

417  
201



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

## ANALISIS JURIDICO DE LA RELACION DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES



FACULTAD DE DERECHO  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

### T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A ;

JIMENEZ SANCHEZ HORACIO



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## INDICE

### ANALISIS JURIDICO DE LA RELACION DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

Páginas

INTRODUCCION..... 1

#### CAPITULO I

GENERALIDADES ..... 2

a). Concepto de patrón o empresa ..... 3

b). Concepto de trabajador ..... 19

c). Concepto de deportista profesional ..... 26

d). Concepto de contrato de trabajo..... 31

#### CAPITULO II

ANTECEDENTES DEL DEPORTE PROFESIONAL ..... 39

a). Antecedentes en México del deporte ..... 39

b). Antecedentes legislativos ..... 55

#### CAPITULO III

CARACTERISTICAS DEL TRABAJADOR DEPORTISTA PROFESIONAL ...72

a). La actividad deportiva es un trabajo lícito social ..... 80

b). El contrato de trabajo del deporte profesional ..... 84

c). La terminación de la relación de trabajo del deportista profesional. 96

d). Los riesgos de trabajo del deportista profesional .....	102
---	-----

#### CAPITULO IV

<b>DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.</b>	<b>112</b>
a). Condiciones de trabajo del deportista profesional .....	112
b). Su conducta .....	118
c). Derecho a sindicalisarse .....	121
d). Derecho a huelga .....	127
e). Derecho de acudir a las autoridades competentes para dirimir conflictos .....	137
CONCLUSIONES .....	148
BIBLIOGRAFIA .....	150

## I N T R O D U C C I O N

El Presente trabajo tendrá como principales finalidades el análisis jurídico de la relación de trabajo de los deportistas profesionales dentro del contexto -- Constitucional y nuestra Ley Federal del Trabajo, precisar los elementos necesarios para emitir una opinión jurídica respecto de lo imprescindible que -- resulta en estos tiempos establecimiento de una autoridad ajena.

Los deportistas profesionales como sujeto de relación laboral, suman un número bastante considerable dentro de nuestra sociedad, así como las familias que dependen de sus ingresos, sin embargo, y a pesar de su importancia cuantitativa y del papel cultural que desempeñan, no ha sido debidamente analizada su situación jurídica por los estudiosos del derecho, ni el trabajo que desempeñan se encuentra idóneamente reglamentado.

Existe una diversidad en cuanto a la naturaleza del trabajo, ya que él mismo se maneja generalmente en forma de contrato de prestación de servicios profesionales, en esta tesis, se pretende hacer un análisis jurídico de -- tal situación y sus repercusiones en la vida del trabajador deportista.

En diversas ramas del deporte profesional, se lee o se escucha por los medios de información que se organizan algunos eventos en beneficio de los deudos de algún jugador acaecido en algún accidente sucedido ya sea dentro o fuera de su labor.

Para la realización del presente trabajo se consultarán diversas fuentes, libros de texto, periódicos, revistas, entrevistas y documentos obtenidos -- por medios de diversos organismos deportivos.

## CAPITULO 1

### GENERALIDADES

La lucha de clases tiene un origen remoto; pugna sorda entre trabajadores y empleadores.

Las denominaciones derecho del trabajo, derecho social, derecho industrial, derecho laboral, derecho obrero, derecho proletario son, o demasiado restringidas o demasiados amplios.

No es posible esquivar la pluralidad de denominaciones, por tratarse de tecnicismos utilizados universalmente; sin embargo, la precisión terminológica requiere que se conceda a las expresiones el valor que significa en el campo ilimitado de las ciencias.

Aún cuando las normas jurídicas tengan una sola esencia, se les divide y clasifica atendiendo al análisis especial y temporal de aplicación, se les divide y clasifica atendiendo a los más diverso y aún con opuestos criterios. Sin que por ésto pierda interés la consulta del presente estudio en el que se analizen los derechos y obligaciones de los trabajadores deportistas profesionales dentro de la Ley Federal del Trabajo.

El presente trabajo tiene como objeto aportar algo para la urgente integración de una doctrina cada día más rica y más propia del derecho del trabajo, en el sentido de que vivimos una etapa de vida jurídica, bastante dinámica con la aparición y rápida integración de un derecho que se convierte -

en regulador de una gran parte de las actividades del hombre.

En la presentación subordinada de servicios personales, el objetivo lo constituye el trabajo personal del hombre. A una persona le conviene o le interesa que otra persona o un grupo de personas, trabajen personalmente, en un club o empresa prestando un servicio; contrata a una u otra para realizar aquélla o para ejecutar este; el trabajo personal del hombre.

El trabajo o esfuerzo realizado por el hombre, debe ser de carácter personal; el trabajo personal es la presentación de una actividad o servicio que realiza una persona para otra. No se puede sustituir el trabajo con el de otra persona o por algún otro procedimiento.

En las relaciones laborales, individuales o colectivas, los sujetos que ocupan nuestra atención son los trabajadores y los patrones.

