajo puede celebrarse en un mismo documento con otro contrato de índole diferente y no pierde su naturaleza."

CAPITULO II

EL DEPORTE

II.1: GENERALIDADES:

Al remontarnos a los albores de la humanidad encontramos el concepto del deporte, ligado con la mitología e inclusive con el culto a los dioses. Al hablar de la Grecia antigua nos trasladamos al lugar sagrado de Peloponeso para contemplar los diversos deportes que en este lugar se practicaban; de toda una gama de juegos que desarrollaban los griegos siempre se conjugaban con los mitos religiosos y en especial con la adoración a Zeus. Platón afirmaba que el deporte tiene como finalidad el aumentar la fuerza moral más que el vigor físico estrictu sensu.

En la edad media el deporte se encerró más en los torneos y cacerías. En el renacimiento comienza a reglamentarse la actividad deportiva y surgen deportes más especializados.

La palabra deporte tiene susignificado etimológico y viene de la provenzal *Deport* que se traduce "Como pasatiempo o diversión". Naturalmente este vocablo no expresa en toda su extensión las finalidades que pueden desarrollarse con las actividades deportivas.-

Se entiende por deporte "La actividad física sistematizada llevada a cabo por los individuos con el objeto de lograr un mejor desarrollo de su cuerpo y obtener metas de perfeccionamiento y salud, y alcanzar fines educativos que conllevan necesariamente a forjar mejores ciudadanos al servicio de su nación". Dicha actividad dentro del campo jurídico lleva como finalidad última que la misma, desarrollada por una o más personas encuadren dentro de los cánones de la legalidad.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española el Deporte es sinónimo de Recreación, diversión o pasatiempo al aire libre.

Según el Diccionario enciclopédico Uteha, Deporte se deriva de deportar que significa Divertirse y se define así: "Juego o recreo en el que predomina el ejercicio físico ejecutado generalmente al aire libre con arreglo a normas y para lo cual es necesario el adiestramiento del sistema muscular mediante métodos o procedimientos adecuados o por la propia práctica de la actividad deportiva".

Aún cuando etimológicamente el deporte se refiere a un a diversión o placer, el sentido deportivo no se manifiesta solamente por el desarrollo de las actividades físicas sino también por los valores morales que acompañan al verdadero

deportista, tales como lealtad, disciplina, decisión, voluntad y constancia. El valor del deporte por lo tanto no debe medirse por el rendimiento obtenido por el atleta, únicamente, porque se estaría reduciendo a otro valor muy inferior al que en verdad el deporte pretende realizar.

Un fenómeno que tiene estrechas relaciones con la vida cotidiana es el deporte, a tal grado que se dice que las preferencias por ciertas actividades deportivas revelan los gustos, tendencias y el grado de cultura de los pueblos.

Para muchos tratadistas es válida la afirmación de que la historia del deporte comienza con la historia misma de la humanidad. De modo que en los comienzos del mundo el juego fue tan sólo una forma del instinto de conservación de la especie pues si detenidamente analizamos como deambulaba el hombre primitivo persiguiendo su presa nadie dudará que él era un atleta y además de serlo necesitaba de medios para la caza, indiscutiblemente era un atleta, de otra manera no hubiese podido sobrevivir. El hombre pues, desde el inicio del deporte ejerció su fuerza física.

No es posible determinar la fecha exacta en la que el deporte apareció como actividad organizada; al parecer la Civilización China fue la primera en hacer uso amplio y razonado de los ejercicios físicos. El método del Kung Fu, con propósito religioso fue creado allá por el año 2,700 Antes de Jesucristo.

El deporte en la época antigua tuvo su manifestación en los pueblos de Grecia, India, China, Egipto, Persia y Atenas, principalmente.

Conforme transcurrió el tiempo el ideal olímpico de belleza y perfección física unido a la virtud ética quedó oscurecido por la corrupción y la intriga hasta convertirse en exhibiciones de atletas profesionales movidos únicamente por el deseo de lucrar. Fue el Cristianismo el que se pronunció en nombre de sus más altos valores religiosos y morales condenando la manifestación del mundo pagano en el deporte de exhibición y de muerte que en Roma se daba, y que borró la libre actividad deportiva que tuvo su más alta manifestación en los juegos olímpicos de Grecia.

Con la época contemporánea nacen las reglas normativas que rigen la mayoría de los deportes y su mismo incremento obliga a la creación de una organización a nivel nacional e internacional para poder atender adecuadamente el desarrollo y coordinación del mundo deportivo. Los elementos básicos de tal organización son las sociedades federadas que surgen en cada país e internacionalmente a las que se agregan las instituciones deportivas estatales.

De la breve relación que se ha hecho del deporte desde el atleta primitivo hasta el flamante campeón olímpico del deporte

organizado de nuestros días podemos resumir que el hombre ha estado a lo largo de toda su historia estrechamente unido al deporte y que esto continuará sin duda alguna. - El deporte es por lo tanto parte misma de la naturaleza del hombre, constituyendo un medio para lograr la superación física y moral del individuo como miembro de un grupo social.

Para el Tratadista Arturo Majada Planelles citado por Cabanellas, afirma: "Que el deporte lo integran aquellos ejercicios físicos practicados individualmente o por equipo con ánimo de lucro o sin él, por lo general al aire libre, para lograr un fin de diversión propio o ajena y un desarrollo corporal armónico".-

Para el Papa Pío XII, "El deporte es una escuela de lealtad, de valor, de sufrimiento, de resolución, de fraternidad, virtudes todas ellas naturales, pero que procuran a las virtudes sobrenaturales un fundamento sólido y predisponen para soportar sin debilidad el peso de las graves responsabilidades". "

Pierre De Coubertín, dice: "El deporte es el Culto voluntario y habitual del esfuerzo muscular intensivo apoyado en el deseo de progreso que puede llegar hasta el riesgo." "

Para el autor Manuel Ossorio, Deporte significa: "Recreación, pasatiempo placer, diversión o ejercicio físico por lo común al aire libre. Practicado individualmente o por equipos con el fin de superar una marca establecida o de vencer a un adversario en competición pública, siempre con sujeción a ciertas reglas.

Estas definiciones tienden a excluir el concepto de deporte profesional que se practica con finalidad lucrativa de modo individual e independiente o en relación de dependencia.

1.2: DEFINICION DE DEPORTISTA:

Deportista es aquel que practica un deporte, cualquiera que sea su denominación, sin embargo es difícil poder dar una definición exacta de dicha actividad pues sería como Definir al hombre que practica una actividad deportiva o deporte en especial. Se puede decir pues que el Deportista es toda persona

¹⁶ Tratado de Derecho de Trabajo; Tomo IV, Pág. 308.

¹⁷ Manual Juvenil de Educación Física. Tomo II. Pág. 4.

¹⁸ Citado por Bernard Gillet. Historia del Deporte. Pág. 14.

que practica determinada actividad de deporte generalmente en condiciones de competición o por equipo ya sea con fines de obtener una superación física o psíquica o bien la de obtener una retribución honorífica o remuneración de índole económica.-

El diccionario de la Real Academia Española indica que deportista es: " toda persona aficionada al deporte o que entiende de ellos".

El deporte como una actividad individual practicado sin ningún fin lucrativo, sino por el simple deseo de mantener una buena salud, de adquirir agilidad, fuerza muscular, es decir realizado como medio de diversión, a veces para distraer momentáneamente del trabajo habitual o para relacionarse con otros deportistas de iguales propósitos y con frecuencia competir con ellos representa una actividad de escasa trascendencia jurídica pues incluso las lesiones que se produzcan por la acción de una competición no constituirán delito salvo que el causante hubiere procesado con culpa o dolo al infringir las reglas del juego de deporte. Esta clase de deportistas no se encuentran vinculados a nadie en el ejercicio de su deporte favorito y por ello quedan excluidos de toda relación de trabajo como deportista.

11.3: CLASIFICACION DE LOS DEPORTISTAS:

Naturalmente se puede clasificar al deportista atendiendo a diferentes puntos de vista, sin embargo por la naturaleza de la presente investigación clasificaremos a los deportistas en primer lugar de conformidad con la legislación deportiva y luego doctrinariamente de acuerdo a la finalidad que persiguen en la práctica de dicha actividad.

La Ley del Deporte, La Educación Física y la Recreación Decreto 75-89. del Congreso de la República; en su CAPITULO X DEPORTISTAS FEDERADOS, establece en sus artículos del 44 al 50 sobre el deportista federado definiéndolo así: " Deportista federados para los efectos de esta ley, es la persona que practica alguna de las modalidades deportivas, en cualquiera de las ramas de aficionados o profesional y que esté incorporado a la organización que esta ley establece".

En el artículo 46, se refiere a la rama de deportista aficionados, indicando que éstos tendrán libertad de escoger el equipo o club que deseen integrar y su permanencia en estos será obligatoria durante toda una temporada oficial de competiciones.

En el artículo 47, del mismo cuerpo legal, establece que en la rama del Deportista Profesional, las relaciones entre los deportistas y clubes se regirán de acuerdo con las normas que dicten las ligas o federaciones, en su caso la confederación.

11.3.1: DEPORTISTA AFICIONADO O AMATEUR:

La concepción del deportista aficionado viene del Amateur que es un giro francés que en idioma castellano significa: Aficionado a un deporte o arte que se practica para satisfacción personal o por su gusto, sin obtener beneficios personales ni estímulo económico".

El Comité Olímpico Internacional quien es responsable de la organización, coordinación y celebración de los juegos olímpicos, agrupa en su seno a los atletas aficionados, término que ha sido sustituido por el de Elegibles.

Este comité en sus Estatutos y específicamente en el artículo 26, establece los requisitos que deben llenar los deportistas para adquirir la calidad de aficionados: "A fin de ser elegible para los juegos olímpicos el competidor debe haber participado siempre en el deporte por Diversión, sin obtener ganancias materiales de ninguna naturaleza. Puede ser considerado en esa naturaleza:

- a) El que tiene ocupación básica que asegure su sustento actual y futuro.
- b) El que no ha recibido remuneración alguna por su participación en el deporte.
- c) El que cumple con las reglas de la federación nacional respectiva y con las interpretaciones oficiales de este artículo 26. La persona que llene estos requisitos se considera aficionado para los efectos y desde el punto de vista olímpico.

No obstante que lo expuesto en el artículo anterior es muy claro, en la práctica dicha calificación se hace de manera confusa por lo que dicha regla por muchas circunstancias de la vida real de todo país carece de eficacia en su aplicación objetiva y práctica. Pues el comité Olímpico Internacional pretende señalar que el deportista no obtenga ingresos económicos por su actividad. Como ejemplo tenemos a los países que por medio de becas deportivas o atléticas el Estado le dá al deportista todo lo necesario para vivir e inclusive le dá grados académicos y otro ejemplo son los países socialistas en los cuales el estado tutela al deportista y siguen siendo a pesar de ello, al tenor de dichos países deportistas aficionados.

En realidad considero que la línea que separa al deporte aficionado del profesional es tenue pues se puede deducir que el deportista aficionado según la Asociación de futbol de Argentina, es el que practica el futbol, sin remuneración alguna, no considerándose como tal el gasto en que se incurre por trasladados vestimenta, etc. Por lo tanto el deportista aficionado es el que practica el deporte para su superación integral sin miras de lucrar.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Existe la clase del deportista del Estado y subsidiado, al cual se le ha llamado "Amateurismo, marrón"; y se trata de personas que por sus cualidades atléticas o competitivas llegan a obtener un medio de vida que es el deporte encubriéndose dicha actividad de distintas formas, Ejemplo típico de becados en Universidades. También se deben considerar como pseudo-aficionados aquellos deportistas que por el prestigio deportivo en su país, obtienen empleos que los gobiernos les proporcionan.

La Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), establece por su parte que son jugadores aficionados los que juegan sin recibir indemnización alguna, con excepción de los importes gastados realmente ocurridos en su viaje, alimentación y alojamiento.