#### a ). Concepto de patrón

En la medida en que el patrón constituye un concepto jurídico, aún cuando la expresión usada pueda tener también otras implicaciones de este concepto es su doble condición de acreedor y deudor en la relación laboral.

La palabra patrón deriva del latín *Pater onus* que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a la persona que tenía alguna obligación protectora con respecto a otros; el padre de familia para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comu-

nidad, los patricios con relación a los plebeyos.

La raíz etimológicamente parte de un noble supuesto de protección, circunstancias que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.

Existe una amplísima gama de nombres utilizados para identificar al sujeto "patronal", "acreedor de trabajo", "empleador", "patrono", "principal", "dador de trabajo", "dador de empleo", "locatario", "unidad económica", -- "centro de trabajo", "productor distribuidor", "Patrón", "empresario" entre otras.

El concepto de acreedor de trabajo ha de obtenerse en función de dos supuestos fundamentales; uno, la propia noción de contrato de trabajo: -- otro, la situación que el mismo acreedor de trabajo ostenta en el seno de la relación.

Según ello por acreedor de trabajo podemos entender toda persona individual o colectiva que se obliga a remunerar el trabajo presentado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada presentación.

Se le consideran como empleador, tanto a la persona física propietaria de la empresa como a la propia empresa, esto es el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituye y que, por lo tanto, con su personal constituye un todo único que puede como tal, pasar de uno a otro propieta-



rio de la empresa.

Principal dícese de la persona o cosa que tiene el primer lugar en estimación o importancia y se antepone o prefiere a otras. Dícese del que es el primero en un negocio o en cuya cabeza está.

Por lo que respecta a nuestra legislación encontramos que en el artículo 123 constitucional, se emplean varios términos dentro de los cuales encontramos: patrón, empresario, centros de trabajo. De acuerdo a nuestros antecedentes legislativos la ley de 1931 en su artículo cuarto decía: "Patron - es toda persona física o moral que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo...". Al respecto, comentan el jurista Trueba Urbina Barrera; que el concepto de patrón - Empresa no es un concepto económico, sino que también lo es jurídico.

Respecto de la definición de patrón que daba la ley de 1931, el maestro De La Cueva, señalaba: Para tener el carácter de patronos se requiere así mismo, que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectúe mediante contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de alguna persona merced a contratos de naturaleza civil, tales como el mandato o la presentación de servicios profesiones.

La Ley vigente señala lo que debe entenderse como patrón en sus artículos 10 y 11.

"Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ... "

"Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Juan D. Pozzo: "... el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución".

Respecto de la definición legal del Artículo 10 el Doctor De Buen, considera que es correcta pero, sin embargo, es insuficiente ya que omite destacar el elemento "subordinación" y la obligación de pagar salario. Además, señala que la doctrina Nacional, no se ha preocupado por definir el concepto y considera que solo Sánchez Alvarado ha dado su definición en este punto al firmar que: Patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada". El mismo autor al criticar esta definición considera que hace una distinción arbitraria, tal y como la contenida en el Artículo 3º de la ley antigua, por lo que respecta al trabajo material y el trabajo intelectual. Y por parte de una definición inspirado en el concepto que Juan D. Pozzo diera de patrón para quedar de la siguiente forma: "La definición más completa y que hacemos nuestra, es la de Juan D. Pozzo, con la única observación de que el término "dependencia" exige ser sustituido por otro que exprese la idea de "subordinación". En esa virtud proponemos la siguiente definición: patrón, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución". (1)

La definición, que la ley vigente dá sobre un patrón, señala claramente que éste puede ser persona física o moral, a diferencia del trabajador que será invariablemente una persona física; así mismo, la definición se diferencia de la de 1931, por cuanto a que ya no se hace necesario un contrato de trabajo para determinar cuando se es patrón.

Persona colectiva. 1. Además de los seres humanos existen otras entidades que han sido tratadas por el derecho como personas jurídicas. Existen personas singulares (persona física) y otras personas más complejas: las personas colectivas (común mente denominadas "personas morales"). Las personas colectivas son ciertas entidades (normalmente grupo de individuos) a las cuales el derecho considera como una sola entidad para que actúe como tal en la vida jurídica.

Persona Física. Los juristas sostienen, de forma prácticamente unánime que todos los seres humanos son personas jurídicas (denominadas "personas singulares", "personas naturales" o más comunmente "personas físicas"). Tal aserción no sería problemática si no fuera complementada con la siguiente afirmación: los derechos contemporáneos únicamente otorgan el carácter de persona a todos los seres humanos.

Otra innovación que encontramos es que, en la Ley de 1931 se habla de: "Persona Física o Moral que emplee el servicio de otra". Y en la actual se dice "persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios traba- -

(1) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo 1, Pág. 453.

Jadores", o sea ya no se puede llegar a caer en el error de que la relación de trabajo se dé exclusivamente con una sola persona, sino que es más abierta y deja ver la posibilidad de que el patrón puede tener a uno o más trabajadores.

Dentro de la doctrina extranjera el Doctor De Buen, señala los conceptos que de patrón dan varios autores:

Krotoschin: "... es persona (física o jurídica) quién ocupa a uno o -- varios trabajadores dependientes y cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios".