11.3.2: DEPORTISTA NO AFICIONADO:

Se les llama así a los deportistas semi-profesionales, los que por el calificativo anterior parecen pertenecer a una categoría intermedia entre los aficionados y profesionales.

Entre las reglas que rigen al deportista no aficionado están: le permiten recibir ingresos económicos como estímulo a su participación deportiva, muchas entidades deportivas utilizan este término para que sus deportistas participen en las competiciones como aficionados, encubriéndolos bajo esta calidad. En nuestro medio en el fútbol se dice que un deportista es semiprofesional o no aficionado porque lo que perciben al jugar en un club o asociación deportiva no les es suficiente para subsistir y por ello trabaja en otras labores. Por ello la FIFA ha considerado actualmente sólo dos categorías la de no aficionados y la de profesionales.

11.3.3: DEPORTISTA PROFESIONAL.

El deporte con el transcurso del tiempo pasó a convertirse en competitivo y en espectáculo y de allí que el deportista profesional recibe grandes cantidades de dinero en retribución por la prestación de sus servicios a un determinado club o asociación, específicamente en el fútbol, creandose así una nueva industria la de espectáculos deportivos públicos.

En el primer congreso Internacional del Derecho del Deporte, que tuvo lugar en la ciudad de México del 26 al 30 de junio de 1968, los deportistas y los filósofos, sociólogos, médicos y juristas hablaron de los problemas médicos, éticos, sociológicos y jurídicos de los deportistas profesionales y de los aficionados.

En el curso del debate se afirmó que por su origen en la antigua Grecia por el sentido estético que le imprimieron los griegos y por el espíritu que anima a los deportistas en los ejercicios y competiciones el deporte debe incluirse entre las bellas artes. Se sostuvo que el deportista no es la persona que se dedica a fortalecer su cuerpo sino aquella que al hacerlo siente la necesidad de aportar gracia, alegría y belleza a sus movimientos. Se explicó que el valor estético del deporte no variaba según fuera practicado por aficionados o por profesionales como tampoco cambia el vallet al convertirse en espectáculo público pagado.

El deportista profesional es la persona que si bien ama el deporte, se da cuenta que sus aptitudes físicas y mentales le inducen a esa actividad pero no puede dedicarse a ella porque tiene que laborar en una empresa para su sostenimiento, teniendo a alternativa de renunciar o entregar su vida al deporte sacrificando su vocación e ingresar a un club o asociación. El deportista profesional es aquel que dedica su capacidad física y mental a la práctica de una especialidad deportiva para el logro de un salario o de compensaciones económicas para su subsistencia y que para subsistir depende exclusivamente del ejercicio de dicha actividad. Una de las distinciones del deportista profesional es que sólo él puede ser considerado como sujeto de derecho en materia laboral, pues en nuestro medio el decreto 75-89 ley del deporte, indica en el artículo 49, que debe suscribirse contrato entre deportista y club, tanto aficionado como profesional.

Debemos tener en cuenta y mencionar que el espíritu altamente deportivo que existía en épocas pasadas se ha transformado en un materialismo de carácter económico que generalmente existe entre el atleta y el club o asociación que rinda el espectáculo.

La profesionalidad es entonces la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios a cambio de una determinada remuneración. En todo lo relacionado anteriormente se puede concluir se refiere al deportista profesional: Como aquel que realiza la práctica de ejercicios o actividades de destreza o habilidad, haciéndolo a título de desempeño de su oficio por cuenta de un club o asociación mediante una retribución de carácter económica, por medio de un contrato generalmente por temporada y sometido a las directrices y normas de las ligas, federaciones o confederación que rija dicha actividad deportiva.

El deportista profesional hace del deporte un medio de vida, percibiendo una retribución por sus actuaciones lo que le hace revestir dos aspectos ACTUACION LIBRE como la de cualquier trabajador profesional, en cuyo supuesto los únicos problemas jurídicos que se podrían plantear serían los derivados de los

derechos y obligaciones estipulados en el contrato celebrado con el club o asociación que los contrata y ACTUACION DEPENDIENTE como sucede cuando el deportista contrata con un Club Asociación por un tiempo determinado percibiendo la retribución convenida y comprometiéndose a seguir las directrices de la entidad deportiva que le ha contratado.

Esta última modalidad envuelve otros problemas de derecho que son muy debatidos, iniciando con la determinación de la naturaleza jurídica del contrato, ya que mientras algunos sostienen que se trata de trabajadores independientes otros afirman que son trabajadores en relación de dependencia del club o asociación que los ha contratado; sin que faltan tratadistas que mantengan el criterio de que se trata de un contrato SU GENERIS que debe regularse mediante normas especiales. La doctrina y la jurisprudencia prevaletientes parecen inclinarse a la tesis de relación de Dependencia. La importancia que ofrece esta solución es muy clara, porque, establecida la naturaleza de trabajo subordinado, las leyes laborales que protegen a los trabajadores asalariados, resultan de aplicación a esta clase de deportistas profesionales.

II.4: EL DEPORTE DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL Y ECONOMICO:

II.4.1: DESDE EL PUNTO DE VISTA SOCIAL:

Sociológicamente el deporte se estudia por la influencia que produce en el conglomerado social y dentro de éstas tenemos:

a) El deporte es como un escape emocional, con su práctica libera al ser humano de tensiones y emociones que ha acumulado durante los días de trabajo, haciéndose de esta manera una terapia positiva el deportista y por ende más fácil la convivencia con el resto de la sociedad.

b) El deporte es importante a nivel nacional e internacional pues es una forma de unir a países distanciados por conflictos de toda índole y de esa manera hermanar a sus naciones y también como un factor que contribuye a distraer otras formas violentas de relaciones.

c) El deporte contribuye a unir a la sociedad con el fin de recrearse o pasar el tiempo y con la incrementación de los medios de publicidad para un determinado deporte se crea un fanatismo a nivel social sobre determinada actividad deportiva y que a veces se transforma en una pugna o histeria colectiva.

d) Por último el Deporte como modelador social es un fenómeno que debe no sólo incrementarse sino organizarse a nivel social tanto nacional como mundial por ser una práctica de distracción y trabajo (para el deportista) de sociedad.

II.4.2: DESDE EL PUNTO DE VISTA ECONOMICO:

En este ámbito se observa que tanto el sector privado como el público se gastan sumas fabulosas de dinero en la inversión al deporte.

Por ello el deporte, en el aspecto económico se puede observar las siguientes circunstancias:

a) Las sumas de dinero que los estados erogan para que se practique el deporte en su país a todo nivel, como en el caso de Guatemala La Constitución Política de la República en su artículo 91 establece: " Es deber del Estado el fomento y la promoción de la educación física y el deporte. Para ese efecto se destinará una asignación privativa no menor del tres por ciento del Presupuesto General de ingresos ordinarios del Estado...". Además también los ingresos que obtienen las empresas privadas deportivas especialmente en los países desarrollados y las grandes erogaciones que hacen para contratar a un deportista famoso, sin tomar en cuenta todas las actividades conexas como los medios de comunicación, que cubren las actividades deportivas, los que pagan derechos para hacer la cobertura, que vienen a sumarse a los ingresos para las empresas o clubes deportivos.

b) La posible sustitución que realizan la mayoría de personas cuando existe una actividad deportiva de su agrado, prefieren invertir su dinero en ésta y no en otras actividades o productos de consumo. Dando más esto en las personas de escasos recursos económicos.

c) Los grandes ingresos obtenidos en las actividades deportivas a nivel mundial (generalmente) es un fenómeno que debe ser tenido en cuenta por los economistas, ya como medio para obtener divisas o viceversa, como circunstancia que ocasiona fuga de capital, lo que se daría en la presentación de eventos deportivos internacionales.

II.5: EL DEPORTE DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO

Se dice que el Derecho Deportivo está constituido por el conjunto de normas civiles consuetudinarias y laborales que regulan la organización y práctica del deporte y en general toda cuestión jurídica que plantee la existencia del deporte como fenómeno de la vida social.

Se considera así el Derecho del Deporte como una novísima rama del Derecho hasta llegar a constituirse en una rama autónoma.

Durante la formación de las sociedades humanas aparecen una serie de disposiciones que norman las relaciones entre sus miembros. La Constitución como nuestra carta magna establece en sus artículos 91 y 92, en su sección sexta de las Garantías Sociales, de los Derechos Humanos, lo relacionado al deporte y lo más importante la asignación a la promoción de la educación física y el deporte y su fomento en todo el país, compartiendo dicha asignación tanto al deporte federado, como a la educación física, recreación y deportes escolares y al deporte no federado. Además reconoce y garantiza la autonomía del deporte federado a través de sus organismos rectores que son la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala y Comité Olímpico Guatemalteco que tienen personalidad jurídica y patrimonio propio, quedando exonerados de toda clase de impuesto y arbitrios. De lo anterior se deduce que en nuestro país como en la mayoría de los países el Estado garantiza y promueve el deporte regula legalmente el mismo para su fomento hasta en el más lejano lugar de la nación.-

Con el Derecho común el deporte tiene vinculación pues en la celebración de negocios jurídicos o contratos de trabajo de deportistas se toman figuras jurídicas como las obligaciones y derechos, los daños y perjuicios y el consentimiento de las partes al contratarse. Cuando la existencia del deporte profesional es un hecho en un país nace la contratación del deportista de determinada actividad deportiva desde el punto de vista legal, lo que crea nuevas normas jurídicas tanto a nivel internacional como nacional y a nivel de asociación o club y el deportista.

En la actualidad en nuestro medio el deportista no está protegido por esas normas especiales que urgen para proteger la relación contractual y laboral de éste y por lo tanto al tomar en cuenta que al existir una prestación de servicios y relación de dependencia a cambio de una remuneración económica se dan todas las condiciones para que exista un contrato de trabajo deportivo, y necesaria y consecuentemente dentro de esta rama del derecho (Laboral) debe encuadrarse el contrato del deportista para que se le dé la protección jurídica a sus derechos mínimos laborales y necesarios para que no se le desproteja legalmente.

CAPITULO III

EL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO

II.1. CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO :

El objeto del contrato de trabajo deportivo lo constituye el conjunto de prestaciones a que se obligan ambas partes. Al tratarse de un contrato bilateral y sinalagmático y intuitu personae, los derechos y obligaciones de cada parte son correlativos y recíprocos, lo que hace que las obligaciones de una de ellas vayan implícitas en los derechos de la otra.

El trabajo subordinado suele dar lugar a distintas clases de contratos. Existe la posibilidad de establecer diferencias entre las diversas relaciones jurídicas laborales, fijándose de este modo tantos contratos de trabajo como caracteres distintos existan en las variadas actividades laborales.

No todas las prestaciones en cuanto a la realización de un trabajo constituyen un contrato especializado pues entonces se fragmentaría el Derecho Laboral de tal forma que hasta podría desaparecer el elemento de subordinación como un elemento que distingue y hace un contrato sui generis al contrato de Trabajo.

Contrato Especial de Trabajo es: " Aquel que es objeto de articular disciplina dirigida a tutelar de un modo más adecuado los sujetos que intervienen en la contratación y por ende son especiales todos los contratos que no coinciden con el esquema común".

Este contrato laboral especial es especial según el Orden de las condiciones sui generis del trabajador que interviene en el mismo y el propio contenido de la relación de trabajo, que obliga a dictar normas específicas y concretas para cada relación laboral por no serle aplicable las que son de carácter general.

De lo anterior se trata de partir de una regulación general del contrato de Trabajo a uno de carácter particular. Cuando se utiliza la terminología de contrato laboral o contrato de trabajo, nos referimos a una actividad determinada. Obviamente de el contrato laboral se excluye del contrato común debido al carácter particular de los sujetos o la naturaleza específica de la prestación. Al existir un contrato de trabajo subordinado, se da un contrato de trabajo, al tomarse en cuenta la expansión del trabajo y la especialidad del mismo en todas sus ramas, ha caído como consecuencia determinados estatutos especializados jurídicos que no significa que no constituya un contrato de trabajo.