Manuel Alonso G.: "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación."

Madrid: "Patrono es la persona natural o jurídica o propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas".

Gide: "Se designa con el nombre de patrono, o mejor dicho, empresario a quien dispone de instrumento de producción (tierra o capital) demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero salariado". (2)

Por nuestra cuenta, procuraremos dar una definición de lo que debería

(2). Ibidem, Pág. 454.

entenderse como patrón.

**Patrón.** Es toda persona, física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, en forma subordinada, mediante retribución independiente de lo que la ley establezca en derechos y obligaciones.

b). Representante Del patrón

En la Ley de 1931, en el párrafo segundo del artículo cuarto, se contemplaba lo que sería el representante del patrono, de la siguiente forma.

"Artículo 4º. ... Se considerarán representantes de los patronos y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección y administración".

Es evidente, que el sentido que se le dá al término representante de patrono, es extenso, pues ésta persona puede ser, un jefe de departamento, un subgerente, un apoderado general, etc. En resumen, cualquier persona que pueda, en todo o en parte realizar actos de administración o dirección en la empresa o establecimiento donde se labora, será considerado como una extensión del mismo patrón.

De ésta manera el representante del patrón, podrá contratar validamente (al trabajador), como si hubiese sido el mismo patrón; dando origen a la relación laboral. Así mismo la terminación de ésta podrá relizarla el represen

tante del patrono o el (trabajador) por causa legal imputable a dicho representante, como si hubiese sido el mismo patrón el que cometió la falta en perjuicio del (trabajador) siempre y cuando la falta que cometió hay sido con el consentimiento o tolerancia del patrono.

En la actualidad encontramos, en la ley vigente al representante del patrono en el artículo 11º, como anteriormente lo transcribimos, como si fuera el patrón; ya que si no es directamente, sí lo es indirectamente, en la relación laboral.

#### c). El Intermediario

Mario De la Cueva opina que "la intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, por que es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía" (3).

La ley 1931 contemplaba sólo la hipótesis "de la persona que contrataba los servicios de otros para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón. (art. 5º)".

La Ley actual agrega a esa otras posibilidades y especialmente considera como intermediario al contratista insolvente (art. 13) y asimila la intermediación aquellas situaciones que derivan del hecho que una empresa ejecute -

(3) De la Cueva, Mario. El nuevo derecho Mexicano del trabajo. Tomo 1 Pág.160

obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, si la primera no cuenta con elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones laborales (art.15).

El artículo 41, de la ley federal del trabajo vigente contempla "La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores".

En cuanto a la sustitución del patrón no afecta los contratos de trabajo existentes, es indudable que el patrono sustituido tiene que responder de las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacida antes de la fecha de la sustitución, al adquirir el dominio de la negociación, empresa, taller, comercio, club. Los adquiere con todos los derechos y obligaciones que reportan con la facultad de repetir contra el vendedor y aún de ejercitar en su contra no sólo la acción civil sino aún penal si se considera defraudado porque se le hubiere asegurado que los adquiría libre gravámenes dentro del espíritu proteccionista que para los trabajadores animan las disposiciones del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

## EMPRESA

La palabra empresa, según el diccionario de la Academia de la Lengua, procede del latín *inprehensa*, que quiere decir cogida o tomada, y dá dos acepciones que se aplican al concepto jurídico "Casa o sociedad mercantil o industria fundada para emprender o lleva a cabo ... negocios o proyectos de importancia". "obra o designio llevado a efecto, en especial cuando en él intervienen varias personas".

En cuanto a la primera acepción, el concepto jurídico de la empresa en efecto, se refiere a la casa o fondo de comercio aspecto patrimonial que se relaciona con la expresión francesa *fond de commerce*, y que entre nosotros, siempre, según aquel Diccionario, que quiere decir (fondo) el "caudal o conjunto de bienes de una persona o comunidad" que se establece para realizar negocios; es decir, la actividad del fundador (empresario titular de la empresa) que se desenvuelve con una cierta finalidad (producir para el mercado), que es a lo que se refiere la otra acepción del Diccionario: una obra o un designio del dueño de la empresa.

En un estudio que data de hace un cuarto de siglo, la definición de la negociación o empresa, tomada la doctrina jurídica italiana: La actividad del empresario consiste en la organización de diversos factores de la producción, con el fin de producir bienes y servicios para el mercado. Se trata, por una parte, de un concepto económico que el derecho acoge a falta de instituciones y elementos jurídicos que pueda utilizar para explicar la figura; por otra parte, en tal definición se involucran factores distintos,



los que sí tienen contenido jurídico propio, y que el derecho regula y valora en forma diversa. A saber, una conducta humana (la actividad del empresario) que significa la realización de varios actos de carácter mercantil (actos de comercio), que lleva a cabo una persona, a quien el C.Co. (art. 3º fracc. 1) califica, por ello, de comerciante; finalidad de dicha persona que consiste en la producción de bienes o servicios para el mercado, la que, a su vez, el derecho mercantil toma en cuenta para considerar a los actos y la figura misma de la negociación, como comercial, es decir, empresa mercantil lucrativa y no de beneficencia, o con fines sociales o culturales, y - en fin, que la actividad consiste en organizar ciertos factores productivos (en constituir y explotar un patrimonio).

Es frecuente confundir la empresa con la sociedad mercantil que la organiza y la explota; es decir, confundir el todo con la parte. Aquella, es un quehacer, una conducta del hombre en torno a ciertos elementos materiales e inmateriales, los cuales constituyen al patrimonio de la negociación - (hacienda o fondo de comercio). Esta, la sociedad, es decir quien realiza la actividad, la persona que funda y que explota la empresa. Se trata de dos concepto distinto pero inseparables: no hay empresa sin empresario, ni ésta sin aquélla. Sin embargo, empresario pueden ser, no sólo las sociedades (mercantiles, porque esa actividad "empresarial" las califica de tales), sino también las personas físicas. El estado, y ciertas figuras jurídicas - que no son personas, como la herencia yacente o la masa activa de la quiebra, o sea, las unidades económicas sin personalidad jurídica a las que alude el artículo 3º Frac. III de la Ley, para promover la Inversión Mexicana y vigilar la Inversión Extranjera.

También se confunde la empresa con la hacienda; la empresa, no sólo es el conjunto de bienes y derechos aportados por el empresario y organizados con la finalidad, sino que también es la actividad misma de éste, y la organización de todos esos bienes, que constituyen un elemento adicional de la empresa con un valor propio, al que se denomina aviamiento y que se relaciona con la clientela de la negociación a la que destinan sus bienes o servicios.

Como en el caso del empresario, la hacienda es elemento esencial de la negociación; de tal manera que si ella desaparece (por cualquier medio jurídico, que suponga la transmisión del conjunto de los bienes y derechos; por venta, transmisión mortis causa fusión, expropiación), se hace imposible la empresa salvo que con la hacienda también se transmita la actividad, misma del empresario, y que sólo se sustituya la persona o el sujeto de la negociación.

El derecho reconoce diversas clases de empresas: según que su titular sea un sujeto de derecho privado, o bien, de derecho público, se habla entonces de empresas privadas y públicas; según que el titular sea una sociedad (anónima con mayor frecuencia), u otra persona o sujeto, se habla de empresas societarias o corporativas en aquel caso y no corporativas en el otro (el titular, entonces, puede ser una persona física, una comunidad o grupo de personas sin personalidad, una unidad económica, etc.); y finalmente, según la naturaleza de la actividad económica que se efectúe a través de la negociación puede tratarse de empresas agrícolas, comerciales (stricto sensu) e industriales (fabriles o manufactureras; de productos o de servicios).

Las públicas, el titular es el Estado, un organismo o una empresa descentralizada o paraestatal, o una sociedad controlada por él, si bien se rigen por las disposiciones de la legislación mercantil.

Los elementos de la empresa son: subjetivos unos y objetivos los otros. Los primeros son, desde luego, el empresario y el personal de la negociación; los objetivos son todos los bienes y derechos que forman la hacienda o patrimonio de la empresa.

El empresario es un comerciante, en cuanto que "teniendo capacidad legal para ejercer el comercio, hace de él su ocupación ordinaria" (Art. 3º - - Frac. I CCo.).

De él se producen, en consecuencia, las notas propias de éste. Capacidad, nacionalidad, domicilio, personalidad; y en función de cada una de ellas y del carácter del sujeto, se aplican las disposiciones legales pertinentes.

En cuanto al personal, lo integra jerárquicamente, los funcionarios, (Directores, gerentes, administradores), los empleados y los trabajadores; a quienes se aplican las normas laborales y del código de comercio; en cuanto auxiliares del comerciante; la legislación laboral, en cuanto sean sujetos de dicha disciplina y las de la Ley General de Sociedades Mercantiles por lo que se refiere al nombramiento, a las atribuciones, a las responsabilidades y a la revocación.

La hacienda de la empresa, está constituida por un conjunto heterogé-

neo de bienes y derechos, que se aportan a ella en virtud de muy diferentes negocios; translativos de dominio, del fruto del uso, de cesión o endoso de derechos; negocios, generalmente de derechos privados (civil y mercantil), - pero también de derecho público (permisos, autorizaciones y concesiones del Estado); todos ellos, constituyen una unidad, que puede considerarse como universalidad de hecho, la cual, a su vez, puede ser objeto de negocios jurídicos translativos de dominio.

En relación con la hacienda hay ciertos bienes propios de ésta, actividad del empresario como son las patentes, las marcas, el nombre y los avisos comerciales, y determinar las relaciones del titular con la negociación (el avimiento); con los clientes, que le proveen de materias primas y materiales, o bien que reciben de ella los servicios o los productos elaborados, y también relaciones del empresario cuando es arrendatario.

En la legislación mexicana no reglamenta en forma sistemática y completa a la empresa, muchas reglas y disposiciones existen desperdigadas tanto en las leyes mercantiles como civiles, administrativas, fiscales y procesales, laborales.