El contrato especial de trabajo se puede definir así: " aquel que presenta una peculiaridad en lo relativo a disciplina jurídica más que una especialidad en la naturaleza de la prestación del trabajador, ya que de otro modo el tratamiento terminaría por comprender tantas relaciones cuantas son las disciplinas por los innumerables convenios colectivos de trabajo.

Los contratos especiales han surgido como una duda y como el objeto de establecer si su actividad corresponde o no al ámbito del Derecho de Trabajo. Si bien es cierto que existe un contrato de trabajo que es lo más frecuente, hay sin embargo actividades que pueden quedar excluidas del contrato tipo laboral, pero por medio del contrato especial ha surgido la posibilidad de un ingreso en la esfera laboral por medio de estatutos particulares que aglutinan a cierta clase de trabajadores basados en los servicios que se prestan.

En los contratos especiales lo que interesa es que el trabajo realizado pueda calificarse de profesional. Debe fijarse como condición que en la actividad profesional se determine la naturaleza del vínculo y sus características. Por lo tanto los contratos especiales o sujetos a regimenes especiales como le llama el Código de trabajo nuestro, son una necesidad derivada del comercio jurídico que tiene por objeto el trabajo.

Las especies de los trabajos que constituyen algo más que una variante del contrato de trabajo tipo, lo constituyen los verdaderos contratos especiales ya sea por el objeto que se persigue con ellos como el de aprendizaje; por la situación de subordinación más intena en el que el trabajador se encuentra como el Marítimo; por el lugar donde se ejecuta el trabajo como el de viajantes de comercio, el de trabajo a domicilio; y Por el Carácter de las prestaciones como el Contrato Deportivo.

III.2: DEFINICION Y CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO.

III.2.1. DEFINICION:

El Contrato Deportivo de trabajo es un contrato intuito Personae, bilateral, sinalgmático y subordinado entre el deportista (trabajador) y el club o Asociación (patrono), en el que aquél se obliga a la prestación de sus servicios en la actividad deportiva respectiva a cambio de una remuneración por parte de éste.

El contenido o esencia de la prestación básica del trabajador deportista es la de realizar su actividad validamente para su club o asociación y el objeto del contrato laboral deportivo va a consistir en el conjunto de prestaciones a que se obligan las partes contratantes. Nos vamos a referir en nuestro medio en forma particular al deporte del futbol, que es el más popular y que se encuentra más organizado y cuenta con jugadores profesionales en algunos clubes.

III.2.2. CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DEPORTIVO:

a) PRESTACION DE SERVICIOS:

En primer término debemos afirmar que el contrato deportivo de trabajo es un Contrato Principal, porque subsiste por sí sólo y es además un contrato intuito personae, pues se debe celebrar personalmente. El contrato deportivo se celebra teniendo en cuenta la calidad personal del trabajador y su calificación profesional, y condiciones morales. La actividad laboral que estudiamos adopta la forma de prestación de servicios y como en las de este tipo no se promete el resultado y es de tracto sucesivo, sino en este caso el trabajador deportista como deudor del trabajo se obliga a hacer cuento esté en él para realizarlo y satisfacer a su patrono.

b) ACTIVIDAD DE CARACTER PERSONALISTICA:

Es decir, que se obliga a ejecutarias sea la misma persona individual o jurídica celebrante del contrato, no cabe la sustitución. Se trata por lo tanto de un contrato de trabajo particular y personalísimo aunque la prestación adquiera forma grupal.

c) LIBERTAD:

Es referida a la libertad para contratar, la que se ve en muchos casos limitada por la idiosincracia que prevalece en nuestro medio por parte de los empresarios o patronos. La prestación una vez nacida deja de ser libre y aún en contra de su voluntad la tendrá que continuar (por parte del trabajador por supuesto).

d) AUSENCIA DE RIESGO O AJENIDAD:

Esta característica se refleja en el hecho de que los riesgos económicos son asumidos por el Club o asociación, pues el deportista se limita exclusivamente a percibir su remuneración por la prestación de sus servicios, por lo que es ajeno a todo resultado económico.

e) PROFESIONALIDAD:

El deporte cada día requiere más de deportistas profesionales para que se dediquen directamente a la actividad deportiva en forma habitual y la tomen como un medio de ganarse la vida, en otras palabras, como un trabajo.

f) SUBORDINACION:

La actividad deportiva realizada como consecuencia de un contrato de trabajo, es una relación laboral subordinada, puesto que la prestación de servicios se realiza bajo la dirección y autoridad del club o asociación o sus representantes. Por ello el deportista se obliga a observar y obedecer cuanta instrucción de carácter técnico o laboral emanen de los encargados de la dirección.

g) EXCLUSIVIDAD:

Esta característica del contrato deportivo admite relatividad, pues mientras el que no se encuentra subordinado no es trabajador, en la acepción jurídica laboral, el que presta sus servicios sin la nota de exclusividad sí puede citarse como sujeto del contrato de trabajo.

Este elemento se debe más que todo al origen histórico del trabajo del deportista, sin embargo por el desarrollo de las jornadas de trabajo y formas de laborar a originado que muchos asalariados presten varias relaciones de trabajo con diferentes patronos.

Esta circunstancia es muy especial, y merece ser considerada en el ámbito del contrato deportivo de trabajo. En capítulos anteriores nos hemos referido a que una de las causas que han esgrimido quienes pretenden negar el vínculo laboral en

los contratos de deportistas, y como señalé anteriormente en nuestro medio referido al fútbol; es que los deportistas debido a que en esta prestación no devengan una cantidad suficientemente aceptable, que les permita vivir decorosamente de dicha actividad, realizando otros trabajos remunerables. Argumento que no es válido desde ningún punto de vista, ya que se ha llegado a admitir que en cualquier relación de trabajo puede existir una pluralidad de compromisos siempre que las tareas a que se obligan no coexistan en la ocasión, momento u oportunidad. Vale decir que las obligaciones no sean simultáneas pues de serlo desaparecería automáticamente la característica de subordinación, existe, pues en resumidas cuentas en el caso que nos atañe existe sucesividad en las relaciones de trabajo y no simultaneidad.

Obviamente tengo que referirme a que si un deportista está ligado por un contrato de trabajo deportivo con un club o asociación en especial, si va existir exclusividad en cuanto a dicha actividad deportiva se refiere. Pero esto no obsta a que pueda contratar con otro patrono laboralmente en actividad distinta a la deportiva.

b) ESTABILIDAD:

En el campo del deportista profesional y en nuestro medio la estabilidad como característica del contrato de trabajo deportivo, podría pensarse que no existe puesto que generalmente la mayoría de contratos suscritos por ambas partes (deportista y club) se efectúa a plazo fijo o por temporada, careciendo de esta manera del principio general que establece que los contratos laborales salvo excepción legal se acuerdan por tiempo indefinido. Cabe mencionar que también los servicios prestados con carácter de eventualidad deben ser también prestados con base en el principio de estabilidad; consiste éste elemento en que las prestaciones sean sucesivas y prolongadas durante el tiempo que dure el contrato.

III.3 NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO:

La actividad desarrollada por el deportista profesional constituye el objeto del contrato laboral deportivo que es a todas luces una prestación de trabajo libre por cuenta ajena.

Por trabajo puede entenderse cualquier actividad humana cuya prestación pueda recaer en el ámbito del derecho de obligaciones. En este sentido el trabajo es sinónimo de actividad productiva que puede satisfacer las necesidades de cualquier persona, para procurarle a quién lo efectúa una determinada compensación económica.

La prestación de los servicios del deportista en general constituye una relación de INDOLE LABORAL ya que constituye una típica obligación de hacer en virtud de un pacto expreso a

cambio de una remuneración de carácter oneroso, que consiste por parte del club en una mera obligación de dar .

No obstante lo expuesto los doctos en derecho laboral discuten si el contrato de deportivo constituye un Contrato Laboral en el sentido estricto de la palabra o bien se configura como un contrato especial de trabajo.

Sobre lo anterior es menester recordar que el trabajo subordinado da lugar a distintas clases de contratos, de donde se deduce que son especiales aquellos que no coincidan con el esquema común. Evidentemente hablamos de los contratos laborales regulados en forma especial debido al carácter particular de los sujetos o a la naturaleza de la prestación.

En cuanto a establecer si el contrato deportivo constituye o no un contrato especial de trabajo se puede exponer los siguientes argumentos:

a) Según Cabanellas " el contrato especial de trabajo es aquel que por sus peculiaridades se regula en forma distinta de contrato tipo, regulación que obedece a las necesidades específicas de esa actividad. Por lo que concluye que el contrato de trabajo del deportista y en especial del jugador profesional se puede encuadrar dentro de los "contratos especiales de trabajo".

b) La segunda tendencia se pronuncia en el sentido de que tanta especialidad en el derecho laboral acabaría por comprender tantos contratos como relaciones profesionales existan, empero, al no existir regulación legal de contrato especial se aplicarían las normas generales del contrato laboral.

c) Personalmente sostengo el criterio de que si no existe una regulación laboral en nuestra legislación con respecto al contrato deportivo debe aplicarse supletoriamente todas las normas del contrato de Trabajo en general.

LA SUBORDINACION Y LOS TERMINOS DE DIRECCION Y DEPENDENCIA.

SUBORDINACION:

La situación de la subordinación que se encuentra en una relación laboral de las partes en el contrato de Trabajo se explica jurídicamente Como: Una consecuencia de la obligación

" Alacalá Zamora Luis y Guillermo Cabanellas ob. cit. Pág. 37.

asumida y aceptada libremente por el trabajador, de prestar un servicio cuyo carácter no ha sido definido y concretado de antemano en todos sus detalles.

Para Cabanellas, Es el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono, para dirigir a la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa."

La Subordinación Jurídica es aquella que emana del contrato al dar éste a una de las partes la facultad de impartir órdenes y al imponerle a la otra la obligación de acatarlas. Resumiendo lo que significa dicha subordinación es que, entre los límites del mismo contrato, el patrono tiene el derecho de ordenar y el trabajador de obedecer.

En consecuencia la subordinación que se dá en el contrato de trabajo deportivo es de naturaleza jurídica porque el que presta el servicio si bien acepta que otro dirija su actividad, no lo hace en virtud de una potestad política o señorial o en virtud de una relación material. En realidad la parte que se encuentra en esa situación lo ha aceptado libremente aunque dicha libertad se halle perjudicada, por una relación jurídica de poder que ejerce el empleador. Esto es así porque al celebrar el contrato de trabajo lo que hace el empleador es reservarse el derecho de poder, o más bien la posibilidad de dirigir la actividad ajena.

La subordinación del trabajador va a variar por la intensidad de la naturaleza de la prestación desarrollada. La subordinación es siempre un poder, como lo hacen notar algunos autores, pues se trata de la posibilidad que tiene una de las partes cuando lo crea necesario de ejercer la dirección en la actividad ajena.

III.3.2: DIRECCION Y DEPENDENCIA:

El artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República estipula: " Contrato individual de trabajo: sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o ejecutarle una obra personalmente, bajo LA DEPENDENCIA CONTINUADA Y LA DIRECCION INMEDIATA O DELEGADA DE ESTA ULTIMA, a cambio de una retribución de cualquier clase".

" Ob. Cit. Volúmen I. Pág. 239.

Doctrinariamente se ha tratado de distinguir el significado tanto de la subordinación como de Dependencia, teniéndose anteriormente ya explicado el primero de ellos y siendo que la dependencia según el autor Manuel Ossorio, es Sinónimo de Subordinación. Actualmente en el derecho laboral el término de dependencia adquiere mayor trascendencia porque constituye un elemento determinante de la existencia del contrato de trabajo subordinado, sea esta relación individual o colectiva, de esa relación de dependencia se derivan los derechos y obligaciones que corresponden recíprocamente a trabajadores y patronos.