La Ley Federal de Trabajo se refiere y considera a la empresa en múltiples artículos; entre los de mayor relieve se cuentan: el Art. 7, II, 13, 15 Frac. I, 16 (que es una de las disposiciones de nuestra ley que definen a la empresa), 360 Frac. II y III; 386, 388 entre otras.

Lo que se refiere al presente trabajo. En la Exposición de motivos de

la Ley se lee: "Los deportistas que prestan servicios a una empresa o club, que están sujetos a una disciplina y a la dirección de la Empresa o Club, son trabajadores". A la misma convicción se llega a través de la lectura de los contratos de los deportistas que se les venían imponiendo, en todos los cuales se consignan las obligaciones de concurrir a los entrenamientos y prácticas y realizarlos bajo la dirección de la persona designada por el club o empresa, concentrarse oportunamente para los eventos y cumplir los reglamentos e instrucciones que se les den.

Nuestra Ley Federal del Trabajo define a la empresa en su artículo 16 que dice: "para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios ...". Se trata de dos conceptos distintos pero inseparables: no hay empresa sin patrón o empresario, ni este sin aquella.

El doctor Néstor De Buen Lozano, con claridad nos indica que el concepto de empresa es esencialmente variable y que suele asociarse a la idea de lucro, lo cual es cierto.

Afirma que la organización y dirección de un fin común y a todos los demás elementos objetivos.

Para Cavazos Flores emite que la empresa "es un complejo jurídico, económico y social en donde existe pluralidad de intereses que, siendo en esencia opuestos, deben ser coordinados para obtener una productividad adecuada". (4)

Nosotros por nuestra cuenta, procuraremos dar una definición de lo que debería entenderse como empresa:

Empresa es el caudal de proyectos de varios actos de carácter mercantil, de diversos factores de la producción, con el fin de producir bienes y servicios para el mercado.

Es frecuente confundir el concepto de patrón con el de empresa, es decir confundir el todo con la parte. Se trata de dos conceptos distintos pero inseparables: no hay empresa sin patrón.

(4) Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Pág. 85.

#### b). Concepto de Trabajador.

Las normas de la Declaración de derechos sociales responden, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna.

Al referirnos al concepto de trabajador, lo estamos haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos "trabajadores" que nunca han trabajado y también hay otros muchos que, sin ser considerados propiamente como "trabajadores", han trabajado toda su vida.

La ley de 1931 no resolvió la duda, pues el artículo tercero decía que el "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

Los elementos que podemos desprender de éste precepto son: Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

La dirección y la dependencia a que se refería la ley de 1931, presuponen la relación de trabajo, pues esta puede darse sin aquéllos.

La ley vieja no precisó si sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de las relaciones de trabajo.

Para el maestro Trueba Urbina, todo el mundo es trabajador. Para - -  
Mario de la Cueva, trabajador es quien "pertenezca a la clase trabajadora".

El artículo 8°. De la Ley del Trabajo en vigor define que el "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal - subordinado".

Al respecto Mario de la Cueva en su obra el nuevo derecho Mexicano - del trabajo comenta:

a) El precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuará en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella legislación. En cambio, para la Ley nueva, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo; para que se aplique automática e imperativamente el estatuto laboral. Como un simple anticipo a la exposición de la doctrina de la relación de trabajo diremos que la Ley de 1970 está construida sobre el principio de que el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el - trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dio origen a la prestación de trabajo.

b) En segundo lugar, la Ley vieja habló de una prestación de servicios bajo la dirección y dependencia del patrono, dos términos que dieron lugar a diferentes debates... la Ley de 1970 se refiere a un trabajo subordinado, - término éste que también propuso desde 1938 y cuya finalidad consiste en - evitar la polémica de los años pasados...

c) Finalmente, y dentro del profundo respeto a la dignidad humana, la



Ley se apartó de la idea tradicional según la cual, la persona presta el trabajo la dirección y dependencia del empresario, y la substituyó por el pensamiento nuevo, armónico con la teoría de la relación de trabajo, que consiste en - que no es el trabajo quien se subordina al patrono, sino que, en la pluralidad de las formas de prestación de trabajo, la Ley se ocupó solamente del trabajo subordinado, por lo que no significa que la ley deba ocuparse de las restantes formas de la actividad humana, más aún, en un futuro próximo deberá expedirse las leyes apropiadas, hasta integrar una legislación unitaria para - el trabajo del hombre.

d) Ahora bien, y también a manera de anticipo diremos que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un estatus del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo; la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, y la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa.

De los elementos anteriores podemos concluir:

El trabajador siempre será una persona física, esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral; el servicio ha de ser en forma personal, el servicio ha de ser de manera subordinada.

José Dávalos especifica en el tema y exteriorisa para abundar el tema:

Que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales (v.g.: los sindicatos), sino -

exclusivamente las personas físicas; es decir, seres humanos, individuos de carne y hueso.

La prestación del servicio habrá de efectuarse en forma subordinada que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón "a cuya autoridad estarán subordinados" los trabajadores, en todo lo concerniente al trabajo.

Así lo establece el artículo 134, fracción III:

"Son obligaciones de los trabajadores: III. Desempeñar el servicio bajo dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

"Artículo 47. Son causa de rescisión de trabajo, sin responsabilidad -- para el patrón:

"XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representante sin causa justificada, siempre que se trata del trabajo contratado".

La subordinación implica por parte del patrón, o de su representante, la facultad jurídica de mando y por parte del trabajador, en contrapartida, el deber jurídico de obediencia.

Sin embargo, esta facultad de la empresa se encuentra sometida dos limitaciones:

Deberá referirse al trabajo pactado o al quehacer propio, "concerniente"

a la relación de trabajo, y deberá ser ejercitada durante la jornada de trabajo.

También puede observarse la subordinación en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones, - por sí, en relación al trabajo que desempeña y que son impuestas por o en favor del patrón.

La dirección técnica no es un elemento esencial. Basta citar cualquier ejemplo en materia deportiva en estado activo de la misma.

#### Los Trabajadores De Confianza

El concepto de trabajador, es genérico y no admite distinciones, en atención al principio de igualdad, la Ley ha previsto en sus disposiciones una categoría especial de trabajador, al denominado trabajador de confianza.

Efectivamente en el principio de igualdad entre los trabajadores es que se cambió la antigua expresión de empleado de confianza por la de trabajador de confianza, a fin de borrar dos supuestas categorías de trabajadores.

Así, el trabajo de confianza se regula en la Ley en forma particular, en el título sexto, capítulo II, bajo el rubro de "Trabajos Especiales"; en los artículos 181 y 182 determinan:

"Artículo 181. Los trabajadores especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen".

Artículo 182. "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para los trabajadores semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

En la Ley no se encuentra un concepto definido sin embargo se puede llegar a determinar cuándo se está en presencia de una función de confianza, datos que se localizan en sus artículos 9 y 11, que determinan:

"Artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

"Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en su relación con los trabajadores".

Se desprenden las siguientes características del trabajo de confianza:

La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se dé al puesto.

Esto significa que es por la función misma que se determina esta clase de trabajo, y no por la voluntad del patrón, que en forma arbitraria deseara imponer tal calidad; en todo caso es facultad del trabajador acudir ante las autoridades laborales correspondientes para que aclaren si se trata o no de una actividad de confianza, pues se trata de una presunción *juris tantum*.

Las funciones de confianza deberán tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento.

con esto el legislador trato de evitar que actividades aisladas y concretas que pudieran implicar un trabajo de confianza ocasionaran la imputación de tal calidad a un determinado trabajador: se exige que tal actividad sea desplegada comúnmente por el trabajador y que ésta abarque a toda la empresa o establecimiento; o a una parte de la empresa o establecimiento que funcione como una unidad de la administración. Consideramos que en este sentido ha de interpretarse al término general, lo cual beneficia al trabajador pues la imposición de tal calidad implica someterlo a una disminución de capacidad.

### c). Concepto de Deportista Profesional

Desde mucho tiempo atrás se demandaba con ansiedad en este ámbito la protección de la Ley, ya que el deporte y su problemática es tan vieja como la humanidad misma.

Una montaña de ponencias se formó en el congreso del deporte y el derecho sin embargo, no existe en la Ley Federal del Trabajo un concepto de deportista profesional, a pesar de ser el único instrumento jurídico que se ocupa de los mismos.

Veremos qué nos dice la doctrina acerca del deportista profesional.

El maestro Cabrera Bazan Considera al: "Deportista profesional es aquél que dedica su capacidad física y sus posibilidades en alguna especialidad deportiva, al logro de compensaciones económica inmediatas y que para subsistir depende del ejercicio o práctica del tal actividad". (5)

Luis A. Despotín: Deportista profesional es aquel que realiza la práctica de ejercicios o actividades de destreza o de habilidad deportiva, haciéndolo a título de desempeño de su oficio, por cuenta de un club, mediante retribución económica, por tiempo determinado y sometido a directivas que impone dicha asociación". (6)

(5) Cabrera Bazón, José. El Contrato De trabajo Deportivo Pág. 25.

(6) Despotín, A. Luis, I. Contreso. Tomo II, Pág. 662.

Para Trueba Urbina, Deportista Profesional. "Es aquel que ha hecho un *modus vivendi* de su afición deportiva, especialmente cuando sus servicios son utilizados por empresas, clubs o patrones y por ello percibe retribución correspondiente a su actividad (7).

Sánchez Alvarado nos dice que "Deportista Profesional es aquel que practica el deporte con el objeto de obtener medio para vivir". (8).

Por su parte López Aparicio afirma "Deportista Profesional es todo deportista que se ha especializado en la práctica de determinado deporte y que obtiene una remuneración cuando lo ejecuta al servicio del equipo, club u organización a la que pertenece". (9).

La doctrina y la interpretación judicial son las que se han encargado de ensayar un concepto que satisfaga las peculiaridades que guarda esta actividad.