En cuanto al término Dirección, constituye término diferente al de dependencia, pues Dirigir es conducir a determinado fin, es la enseñanza con que se encamina a una persona a lo mejor.- Dependere es sinónimo de reconocimiento de mayor poder o autoridad, sujeción a lo ordenado o mayor jerarquía. La Dirección comprende el carácter técnico por medio del patrono hacia el trabajador y la dependencia es un término aplicado al trabajador respecto del patrono.

En cuanto al poder directivo del patrono se pueden mencionar las siguientes formas: 1) de mando y de dirección; 2) de organización; 3) de fiscalización o poder disciplinario. Tales facultades resultan como consecuencia de las obligaciones contractuales asumidas por el trabajador entre las cuales se puede mencionar: Obligación de realizar el trabajo con diligencia, obligación de fidelidad, guardar secretos.

El papel de la dirección es consecuencia inmediata de la subordinación o dependencia del trabajador frente al patrono. El poder directivo se puede definir como la facultad que tiene el patrono de ordenar la actividad del trabajador dentro de la empresa para cumplir con los fines de dicha empresa, y a las cuales el trabajador debe regirse en su actividad laboral. El titular del poder directivo es el patrono, quien puede actuar en forma directa o indirecta, esta última cuando el poder discrecional puede manifestarse. Dicha potestad directiva se caracteriza también por la facultad por parte del patrono de sancionar las infracciones cometidas por los trabajadores en el desempeño de su relación laboral que puede tener su fundamento en el reglamento interior de Trabajo.-

III.4: OBLIGACIONES DEL PATRONO EN EL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO.

Al igual que en cualquier contrato de trabajo ordinario la obligación del patrono, es la de abonar el salario o retribución pactada, como contraprestación por actuar o jugar. En lo que respecta al fútbol (que es el deporte más conocido en nuestro medio, por ser más popular) el club-patrono tiene la obligación

de abonar al jugador el salario convenido por jugar. En este momento nos hallamos ante el principio de onerosidad elemento esencial del contrato de trabajo.

Dentro de las retribuciones o conjunto de prestaciones que el deportista profesional recibe como consecuencia del contrato de trabajo sin duda alguna es salario.

La principal obligación del patrono del deportista, consiste en cancelar al deportista (trabajador) su Salario, correspondiente de la forma convenida en el contrato. Además el patrono tiene como consecuencia del contrato de trabajo ciertas obligaciones en relación del trabajador deportista, entre las que puedo mencionar:

- a) Celebrar contrato de trabajo, por escrito con el deportista profesional y registrarlo en la entidad correspondiente.
- b) Satisfacer puntualmente la retribución convenida con el deportista; dicha retribución comprende todo lo que encierra el concepto salario, definido en el Convenio Internacional de Trabajo número 95, ratificado por el Gobierno de Guatemala.
- c) Reintegrar al trabajador los gastos que supla; circunstancia que es muy importante resaltar pues en determinados casos el deportista debe hacer gastos que son ocasionales y que luego el patrono le reintegrará.
- d) La prohibición a los patronos de exigir al deportista un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud y vida.

Entre otras obligaciones por parte del club-patrono tambien se pueden mencionar el deber de protección por parte de éste para con el trabajador, cuyo objeto es la tutela o salvaguarda de la persona de éste, dicha protección puede ser personal o a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

En el proyecto de Código de Trabajo presentado en Agosto de 1,979, al Congreso de la República por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establecen las siguientes obligaciones especiales del patrono:

- a) Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos.
- b) Conceder a los deportistas un día de descanso a la semana que puede no coincidir con un día domingo. Por la naturaleza del trabajo de un deportista profesional, el día de descanso semanal, tal como lo estipula el Código de trabajo no podría ser un día domingo o festivo, como se dá con la generalidad de trabajadores, por ser en estos días cuando deben ellos, jugar o actuar, empero se debe compensar en la forma señalada en la ley.

c) Otorgar el salario del tiempo de suspensión no cubierto por el Régimen del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o por otro seguro privado.

Cabe mencionar que el proyecto del Código presentado no fue aprobado en su totalidad, y dentro de los capítulos que fueron suprimidos por el Congreso de ese entonces por intereses encontrados que en esa época se daba, está el de: TRABAJO EN EL DEPORTE PROFESIONAL, o sea aplicado a todo deportista que presta sus servicios a través de un contrato de trabajo.

III.5: OBLIGACIONES DEL DEPORTISTA (TRABAJADOR):

Del contrato de Trabajo Deportivo emanan obligaciones y derechos para las dos partes contratantes, esto se debe a que el contrato constituye un convenio bilateral y sinalagmático por el cual las obligaciones son recíprocas entre ambas partes contratantes. Dentro de los efectos del contrato de trabajo están por una parte, la prestación de los servicios por el trabajador deportista, y de la otra la cancelación de la remuneración convenida.-

Como está reconocido por varios doctores en Derecho Laboral el deber de la diligencia aplicado a las relaciones laborales no es más que la consecuencia de la aplicación a las mismas de la doctrina de la buena fe, que desde hace tiempo viene inspirando la teoría de los contratos y obligaciones.-

Al afirmarse que dicha diligencia y fidelidad deben evaluarse en relación con la naturaleza de la actividad ejercida, y lo que se trata con esto es que los deportistas profesionales se abstengan de toda actividad fraudulenta como lo sería los casos de soborno. También nos podemos referir a todo lo que concierne a los cuidados que está obligado el deportista profesional, en observar un adecuado régimen de vida.

Existen ciertos aspectos de la vida del deportista que se deben tomar en cuenta, ya que muchas veces se exige de él, una actividad o comportamiento precisamente por la naturaleza de la actividad que desarrolla, en determinados días, de ello se deduce que el deportista está obligado a guardar cierta conducta de abstención o recato días antes de una importante contienda, obligación que incluso conlleva a que el deportista respete un patrón de dieta alimenticia impuesto por su patrono para un mejor rendimiento en su actividad.

El deportista en su calidad de un trabajador sujeto a un contrato de trabajo debe observar las obligaciones que la ley

señala para todo trabajador, las que nuestro Código de trabajo vigente detalla en su artículo 63, entre las que se encuentran: Que debe desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono; ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero; observar buenas costumbres durante el trabajo; guardar los secretos técnicos; etc.. Por tratarse como he reconocido anteriormente en esta investigación de un contrato de trabajo con características típicas y propias, el deportista deberá sujetarse a otras obligaciones especiales que en los contratos se estipulan por el club-patrono, dentro de las condiciones especiales que convienen las partes contratantes, algunas de ellas se aplican fuera de lo que son los derechos del trabajador y del patrono y por ende fuera de toda norma legal y de la justicia, y además de los principios laborales que imperan en todo contrato o relación de trabajo, por ello es indispensable que se regule dentro del Código de Trabajo el contrato de Trabajo del deportista, como un Contrato de Trabajo Sujeto a Régimen Especial, con sus notas típicas, empero como un contrato laboral, así no habrá manipulación ni desventaja entre el patrono y el deportista a la hora de celebrar contrato laboral.

Cabe mencionar que la actividad laboral del deportista conlleva cierta libertad en la misma, claro con atención a la dirección del representante del club-patrono, pues no es un trabajo sistematizado o mecanizado que debe hacerse lo mismo todos los días, sino que requiere de un esfuerzo constante, de destreza y creatividad propia de cada uno de los deportistas.

Entre otras obligaciones el proyecto del Código de Trabajo presentado al Congreso de la República en 1,979, están: a) La de someterse a la disciplina del club-patrono; esta obligación obedece especialmente a la indisciplina que algunas veces presentan los deportistas por su fama y el favor del público que los ensalza, aplicándose esta obligación siempre a favor del patrono. b) Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento, en el lugar y hora señalado por el club y concentrarse y guardar sus facultades físicas, mentales y ciertas condiciones de habilidad para los eventos torneos. c) Efectuar los viajes con disponibilidad completa, de conformidad con las disposiciones del club-patrono. d) Respetar los reglamentos locales e internacionales que rijan la práctica de los deportes. Además e) Les queda prohibido el consumo de bebidas alcohólicas o el uso de estupefacientes, siendo la infracción de esta norma causa de despido.

En el contrato de Trabajo de Prestación de Servicios como lo denomina La Liga Nacional De Fútbol, se encuentran las obligaciones para el jugador en la cláusula primera: El jugador se obliga a prestar sus servicios de jugador de fútbol al club, de un modo eficaz, y en la mejor forma que pueda exigirse a su habilidad y condiciones físicas. Para el efecto debe cumplir con lo siguiente: asistir al campo de juego del club o a

cualquier otro lugar que éste le indique, con el objeto de actuar en partidos o entrenamientos, efectuar todo cuanto sea necesario para encontrarse en las mejores condiciones físicas para jugar fútbol en cualquier momento, atender todo lo que personalmente le corresponda realizar con referencia a su preparación; y cumplir cuantas instrucciones se le comuniquen por el club, sus directores, el entrenador u otra persona autorizada. El jugador se compromete a observar en el campo las reglas internacionales del juego y a cumplir en todo lo que le afecten las disposiciones de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, a cuya disciplina se sujeta como afiliado, aceptando sus reglamentos, normas y disposiciones.

CAPITULO IV

CONFLICTOS LABORALES SURGIDOS DEL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO:

1.1. CARACTERES DE LA PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES EN EL DEPORTE:

En cuanto a la característica del contrato o relación de trabajo entre deportista y club-patrono, que consiste en que la prestación de servicios es una relación de trabajo, existen aún juristas que niegan ese vínculo laboral. Como Eirles Miguez niega el vínculo laboral del deportista profesional diciendo que la relación jurídica que existe entre éste y el club, que lo contrata para un determinado número de prestaciones, no es de carácter laboral, si existe un fin lucrativo del club, aunque legalmente en nuestro país no se puede dar, existe también cierta subordinación, esto según el autor representa una subordinación física y no laboral, argumentación que no comparto personalmente en virtud que si existe dependencia desde el momento en que contrata al deportista y por lo tanto éste estará bajo la dirección y dependencia directa o no del patrono.-

Las opiniones de juristas emitidas por destacados doctores que intervinieron en el primer congreso internacional de Derecho al Deporte que tuvo lugar en México, no fueron coincidentes en tanto a establecer la naturaleza de la relación entre deportista y el club o empresa que lo contrata. Luis Despontín, profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad de Córdoba, opuso que la actividad del deportista profesional se deriva de un contrato innominado no incorporado al derecho laboral que se mantiene regido por el Derecho común, pero que podría acomodarse a la figura del contrato de trabajo, aunque en perfiles propios.

Como se ve no son pocas ni carentes de peso las razones por las cuales las normas generales de Derecho Laboral serían aplicables a la actividad de deportista profesional como algunas interrogantes como: Cómo entender a la luz del derecho laboral la exclusividad imperativa del jugador respecto a su club?. ¿ Como se concilia los horarios de trabajo establecidos en el Código de trabajo con los horarios del deportista?. Sin embargo se han planteado argumentos contundentes en pro de la tesis que ve en la relación deportista-club patrono; la existencia de una relación laboral.

El deportista profesional satisface los requisitos para ser considerado como Trabajador como: subordinación, prestación de servicios, retribución, etc.

Sobre dichos elementos del contrato de trabajo se puede zonar lo siguiente: La Subordinación no es lo mismo que

sujeción o sumisión, pues significa que el deportista trabaje de acuerdo a las directrices que le ha dado el club. Siempre que exista un empleador y un trabajador existirá un principio de subordinación, y la apreciación de ésta en una relación de trabajo.-

La asociación Central de fútbol de Chile expuso sus puntos de vista en el sentido de que cuando el jugador profesional contrata sus servicios con un club nace una relación laboral pues concurren los elementos que caracterizan al contrato individual de trabajo.

El legislador Mexicano en la exposición de motivos de la ley federal de México expone que: los deportistas que prestan sus servicios en un club, son trabajadores.

Doctrinariamente trabajadores que prestan un servicio realizan una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección. Si analizamos la persona del deportista profesional veremos si llena los requisitos para adjudicarle el calificativo de trabajador.