El deportista calificado de profesional debe ser considerado como la suma de caracteres que tiene el aficionado más los que presentan la finalidad de lucro o la ganancia económica.

(7) Trueba Urbina, Alberto. Amateurismo y profesionalismo, ponencia Pág. 13

(8) Sánchez Alvarado, Alfredo. La relación del Trabajo en el Deporte. Ponencia. Pág. 5

(9) López Aparicio, Alfredo. El deportista profesional y el Derecho del Trabajo, Ponencia. Pág. 2.

A este respecto el Maestro español don Alonso Olea, citado por el maestro Baltazar Cavazos Flores en su libro "Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajos Atípicos". Comenta:

"El deportista aficionado, aunque participe en su deporte colectivo y aún en el seno de su organización o club, no trabaja sino que juega; no está ligado por un contrato alguno salvo en su caso asociativo.

En cambio el deportista profesional no juega, sino que trabaja; no practica el deporte, según la calificación olímpica "por pura afición o divertimento sin ánimo profesional de lucro" (Cabrera Bazán), sino ofreciendo y prestando sus servicios a un empresario mediante un salario, y el empresario al público mediante un precio". (10)

Los elementos configurantes de la definición de trabajador (Véase artículo 8 y 20 de la L.F.T.), se cumple íntegramente al caso concreto de los deportistas profesionales, al tratarse de una persona física que lleva a cabo sus conocimientos deportivos participando en algún evento (siendo su fin medir sus fuerzas, proporcionando con ello un espectáculo) en favor de una entidad deportiva que bien puede ser persona física o moral bajo el elemento llamado subordinación (observándose que a través de dicho elemento el patrón señalará, tiempo de realizar el deporte, adiestramiento, preparación general, física y aún mental) y recibiendo de ello una retribución específica.

(10) Cavazos Flores, Baltazar. Las Técnicas de Administración Científica y los Trabajadores Atípicos. Pág. 178.



El deporte profesional como fuente de trabajo es de gran importancia en la sociedad actual, alcanzando como una de sus manifestaciones el crear numerosos empleos ligados a su realización, de esta forma es como se tiene que muchas personas ayudan, otras colaboran y aún extraexplotan a la figura del momento.

La figura principal del asunto en cuestión es el deportista profesional, ya que no podría concebirse un derecho del trabajo deportivo si no existiera éste como sujeto activo de una relación laboral.

Para el Dr. Mariano R. Tissenbaum "Deportista Profesional es aquel que realiza una actividad física e intelectual como un medio para obtener recursos destinados a su patrimonio". (11).

El reglamento de la Federación Mexicana de Fútbol Soccer Asociación, se refiere a los deportistas profesionales y los menciona en su artículo 227 - en el cual dice.

Artículo 227. "Serán considerados como deportistas profesionales:

a) Toda persona que por practicar el fútbol asociación obtenga algún beneficio traducible en dinero o que reciba demasías excedentes del justo reembolso de los gastos efectuados por concepto de uniformes o útiles de juego, viajes y hotel, o por cualquier otro que autoricen los reglamentos para los jugadores amateurs.

(11) R. Tissenbaum, Mariano. El concepto del patrón en el deporte, página *ibidem* Pág. 825.

b) Toda persona que tome parte en un partido en el que se concedan u otorguen premios en metálico, acepte remuneración o primas por juego.

c) Aquel que esté inscrito como tal en la Federación Mexicana de Fútbol Asociación.

En la Ley Federal del Trabajo en su capítulo X encontramos encuadrados, el trabajo de los deportistas profesionales es objeto de una reglamentación y protección de los mismos.

d). Concepto de Contrato de Trabajo.

Contrato. (Del latín contractus, derivado a su vez del verbo contrahere, reunir, lograr concertar. ) es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho.

El contrato de trabajo. Lo que comúnmente ha dado por denominar las relaciones individuales de trabajo, no es otra cosa que los medios mediante los cuales se establecen los vínculos que obligan recíprocamente a sus trabajador y un patrón y estos medios son dos:

- a). El contrato individual de trabajo; y
- b). La relación de trabajo.

El maestro Cavazos Flores hace una distinción o diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo.

"... La relación de trabajo se inició en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona - por el simple acuerdo de voluntades.

Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se presta posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume de vinculación laboral y a falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón (12).

Para el Maestro De Ferrari, Francisco. "El contrato de trabajo es aquel por la cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero". (13)

Durante muchos años el contrato laboral fué asimilado al contrato de arrendamiento, ya que sostenía que así como una persona podía rentar una casa, a cambio de una renta, también otra persona podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario.

Dicho criterio fué finalmente desvirtuado por Philippe Lotmar, en Alemania cuando manifestó que no era posible dicha asimilación de contratos, en virtud de que al terminarse el contrato de arrendamiento tenía que devolverse la cosa arrendada al terminarse el contrato de trabajo no era posible que se devolviera la energía utilizada.

(12) Cavazos Flores, Baltazar. 35 lecciones de Derechos Laboral. Pág. 109.

(13) De Ferrari, Francisco. Derecho de Trabajo. Tomo 11 Pág. 73.