Es lógico suponer que un deportista es una persona individual con plena capacidad legal. En cuanto a la clase de servicios que el deportista presta son obviamente de carácter material e intelectual. La subordinación del deportista ante el club que lo contrata se materializa al prestar sus servicios bajo la dirección de una persona que el club nombra y competir a favor de su equipo; cumplir con las horas de entrenamiento, sesiones de prácticas y en general estar sometido a las directrices que emanan del club y además, estar a disposición del mismo pudiendo ejercer su actividad para el club contratante.

De la relación que nace entre el club y el deportista se desprenden diversos aspectos, como consecuencia de la modalidad en que debe desarrollarse la actividad deportiva como por ejemplo la imposibilidad que pueda ser regida por la legislación vigente pues nuestra legislación no previó que el deporte fuese una fuente de trabajo. Existe un principio laboral que algunos autores dicen que no es aplicable al trabajo deportivo, siendo este el de estabilidad en el empleo, pero doctrinariamente se conocen dos clases de estabilidad laboral: absoluta y relativa, la primera se da cuando el trabajador goza del derecho de inamovilidad en su empleo sin ser perturbado en el mientras no exista causa justa para su despido. La segunda se refiere al derecho del patrono de despedir al trabajador aún sin causa justa mediante el pago de la indemnización que la ley señala. Hay que reconocer que el deportista no puede participar del derecho de estabilidad laboral como una manifestación de la justicia social propia del derecho laboral pues, el deporte es una actividad propia de los jóvenes y se debe considerar las facultades

físicas del deportista van mermando conforme pasan los años.

En cuanto a la estabilidad como elemento fundamental que determina la duración de la relación laboral tiene su base en la subsistencia de las condiciones que le dieron origen, aunque este concepto puede ser relativo; en algunos contratos especiales de trabajo, como los trabajadores de buques, músicos y actores, y dentro de ellos los deportistas profesionales, el contrato concluye a pesar de que puedan subsistir las condiciones que el dieron origen. De manera que es la norma de estabilidad es inaplicable debido a la novación que rige en la duración de las relaciones entre club y deportista para una o varias temporadas. El código de trabajo en su artículo 26 en su 2o. párrafo establece, que deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hallan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebran en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente continuada si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dió origen ...". Esta norma contiene la prórroga automática del contrato de trabajo no tiene aplicación en el trabajo de los deportistas profesionales por la misma naturaleza de dicha actividad.

El artículo 102 literal C de la Constitución Política de la República, plasma el principio de la igualdad de salarios para igual trabajo pretado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Norma que es recogida por el artículo 89 del código de trabajo. Esta norma constitucional es quebrantada en el trabajo del deportista y en opinión de Nestor de Buen la categoría de los jugadores que no expresa ni jerarquía, ni obligaciones diferente es una violación al principio de igualdad.

Las situaciones antijurídicas e ilegales que se dan en el trabajo deportivo actual, en especial en nuestro medio. tal como la negación del derecho a acudir a los tribunales competentes para dilucidar la situación laboral de determinado deportista, ilustra el estado de indefensión que se encuentra el deportista guatemalteco.

IV.2 EL PODER DISCIPLINARIO EN EL DEPORTE.

Es definido como: "Aquella parte del derecho de trabajo que tiene por objeto mantener dentro de la empresa al trabajador en un orden de unidad y fortaleza que llevan a una colaboración necesaria para la consecución de los fines individuales, económicos y sociales." "

" Ob. Cit. Tomo II. Pág. 307.

En cuanto al fundamento del poder disciplinario se distinguen los siguientes criterios:

a) Uno de carácter contractual, a la afirmar que este tiene su origen en el derecho individual, y que es este una prerrogativa que uno de los contratantes puede reservarse por consentimiento del otro aunque no sea expreso.

b) El segundo criterio sostiene que el poder disciplinario deriva de la misma naturaleza de la empresa y que toda persona necesita un poder que obligue a sus miembros a adoptar cierta conducta, bajo amenaza de una sanción.

c) La tendencia moderna tiende a limitar el poder disciplinario; ya que ese poder no puede vulnerar el derecho de los trabajadores concebidos como personas humanas. De tal manera que el fundamento de este poder se origina en la naturaleza misma del contrato, y del vínculo de subordinación que este impone.

Se puede definir el poder disciplinario como la facultad patronal de sancionar aquellos actos de los trabajadores que constituyen faltas intencionales en el desenvolvimiento de su actividad.

Una de las fuentes más inmediatas del poder disciplinario es el reglamento interior de trabajo; y en algunos casos como cuando existen uno o dos trabajadores se debe acudir al contrato de trabajo como fuente.

La falta de cumplimiento por parte del trabajador a las obligaciones derivadas del contrato laboral da lugar a las sanciones siguientes:

a) Con la responsabilidad civil es mucha veces una sanción, poco eficaz o inoperante o por otra parte el rompimiento del contrato es demasiado drástica.

b) EL poder del empleador, sin embargo tiene doble límite: por una parte puede ejercerse durante la vigencia de una relación laboral, por otra parte está estrictamente limitado a las infracciones de los deberes del trabajador con la empresa. La sanción disciplinaria debe tener una causa jurídica, debe ser proporcionada a la gravedad de la falta, tanto a lo concerniente a la naturaleza de la sanción como a su gravedad.+

Anteriormente nos referimos al poder disciplinario por parte del empleador, deriva de la misma naturaleza de la empresa, ya que toda colectividad necesita un poder que obligue a sus miembros a adoptar cierta forma, bajo amenaza de una sanción. EL poder disciplinario que se ejerce sobre los jugadores de fútbol puede ser analizado bajo dos puntos de vista:

El primero se refiere al ejercicio disciplinario desarrollado o impuesto por el empleador o club. El segundo se refiere a las facultades disciplinarias o jurisdiccionales que tiene en su seno la federación nacional de fútbol.

Nos referimos primero al poder disciplinario ejercido por el patrono y los definiremos como la facultad de sancionar aquellos actos de los trabajadores que constituyen faltas intencionales en el desenvolvimiento de su servicio.

En el caso de los jugadores de fútbol guatemalteco las facultades sancionadoras ejercidas por los clubes empleadores, son excesivas y hasta cierto punto ilegal puesto que se extralimitan en sus facultades para imponer sanciones a los deportistas. Una prueba de ello son los contratos tipos que la Liga Nacional de Fútbol redacta para la contratación de servicios de jugadores. No puede imponérsele sanciones arbitrarias a éstos porque son trabajadores que gozan de los derechos mínimos como tales, que establece la Constitución y desarrolla el Código de Trabajo.

La Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, establece en su Reglamento Disciplinario de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, que se aplica a todo afiliado, equipo, dirigentes, personal técnico y administrativo y jugadores. En el Capítulo II establece las sanciones específicas para los Jugadores: del artículo 40 al 48, enumera las faltas con su respectiva sanción: amonestaciones; Expulsión; Faltas al Orden; Faltas a la Moral; Faltas por juego brusco; por juego violento, faltas de respeto, agresión al Arbitro.

La Ley del Deporte, La educación Física y la Recreación, en su artículo 67, regula el Regimen disciplinario de la confederación, Comité Olimpico, federaciones y ligas profesionales. En el artículo 68 estipula que según la gravedad y circunstancia del caso se impondrán las sanciones siguientes: amonestación, pérdida de evento, suspensión individual o colectiva, expulsión individual o colectiva, inhabilitación de cancha. Cuando se trate de deportistas se podrá imponer sanciones pecuniarias.

Es menester hacer mención de la pretendida renuncia al fuero jurisdiccional que establecen tanto el artículo 48 del Reglamento de la FIFA, donde en su numeral 1) indica: No se autoriza a las federaciones nacionales, clubes o miembros de clubes, a plantear ante tribunales de justicia los litigios que tengan con la federación o con otras federaciones, clubes o miembros de clubes y se comprometen a someter toda diferencia a un tribunal nombrado por común acuerdo. El artículo 25 de los estatutos de la Liga Nacional de fútbol de Guatemala, en su inciso c) establece: CONOCER EN PRIMERA INSTANCIA CON FINES

CONCILIATORIOS AQUELLOS CASOS QUE NO sean competencia de tribunal Disciplinario, o bien trasladar esos asuntos a tribunal arbitral que según el artículo 34 del mismo cuerpo legal indica: que el dicho tribunal tienen por objeto conocer y resolver todos aquellos asuntos o problemas que se suscitan entre los clubes o equipos, dirigentes, personal técnico y jugadores afiliados a la Liga, siempre que éstos no sean de competencia del organismo disciplinario o de otros órganos.

Como se puede observar en nuestra legislación del deporte se impone no sólo por una de las partes el contrato sino por la federación en dicho contrato de servicios, excediendo dicha renuncia a acudir a los tribunales de justicia, en las facultades de las partes. Debemos recordar que la constitución garantiza la libertad de acción ante los tribunales competentes por lo que cualquier situación laboral surgida del contrato deportivo debe dirimirse ante los tribunales de trabajo. Circunstancia por la que debe proclamarse ilegal y antijurídica dicha cláusula en el contrato deportivo por estar fundada esta en un pacto ilícito a todas luces dentro del derecho.

IV.3: MEDIOS LEGALES PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES.

Los deportistas Profesionales están sujetos a las disposiciones de carácter legal como La Ley del Deporte Educación Física y la Recreación, Decreto 75-89 del Congreso de la República, la que indica en su artículo 2o. Es el estado a través de las entidades y organismos señalados en la presente ley, coordinará y supervisará el desarrollo y las actividades del deporte, la educación física y la recreación a efecto de que la acción de las instituciones estatales, autónomas y privadas esté encaminada a alcanzar los objetivos señalados expresamente en esta ley. En su título III, artículo 11, se considera a deportista federado, aquel que se practica bajo las normas reglamentos avalados por la Federación internacional respectiva y que en el ámbito nacional se practica bajo el control y supervisión de la Federación deportiva nacional de su deporte respectivo. En su capítulo XI, artículo 44 se establece que deportista federado es la persona que practica alguna de las modalidades deportivas en cualquiera de las ramas de aficionado o profesional y que esté incorporado a la organización que esta ley establece. En otro artículo el 45, regula que las entidades del estado o autónomas y descentralizadas que presten servicios médicos están obligados a proporcionar examen médico a los deportistas que desee inscribirse en cualquier organización del deporte federado.

En el artículo 46, norma que: "En la rama de AFICIONADOS, los deportistas afiliados tendrán libertad de escoger el equipo o club que deseen integrar y su permanencia en éstos será

obligatoria durante una TEMPORADA OFICIAL, de competiciones para la cual hayan firmado la inscripción correspondiente. La federación o confederación dictarán las disposiciones referentes a inscripciones y afiliación de DEPORTISTAS AFICIONADOS, estableciendo normas que eviten su retención contra su expresa voluntad en los equipos o clubes, pasada la única temporada para lo que se inscribieron".

En el artículo 47, estipula: "En la rama PROFESIONAL, LAS RELACIONES ENTRE LOS DEPORTISTAS Y LOS CLUBES, SE REGISTRAN DE ACUERDO CON LAS NORMAS QUE DICTEN LAS LIGAS O FEDERACIONES Y CUANDO ESTAS NO EXISTAN LA CONFEDERACION".

En el artículo 48, se norma sobre los deportistas aficionados que desean llegar a formar parte de las ramas profesionales mediante el aprendizaje y dirección del club, se deben sujetar a las prescripciones reglamentarias del propio club.

En el Artículo 49, se regula: "En los casos contemplados en los artículos 47 y 48, de esta ley, debe SUSCRIBIRSE UN CONTRATO ENTRE DEPORTISTAS Y CLUB O EQUIPO, el que debe ser REVISADO, APROBADO Y REGISTRADO en la federación respectiva, y cuando no exista ésta en la confederación, a efecto de que en tal Documento NO SE INCLUYAN CLAUSULAS INJUSTAS O ILEGALES PARA EL DEPORTISTA, de conformidad con esta ley".

En el Título VIII, artículo 81, establece: Los deportistas o conjunto de deportistas profesionales participarán dentro de entidades separadas del deporte de aficionados las que según las necesidades serán creadas por la federación del deporte de que se trate...". En el artículo 82, norma: En su desenvolvimiento interno las entidades que agrupan a deportistas o conjuntos de deportistas profesionales se REGISTRAN POR SUS PROPIOS ESTATUTOS Y REGLAMENTOS QUE DEBERAN SER APROBADOS POR EL COMITE EJECUTIVO DE LA FEDERACION DEL DEPORTE QUE SE TRATE.

Como he venido mencionando en el desarrollo del presente trabajo de investigación, el deporte más popular en nuestro país es el Fútbol, rama del deporte que se agrupa en una Liga Nacional de fútbol de Guatemala, tanto a equipos y clubes en la rama profesional y de no aficionados a efecto de lograr la efectiva coordinación y control de sus actividades, y se vele porque su práctica se desarrolle de acuerdo a las reglas internacionales adoptadas por la Federación Nacional de fútbol.

El Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, en su Acuerdo número CE-25-90, APRUEBA LOS ESTATUTOS DE LA LIGA NACIONAL DE FUTBOL de Guatemala, y dichos estatutos en su artículo 7o. establecen: " LOS CLUBES O EQUIPOS AFILIADOS Y LOS INTEGRANTES DE LOS MISMOS, RENUNCIAN A PLANTEAR ANTE TRIBUNAL DE JUSTICIA ALGUNO DE LOS LITIGIOS QUE TENGAN CON LA

LIGA NACIONAL O CON OTRAS LIGAS, CLUBES O MIEMBROS DE CLUBES Y SE COMPROMETEN A SOMETER TODA DIFERENCIA A UN TRIBUNAL DISCIPLINARIO NOMBRADO POR LA ASAMBLEA GENERAL Y EN CASOS ESPECIALES AL TRIBUNAL ARBITRAL". Esta disposición en el caso del deporte profesional en nuestro medio como lo es el deporte que algunos clubes mayores como Municipal, Comunicaciones y el Aurora, si contratan con deportistas profesionales y claro como lo establece la ley también contrata con no aficionados empero que desean integrar la rama profesional por lo tanto se rige a través de un contrato de trabajo que le llaman de Prestación de servicios en el que también se estipula expresamente en la cláusula CUARTA: "Las dos partes se someten a la decisión de la Liga Nacional de Fútbol a cuya jurisdicción están sujetas, para resolver cuantos conflictos puedan derivarse del incumplimiento o interpretación de este contrato, aceptando las resoluciones de dicho organismo como firmes y definitivas" Ejemplo bien claro de que la resolución de los conflictos de carácter laboral entre deportista y club-empleador, se deben solucionar ante el organismo disciplinario de la liga o ante el tribunal arbitral de la misma institución pero nunca ante los tribunales ordinarios de Trabajo, y para dejar bien plasmado dicha disposición SE ESTIPULA EN LA CLÁUSULA QUINTA: "Conforme el artículo 48 de los reglamentos de la FIFA: 1) NO se autoriza a federaciones, nacionales, clubes o miembros de clubes a plantear ante TRIBUNALES DE JUSTICIA, litigios que tengan con la federación o con otras federaciones, clubes o miembros de clubes, y se comprometen a someter toda diferencia a un tribunal arbitral nombrado por común acuerdo. 2) Si las leyes de un país autorizan a la federación nacional respectiva y a sus clubes y miembros a acudir a los tribunales, la federación debe insertar en sus estatutos una disposición por la cual tanto ella como sus clubes y miembros RENUNCIEN LIBREMENTE a plantear cualquier litigio ante los Tribunales y comprometiéndose a aceptar la decisión que tomen los tribunales arbitrales que se designen.

El desamparo legal que en la contratación del deportista profesional o no aficionados, se encuentra éste como trabajador pues sólo puede resolver sus conflictos ante los organismos que se le imponen en el contrato de prestación de servicios, nombre que se le dá antojadizamente pues si se dan la mayoría de las características esenciales del contrato de trabajo y además las típicas y propias del contrato laboral deportivo, se le debe llamar simplemente contrato de trabajo, pues incluso tiene su propio régimen especial de reglas y estipulaciones que rigen dicha actividad. Las situaciones ilegales ilícitas y antijurídicas que en el trabajo del deportista se dan, al analizar la contratación tipo que se dá, con ellos, niega rotundamente el derecho de acción y más aún el de defensa de sus derechos mínimos laborales que se encuentran plasmados en la Constitución Política de la República y Tratados Internacionales de Trabajo y demás leyes laborales, los que según nuestra carta magna son irrenunciables para el trabajador y así de este modo

e pueda compensar la desigualdad existente entre el patrono y obrero, desigualdad que sigue existiendo en el contrato deportivo pues la solución será lo que el club proponga de lo contrario no habrá solución para el trabajador, pues siempre en todo campo es el poder económico el preponderante y el que tiene el poder, aunque se desee esconder o enmascarar en instituciones que lo único que hacen es servir al poderoso.

Existe incluso para colmo del deportista guatemalteco un acto de no muy caballeroso entre los clubes de la liga de fútbol, según el cual se obligan a excluir definitivamente de sus contratos a todo jugador que haya demandado a alguno de ellos ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, de manera que a través de dichos pactos los clubes se protegen mutuamente de la presión legal que sobre alguno de ellos pudiera ejercer uno o varios jugadores al reclamar sus derechos laborales mínimos acudiendo a los tribunales competentes de Trabajo, en demanda de justicia. Aunque sobre este pacto no se les proporcionó nada escrito si existe aún en estos días, como ley de la costumbre y que como cosa rara es observada estrictamente por los clubes, claro porque están protegiendo sus intereses pues aunque en la ley se estipula que dichos clubes serán creados sin finalidad lucrativa, si tienen ingresos de patrocinios y eventos que les dejan buenas utilidades, las que no quieren compartir siempre. Por ello aquellos deportistas que suelen entablar su conflicto laboral ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, lo hacen a sabiendas que pasarán a formar parte de la lista negra de los clubes, y se exponen a su suerte como deportista profesional pues sus servicios como deportista no volverán a ser contratados.

La sujeción del deportista profesional a los reglamentos internacionales, ley del deporte, estatutos y reglamentos nacionales y además a las disposiciones tomadas unilateralmente por la entidades estatales del deporte y clubes justifican cesaria y urgentemente la regulación legal de la contratación laboral del deportista como un trabajo especial regido por normas de derecho laboral, claro insisto con sus propias características y normas que lo hacen especial.

Es importante la proclamación legal del contrato de trabajo deportivo, para que más adelante se mejore esa relación laboral entre deportista y club o asociación, para beneficio del deporte en general, de los protagonistas y todos los reclamos de los trabajadores deportistas tendrán un asidero jurídico específico dentro del derecho laboral.

IV. 4: FORMA DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE CARACTER LABORAL POR LA AUTORIDAD RESPECTIVA EN GUATEMALA.

Si analizamos algunos preceptos constitucionales nos daremos cuenta que lo regulado en el contrato de prestación de servicios del deportista y en especial el futbolista, contraría derechos inviolables como lo que estipula el artículo 12, que en su parte conducente regula que es inviolable el derecho de defensa y sus derechos como persona, y que ninguna puede ser juzgada por tribunales especiales que no estén prestablecidos legalmente. El artículo 203, del mismo cuerpo legal establece que la justicia se impare de conformidad con la Constitución y las leyes de la república corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad Absoluta por la corte Suprema de justicia y por los demás tribunales que la Ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.

Analizando pues las cláusulas del contrato del deportista guatemalteco en el futbol, en especial la cuarta y la quinta, son nulas ipso jure, pues contraría las garantías individuales y derechos laborales comprendidos en la carta Magna. Tomando en cuenta lo dispuesto por la Constitución en su artículo 44, último párrafo: "... Serán nulas IPSO JURE, las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza". Aunque se quiera argumentar que por ser una actividad internacional y que por ende se regula mundialmente por una organización como es la FIFA, en el futbol, esto no significa que se tenga que observar y normar disposiciones extranjeras de caracter formal que contravienen la norma constitucional pues va contra la constitución y contra los derechos mínimos de todo ciudadano garantizados por nuestra legislación y que vienen a ser violados por una regla internacional; por lo tanto se debe tener por no puesta en todo contrato de trabajo deportivo.

Empero como lo que nos interesa es saber como solucionan actualmente los problemas laborales las instituciones encargadas de hacerlo en nuestro país y específicamente me referiré al futbol. Como nos hemos dado cuenta la base del ordenamiento deportivo se encuentra en la Ley del Deporte, los Estatutos de la Federación Nacional de Futbol y el estatuto de la Liga Nacional de Futbol de Guatemala, disposición que en su artículo 7o. estipula que la liga nacional los clubes o miembros de los clubes se comprometen a someter toda diferencia (se entiende de toda índole, económica, técnica o LABORAL), a un TRIBUNAL DISCIPLINARIO nombrado por Asamblea General y, en casos especiales al Tribunal Arbitral.

En los artículos: 30, 31,32, los estatutos de la liga, regulan sobre el Organismo Disciplinario, creado como ente autónomo; y que ejercerá JURISDICCION sobre directivos, integrantes de cuerpos técnicos y JUGADORES, de los equipos o clubes que los integran, a través del Organo respectivo y de acuerdo con el Reglamento disciplinario vigente de la liga nacional. El mismo se acordó por el comite ejecutivo de la liga en 1,993, por el Acuerdo número CE-009-93. en el que se estipula que todo afiliado la liga está sujeto a la observancia de estas disposiciones y a plantear ante la misma las diferencias o litigios que de su actividad surgieran con la liga y entre sus miembros sometiéndose al juzgamiento, fallo y cumplimiento de sus decisiones.

De lo anterior se deduce que de los conflictos laborales los va a conocer el TRIBUNAL ARBITRAL, que tiene por objeto de conformidad con el artículo 34 de los estatutos de la liga, conocer y resolver todos aquellos asuntos o problemas que se susciten entre los clubes o equipos, dirigentes, personal técnico y jugadores, afiliados a la liga nacional, siempre que estos no sean competencia del Organismo Disciplinario o de otros órganos constituidos legalmente.

En el artículo 35, se establece: " La creación y vigencia de este Tribunal (Arbitral) tiene su fundamento en lo que para el efecto establece el artículo 48 de los reglamentos de la FIFA". Es decir, que todo conflicto entre clubes y miembros estos deben renunciar libremente (esto es dudable y cuestionable si es una decision unilateral institucional) a plantear cualquier litigio ante los tribunales y comprometiéndose a aceptar la decisión que tomen los tribunales arbitrales que se designen. Y en el artículo 37, estipula que para cada caso o asunto planteado será nombrado tribunal arbitral diferente.

en su artículo 41 del mismo cuerpo reglamentario, se regula: procedimiento: La persona o entidad que se considere afectada, podrá presentar su caso en primera instancia y por escrito ante el Comité ejecutivo de la Liga Nacional para que éste, en un término no mayor de tres días determine si es de su competencia, en caso contrario, se cursará al Tribunal Arbitral para que en un Término de 48 horas resuelva lo que haya lugar.

El artículo 42, norma: "Si es competencia del Tribunal arbitral dentro del término de tres días a partir de la fecha de presentación solicitará a las entidades correspondientes se sirvan nombrar a su miembro respectivo, para que en un término no mayor de tres días se les discierna el cargo correspondiente en la secretaría del comite ejecutivo de la liga nacional."

El artículo 43, regula: "El Tribunal Arbitral establecerá en cada caso concreto el procedimiento a seguir, pero debe quedar claro que no podrá excederse del plazo de treinta días para emitir su fallo final, plazo que deberá empezar a correr a

partir en que dicho tribunal quede totalmente integrado. Es de hacer notar que el fallo será con apego a la BUENA FE.

En el artículo 44 establece que el tribunal dentro del plazo de treinta días establecerá un término dentro del cual se garantice la adecuada defensa y el período de prueba.

En el artículo 46, estipula: " Los clubes o equipos dirigentes, personal técnico y jugadores afiliados, expresamente se sujetan al juzgamiento, fallo definitivo y cumplimiento de lo que resuelva el tribunal Arbitral para cada caso concreto. Contra dichos fallos no cabe recurso alguno, excepto el de Ampliación o aclaración ante el mismo tribunal, dentro de las 48 horas siguientes a la última notificación del fallo final.

En los artículos desarrollados anteriormente desarrollé el procedimiento que normalmente se sujetan los deportistas cuando tienen problemas de índole laboral con sus clubes, y, es pues el tribunal arbitral el encargado de resolver dichos conflictos, cabe mencionar que el que preside dicho tribunal debe ser Abogado y Notario y colegiado activo; nombrado por la confederación deportiva Autónoma de Guatemala.

IV. 5: LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL TRASPASO DEL DEPORTISTA.

Los antecedentes de la legislación sobre el Instituto de la Suspensión, se remontan a la promulgación del decreto 330 del Congreso de la República, (Primer Código de Trabajo), el cual en su artículo 65 definía la suspensión de los contratos de trabajos como el fenómeno jurídico mediante cuyo acaecimiento una o las dos partes que forman la relación de trabajo dejan o dejan de cumplir durante un tiempo parcial o totalmente alguna de sus respectivas resoluciones sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y deberes que emanen de los mismos. El actual código de Trabajo reformado es más extenso en cuanto a lo que cubre la suspensión del contrato de trabajo. Es entonces la suspensión de un contrato de trabajo, la detención parcial o temporal de los efectos del contrato, durante cierto tiempo sin que por ello se termine el vínculo laboral.

Es pues la suspensión el cese temporal de la obligación del trabajador de ejecutar una obra o prestar un servicio (en el caso del deportista) ante la presencia de ciertas causas fijadas por la ley o estipuladas en el contrato.

La esencia de la relación laboral es que supone la

continuidad de las obligaciones esenciales del deportista trabajador y del club-empleador, no obstante ello, la norma laboral prevé la paralización de ciertas obligaciones previstas en la ley o en el contrato suscrito. El hecho de la detención temporal de las anteriores obligaciones consecuencia directa de la suspensión respecto del trabajador lo podemos considerar como una norma objetiva y fundamental de éste, al encuadrarse los supuestos legales este tiene el derecho de cesar en su actividad aún en contra de la voluntad del patrono, manteniéndose con ello la relación laboral.

En el cese temporal de la prestación de servicios o de la actividad del deportista, tiene como característica que acontece en todos y cada uno de los supuesto de cese temporal. Al darse los requisitos de tipo formal establecidos en la ley o en la contratación individual necesariamente el cese temporario de la prestación de servicios; cada suspensión tiene una duración atendiendo a los motivos justificativos de su validez, y por eso cada uno de ellos en lo relativo a su duración analizaremos individualmente. En síntesis la suspensión de labores amparada como sanción impuesta por la autoridad respectiva, constituye la eximente para la inasistencia a prestar los servicios, y no puede producir en ningún momento falta de inasistencia al trabajo como tampoco terminación del contrato laboral.

En el trabajo deportivo también se da la suspensión del contrato de trabajo, al igual que en todo contrato laboral; pues está sujeto a distintas vicisitudes, entre las que mencionaré adelante, sin que por ello se termine la relación de trabajo pues la única característica es que se interrumpen sus efectos durante cierto tiempo volviendo a recobrar sus obligaciones al desaparecer las causas que la motivaron y entre ellas están:

a) La suspensión del jugador en el caso del deporte de fútbol, por sanción impuesta por la autoridad respectiva a causa de faltas cometidas contra el reglamento disciplinario de la liga nacional que se impone tanto al club como al jugador o personal técnico. dichas disposiciones reglamentarias, se encuentran en el estatuto de la Liga Nacional de Fútbol y en el Reglamento Disciplinario de la liga, el cual en su artículo 40, estipula las sanciones específicas a jugadores, dentro de ellas se encuentra la suspensión.

b) Además también otra disposición aplicable al deportista es la legal que reza que cuando se encuentra imposibilitado para actuar por causa de enfermedad contraída por negligencia o imprevisión al mismo imputable, o por lesión producida.

c) Cuando el jugador se ausente de la localidad donde se haya domiciliado su club sin autorización de éste, trasladándose a otro lugar por voluntad propia.

Dentro de las causas de suspensión que pueden recaer sobre el club directa o indirectamente se pueden mencionar las siguientes:

a) Cuando por decisión de la autoridad competente deportiva se declare suspendida la temporada de juego.

b) Cuando por la autoridad respectiva se tome una medida de carácter general o no, para suspender determinados partidos de equipos en su actuación.

Además de estas causas de suspensión se pueden detallar muchas más que en el contrato deportivo las partes contratante pueden estipular en la Clausula DECIMA, donde el club y jugador convienen en las condiciones especiales del contrato de trabajo o prestación de servicios de carácter laboral, apartado del contrato donde se aprovecha de regular dichas causas a nivel de relación laboral. Es indiscutible que sobrevenida la imposibilidad por cualquier causa, de ejecución transitoria el contrato quedará suspendido y cuando cesen dichas circunstancias que lo interrumpieron saldrá a vivir legalmente de nuevo prorrogándose también si eso se pactó o si se le dió en el contrato la facultad al club-patrono para que disponga sobre rescindir el contrato o prorrogarlo por el tiempo que duró la suspensión.

En el contrato tipo que la liga nacional de futbol de Guatemala, extiende a todo deportista en la cláusula TERCERA indica: Este contrato podrá ser rescindido a petición de cualquiera de las partes por incumplimiento de las obligaciones que recíprocamente adquiere la otra, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias establecidas por la liga nacional..". Estas obligaciones se traducen en el contrato y causas de suspensión o de extinción de la relación laboral.

EL TRASPASO:

La transferencia o traspaso de un jugador de un club a otro, se realiza a través de una suma de transferencia que se reduce en un monto de dinero requerido y pagado con el objeto de garantizar la reparación de un daño o como derecho de indemnización de que debe gozar un deportista al momento de ser trasladado o rescindido su contrato de trabajo con un club. Por lo anterior se puede decir que la transferencia de un deportista es un negocio entre los clubes, en el que no interviene la voluntad del deportista como trabajador.

En la época moderna las instituciones tradicionales de deporte han constituido sobre el deportista un derecho de propiedad que lo vincula definitivamente con el club dueño de su ficha de jugador profesional, por lo que la carta de transferencia se convierte así, en un título de Crédito que es

vez de representar dinero, expresa fuerza de trabajo. Y se debe dar como en nuestro medio que el propio jugador recupere su propia carta de transferencia o ficha como se le llama para recuperar su libertad para contratarse laboralmente en su actividad deportiva.

La transferencia es pues contratado o acordado por los clubes interesados, uno de los cuales paga al otro por el derecho de contratar los servicios del jugador que se transfiere. Se podría decir, que lo que el club pide como valor, es lo que ha invertido en el deportista.

El hecho de fijar un valor al jugador para que pueda ser transferido a otro club resulta a la vista injusto y denigrante por la calidad humana del deportista, toda vez que e limita en forma flagrante la libertad individual del deportista y lo reduce a ser una cosa, que puede justipreciarse y ser susceptible de transacción mercantil. Además el utilizar este cobro por la transferencia se coacciona la libertad de contratación del deportista pues si esta suma se cobrara pero se invirtiera por el club para la preparación profesional del jugador durante la temporada en que se contrató o que este lo reciba en efectivo antes a su traslado.

El artículo 12 del reglamento de la FIFA, estipula: Que si un jugador desea cambiar de asociación nacional informará a la suya por carta recomendada. Y la nueva asociación debe solicitar el certificado de transferencia que debe indicar la libertad del jugador de poder ejercer su actividad deportiva en otra asociación. La entrega de dicho certificado de transferencia se reconoce el cumplimiento de la eventual suma de traspaso.

A nivel nacional es la federación nacional de futbol la que autoriza las transferencias de conformidad con los estatutos de dicha federación. Los que en la practica se hacen tomando en cuenta en la mayoría de los casos el consentimiento del deportista profesional o de no aficionados, utilizando el sistema de que el club propietario de la ficha del jugador fija el precio para trasladarlo o traspasarlo a otro club, el que se le puede denominar prima de transferencia.

En la práctica del deporte más famoso del mundo, el Futbol, en nuestro medio es en el contrato donde se estipula la forma y condiciones especiales de la transferencia del jugador a otro club, y se fijan los términos en que se realizará esta. Sin embargo creo que la ilicitud no radica en el contrato que lo origina sino en que es injusta por ir contra de los principios éticos, jurídicos y laborales al convertir la relación contractual definitiva constituyendo un abuso del club cedente. Claro esto lo hacen, cuando conviene a sus intereses propios sin tomar en cuenta la voluntad del deportista. Aunque dichos

clubes tengan la característica principal para funcionar como tales de no tener ningún fin lucrativo, no se puede negar que el traspaso o transferencia, llamado también fichaje, constituye indudablemente una transacción mercantil, y que en la mayoría de la veces es bastante lucrativa y que vedaría libertad de contratación del deportista objeto de dicha figura formal y no laboral.

INVESTIGACION DE CAMPO:

ENTREVISTAS A DEPORTISTAS Y FUNCIONARIOS DE LA CONFEDERACION DEPORTIVA AUTONOMA DE GUATEMALA :

El presente trabajo de campo se realizó con el objetivo principal de establecer el criterio que tienen, tanto los deportistas en su calidad de trabajadores como los funcionarios administrativos del deporte, sobre el problema de la aplicación de las normas laborales en los contratos de trabajo deportivos; específicamente los derechos enunciados en la constitución y en el código de trabajo respectivamente.

OBJETIVOS DE LAS ENTREVISTAS A LOS DEPORTISTAS DEL MEDIO Y A LOS FUNCIONARIOS DE LA CONFEDERACION DEPORTIVA AUTONOMA DE GUATEMALA.

- .- Establecer si las causas por las que no se aplican las normas laborales en los contratos de trabajo y en las soluciones a sus conflictos son por voluntad de los clubes.
- .- Establecer que los clubes toman al contrato de trabajo con el deportista como un contrato de prestación de servicios no laboral.
- .- Demostrar que en la solución de los conflictos laborales surgidos del contrato deportivo no se aplican las normas del código de Trabajo.

ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS:

Al analizar los datos obtenidos de las entrevistas efectuadas encontramos que el tema principal de la siguiente tesis de grado es una urgente realidad en nuestro país, específicamente en el deporte más popular en nuestro medio que es el fútbol, donde se contrata a futbolistas profesionales y de aficionados, pues es el deporte que se encuentra mejor organizado y que cuenta con clubes a nivel nacional y con la estructura administrativa y jurídica para el desarrollo de dicha actividad deportiva. La mayoría de los entrevistados expresaron que efectivamente no gozan de los derechos laborales que todo trabajador tiene por ser un contrato laboral con características especiales por lo que es urgente que se regule como un contrato laboral dentro de la legislación laboral guatemalteca tal como planteó y sugirió el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el proyecto del código de Trabajo presentado al Congreso de la República en agosto de 1,979; encuadrándole dentro de los contratos sujetos a regímenes especiales por tener notas típicas que lo hacen ser especial. Como en esa fecha y en la actualidad

existen intereses creados para que el contrato deportivo no se regule legalmente, esta necesidad no se ha concretado en un derecho del deportista.

En cuanto a las causas por las que no se aplican normas laborales en el contrato de trabajo deportivo contestaron tanto los deportistas como los funcionarios: que no son los clubes los que impiden la aplicación del código de Trabajo sino, por disposiciones internacionales de carácter formal, que se deben de expresar en el contrato de trabajo de deportistas obligando a ambas partes contratantes a no plantear ante tribunales de justicia los litigios que tengan entre sí y en cuanto a la suscripción de contrato de trabajo es la institución deportiva en nuestro caso la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala es la encargada de proporcionar el contrato tipo que la partes contratantes deben llenar, estipulando así de manera unilateral las obligaciones y derechos del deportista bedandosele el derecho de libertad y contratación.

En cuanto a que los clubes toman el contrato de trabajo deportivo como un contrato de servicios es porque así lo llama la institución encargada de aprobar dichos contratos y por la misma tradición de las actividades deportivas que nunca se han regulado con raras excepciones dentro de la legislación laboral situación que les favorece a los mismos para contratar deportistas sin temor a que estos puedan hacer uso de los derechos laborales de todo trabajador y en el caso que lo haga este jugador no podrá más practicar su actividad deportiva profesionalmente por lo pactos poco caballerosos entre los clubes de no permitir entre sus filas a un jugador que haya dado problemas de índole legal a un club ante los tribunales de justicia. Un caso concreto se ha planteado ante los tribunales de justicia de carácter laboral, y es el del JUGADOR SERGIO ESTUARDO RIVERA, JUGADOR DEL CLUB MUNICIPAL, que si planteó su conflicto de carácter laboral ante el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, y que aunque fue un caso muy peleado en última instancia el propio club reconoce a través de sus directivos que si tenía derecho a lo que solicitaba y los Tribunales resolvieron a favor del Jugador, de donde se puede deducir que si es aplicable las normas del código de trabajo y demás leyes laborales al contrato de trabajo deportivo, aunque como dije anteriormente los mismos clubes infunden temor al deportista a que lo haga pues como este caso de Sergio Rivera, él ya no volvió ni volverá a poder jugar en un club o equipo de fútbol, causándole así, la muerte de su vida deportiva, coacciones que se deben eliminar en la regulación del contrato dentro de nuestra legislación laboral. información ésta que pude recabar en las entrevistas a jugadores que se muestran temerosos de las consecuencias de reclamar un derecho que por ley les corresponde. Además indicaron los funcionarios que esto es una tradición en la actividad deportiva, de que no se involucre con la regulación legal porque los clubes son con finalidad no

lucrativa, y por lo tanto es una actividad de recreación y que al regularse se podría hacer quebrar a los mismos por la obligación como patronos que tendrían, aunque reconocieron que en casos como el de transferencia de un jugador si existe lucro que claro es justificado a criterio del club, por lo invertido en el jugador, aspecto que no interesa para el presente trabajo pues con los patrocinios y los ingresos en cada evento estos clubes se han enriquecido, y siempre están violando los derechos del deportista y en algunos casos imponiendo normas que las instituciones encargadas de fiscalizar avalan.

En cuanto a los medios que en nuestro País se utilizan y las autoridades encargadas de solucionar los conflictos laborales entre un club y el deportista, todos los entrevistados contestaron que si existe el medio y la autoridad para solucionar el problema que surja, empero no es legal ni garantiza un proceso que responda a los intereses de ambas partes, pues el TRIBUNAL ARBITRAL, es el encargado de dar solución a toda clase de conflicto surgido entre jugador y club, dentro de treinta días a partir de que se forma dicho tribunal, pues también es un órgano que es estipulado por la FIFA, en su reglamento de fútbol, para que el deportista o club no se someta a los tribunales de justicia para solucionar sus conflictos, regulación y disposición que contraría preceptos fundamentales de nuestra Carta Magna, incluso, que ya fueron comentados. Por lo tanto a pesar de ser ilegal y antijurídico la forma de resolver un conflicto laboral en nuestro medio para un deportista, se da esta fórmula y hasta que no se regule legalmente en el Código de Trabajo dicho contrato de Trabajo no se podrá evitar que se sigan resolviendo los problemas laborales surgidos, de esta manera inusual jurídicamente y que el trabajador deportista debe superar para gozar libremente de todo derecho laboral como cualquier trabajador.

Además indicaron los entrevistados que el contrato tipo que se proporciona por la Liga Nacional, posee muchas lagunas legales que deben ser superadas, sin dejar a un lado por supuesto indicaron, las disposiciones formales que este lleva implícitas y que violan garantías individuales y derechos del trabajador como persona humana. Disposiciones que son aprovechadas por los clubes para restringir los derechos laborales del deportista amparados claro, en normas de carácter formal, dejando a un lado lo legal y justo.

CONCLUSIONES:

- 1.- EL Contrato de Trabajo Deportivo es el vínculo bilateral, sinalagmático, exclusivo, de carácter económico y legal, suscrito entre un deportista (trabajador) y un Club o Equipo (empleador), mediante el cual aquél, queda obligado esencialmente a prestar sus servicios físicos e intelectuales profesionalmente en la actividad deportiva respectiva en forma personal a éste, bajo la dependencia y dirección (subordinación) directa o delegada de este último, quien a cambio, está obligado a darles una retribución de cualquier clase o forma.
- 2.- El Deportista es toda persona individual que practica una determinada actividad deportiva con diferentes objetivos, uno por motivación propia, entretenimiento o por competición (deportista aficionado) y lo toma con el objeto de obtener superación física o intelectual y otro por obtener una retribución económica o cualquier compensación inmediata (deportista profesional) tomándolo como un trabajo o profesión con el cual obtendrá lo suficiente para subsistir él y su familia.
- 3.- El contrato laboral del deportista profesional tiene las siguientes características: es bilateral, porque se celebra entre el deportista y el club-empleador, es personal, porque sólo ellos pueden firmar dicho contrato; es sinalagmático, porque lo las obligaciones que le corresponden a una parte son derechos de la otra y tales deben ser recíprocos; es Oneroso, porque los sujetos del mismo buscan la finalidad lucrativa; es Nominado, todo contrato laboral siempre ha sido nominado de acuerdo a la actividad a que se refiera, por las notas típicas que lo constituyen especial; La Profesionalidad, porque normalmente una prestación de trabajo es prestación de naturaleza profesional en virtud que se convierte en el ejercicio habitual para la utención de medios económicos; la Estabilidad, por ser un contrato de tracto sucesivo y de continuidad en la prestación del servicio durante la vigencia del mismo; la Subordinación el elemento principal para determinar la naturaleza laboral de la prestación del servicio que proporciona el deportista.
- 4.- El contrato individual de trabajo se diferencia especialmente del contrato civil porque contiene además de los elementos comunes del contrato los especiales de subordinación, ausencia de riesgo, estabilidad, profesionalidad, por la limitación de la autonomía de la voluntad, al intervenir el Estado, para tratar de compensar la desigualdad existente entre ambas partes contratantes, y también por el nombre que se le da a la retribución

económica pactada (salario y honorarios en el contrato civil).

- 5.- Se ha discutido sobre la naturaleza laboral del contrato deportivo y no considero válido el argumento esgrimido por ciertos autores en el sentido de que no existe relación de trabajo entre deportista y club-patrono, pues existe el elemento o característica esencial que es la subordinación directa o delegada sobre el trabajador, además de otros. Aceptando la tesis que enuncia que, el contrato de trabajo deportivo tiene peculiaridades que lo hacen diferenciarse del contrato laboral común, haciéndolo especial, por ser una actividad sujeta a un régimen especial de trabajo.
- 6.- En Nuestro País a pesar de la regulación del contrato de trabajo en la legislación laboral, el contrato de Trabajo deportivo existe al margen de dicha regulación y aún más, viola principios constitucionales, como el de la pretensión e ilegal renuncia del futbolista trabajador a la intervención de los tribunales de justicia en los conflictos que puedan surgir entre ambas partes contratantes en la relación laboral, por lo que considero su necesaria y urgente regulación en nuestro Código de trabajo como un trabajo sujeto a un Régimen Especial, el cual encuadraría dentro de los que regula en un apartado especial del Código de trabajo en su Título Cuarto.
- 7.- La causa principal por la que los clubes o equipos en su calidad de patronos no aplican las normas del Código de trabajo al suscribir contrato de trabajo con el deportista es que por disposición de normas formales de las instituciones deportivas internacionales y nacionales la Liga (en el caso especial del Fútbol) Nacional de Fútbol, es la encargada de elaborar el Contrato Tipo de Trabajo el cual no llena los requisitos mínimos para ser un contrato laboral pues el deportista tiene que adherirse tácitamente a lo dispuesto por dicha institución y también contiene cláusulas violatorias de derechos laborales mínimos y garantías constitucionales por lo que el mismo debe considerarse nulo e ilegal.
- 8.- La Autoridad encargada de resolver los conflictos laborales surgidos del contrato de trabajo deportivo, en nuestro medio (refiriéndome al fútbol) es El Tribunal Arbitral, que está adscrito a la liga nacional de fútbol y que se conforma diferente en cada caso, por un miembro de la liga, un miembro nombrado por la federación Nacional de Fútbol y el que lo preside nombrado por la Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala, quien debe ser Abogado y notario y

el procedimiento es una vez conformado el tribunal dura treinta días y ante cuya resolución no puede interponerse recurso alguno, menos aún someterse a la jurisdicción de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

- 9.- Con la renuncia que debe hacer el jugador a la acción ante los tribunales por cualquier conflicto de carácter laboral que surja en su relación de trabajo, se viola la Constitución de la República de Guatemala, específicamente el artículo 203. Además tomando en cuenta que las disposiciones de la Federación Internacional de Fútbol no tienen carácter de Convenio o Tratado Internacional, las mismas no tienen preeminencia sobre el Derecho Interno Laboral Guatemalteco.

RECOMENDACIONES

Para que los clubes o equipos deportivos no continúen violando los derechos laborales mínimos y las garantías constitucionales de los deportistas y en especial del futbolista se hace imperativo y necesario que se regule el contrato deportivo de prestación de servicios como le llaman actualmente, como un Contrato de Trabajo Deportivo Especial, encuadrándolo dentro de los trabajos sujetos a Regímenes especiales que ya contempla nuestro Código de Trabajo Vigente.

Es imprescindible que los deportistas (en especial el futbolista en nuestro medio), conozcan los derechos mínimos laborales que nuestra legislación garantiza y que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social adopte medidas en base a las reformas al Código de trabajo que tiendan a solucionar a través de la Inspección General de Trabajo los conflictos laborales que surjan entre el deportista (trabajador) y el club o asociación (empleador), y no se siga permitiendo que se resuelva en la forma acostumbrada pues con ello se restringen y violan los derechos laborales del trabajador deportista. Además se resuelva todo problema laboral surgido del contrato de trabajo del deportista ante los Tribunales de Justicia Competentes, agotada la vía administrativa respectiva.

BIBLIOGRAFIA:

Cabrera, José; El contrato de Trabajo Deportivo, Instituto Estudios Políticos, Madrid, 1,961.

Pérez, Eugenio; Curso de Derecho del Trabajo, Madrid, 1956.

Hanellán, Guillermo; Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1,964

Hanellán, Guillermo, Alcalá Zamora; Diccionario de Derecho del Trabajo, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina.

Flores, Baltazar; Nueva Ley Mexicana de Trabajo, Actualizada y Sistematizada.

Ortiz, Manuel; Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.

Litala; Los Contratos Especiales de Trabajo, Turín, 1,958.

Georges; Sociología del Deporte, Colección Historia, Ciencias Sociales.

Paya; El Contrato del Futbolista y el Derecho de Trabajo, Revista de Trabajo, febrero 1,995.

Linares, Francisco; Nociones Elementales de Derecho de Trabajo, editorial Nacimiento, Santiago de Chile 1,947.

José; Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México 1958.

Academia Española; Diccionario de la Lengua Española, Sesenta Edición, editorial Espasa-Calpe, Madrid, 1.984.

LEYES:

Constitución Política de la República de Guatemala, vigente.

Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República.

Ley del Deporte, La Educación Física y la Recreación. Decreto 89 del Congreso de la República.

Reglamentos de la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, Acuerdo No. CE-25-90, del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala.

Reglamentos de la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA).