"Para Luigi de Litala": El contrato de trabajo es en general el acuerdo - entre aquel que presta el trabajo yaquel que recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste para el primero, en la obligación de trabajar y para el segundo en la obligación de pagar la merced". (El contrato de Trabajo. Página 9. Aires, Argentina).

Para el distinguido tratadista latinoamericano Rafael Caldera, el contrato de trabajo es "una convención entre un patrono y un empleado u obrero, por la cual éstos se obligan a ejecutar cualquier labor o servicio, intelectual o material, bajo la dependencia del patrono o de la persona que éste designe, mediante el pago por el patrono de un salario". (derecho del Trabajo. Página 239. Caracas, Venezuela).

Para Ramírez Gronda, el contrato de trabajo es una convención por la - cual una persona (trabajador: empleado u obrero), pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador: patrón, dador de trabajo, - dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada a cambio de una remuneración". (El Contrato - de Trabajo. Página 198. Buenos Aires, Argentina).

Para el maestro Francés Paul Duran, el contrato de trabajo es "una convención, por la cual una persona calificada como trabajador, asalariado o empleado, se compromete a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra persona denominada empleador o patrono, - colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración - de dinero llamado salario". (Traité de Droit du Travail Tomo 11. Página 223.

París, Francia).<sup>14</sup>

Para Mario de la Cueva, el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina sus fuerzas de trabajo al servicio de los fines de la empresa<sup>15</sup>.

Mientras que nuestra Ley Federal de Trabajo lo define en su artículo 20 como "aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Por principio el contrato de trabajo es un contrato consensual, o sea de aquellos en que la convención se constituye y perfecciona por el mero consentimiento. Sinalagmático por que en las dos partes se obligan mutuamente la una a la otra, el patrón a pagar el salario y el trabajador a realizar el trabajo y consideramos que también es un contrato conmutativo, por que en cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente de lo que se dá, o se hace por ello.

Características, que constituyen una ayuda para ubicarlo la subordinación, la estabilidad y la profesionalidad.

Trueba Urbina, quien afirma que hay que evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de subordinación de todo el que presta un servicio a otro.

(14) Bermudez Cisneros, M. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Pág. 35.

Si el trabajo es un derecho y un deber social es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que el trabajo debe ser "subordinado".

Como dijo Macías en el congreso constituyente, el concepto de subordinación se considera como un resabio de aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores recuerdo del contrato de trabajo del Derecho Civil y las locatio donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado.

La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, - no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber.

Nuestra legislación, sin embargo parte del supuesto, necesario requisito de la subordinación y ello se puede desprender de los artículos 8 y 20 de la propia Ley Federal del Trabajo.

Sujetos del contrato de trabajo. Los sujetos del propio contrato, o sea aquellas personas que se obligan recíprocamente una a prestar un servicio y la otra recompensarlo; una, la primera de dichas personas recibe el nombre de trabajador, mientras que la segunda se denomina patrón.

El objeto del contrato. Primero en la realización del trabajo, y el segundo el cumplimiento de la obligación contraída entre patrón y trabajador y el tercero la licitud, posibilidad y su determinación.

### c). La Forma en el Contrato de Trabajo

Esta se entiende el conjunto de prescripciones que la ley establece referente a las condiciones, términos y expresiones que deban observarse en la formación de un acto jurídico para su plena validez; el contrato de trabajo - un contrato consensual, es decir que se perfecciona con el mero consentimiento, que bien puede ser un contrato verbal o escrito el que obligue al patrón y trabajador; si la Ley establece que "las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito", pero más adelante establece que la falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

En relación a la forma dentro del contrato de trabajo, la Suprema Corte de Justicia ha opinado: contrato de trabajo, formal.

La omisión de las generales del representante del patrón en el contrato de trabajo, no lo invalida si contiene los elementos sustanciales que se refiere al artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo. A. D. 4738/63 Miguel Reyna y Coags. 9 de Marzo de 1964. Ponente Ministro Agapito Pozo. Cuarta - Sal. Sexta época. Vol. LXXXI. Quinta parte. Página 12.

El contrato en nuestra legislación de 1931 contemplaba la posibilidad de contratos individuales verbales, en el caso de los servicios domésticos o de trabajos por menos de 30 días.



El contrato de trabajo individual y verbal evolucionó a su vez a un contrato individual escrito posteriormente a contrato colectivo de trabajo y finalmente a contrato-ley.

Concluimos que el contrato individual de trabajo. Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado. Es al mismo tiempo el instrumento donde se fijan por el trabajador y el patrono las condiciones para la prestación de dicho, misma que deben ajustarse a las disposiciones legales establecidas.

Contrato colectivo de trabajo. Es el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.

La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los traba-

jadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Contrato Ley. Es el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la Industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad -- de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que el efecto haga el poder público para su celebración. De acuerdo a los postulados de la legislación aprobada por la organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), es el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo de trabajo destinado a unificar criterios y situaciones laborales que interesan no solamente en lo nacional sino en lo internacional, dada la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y empleados de L.F.T. Es "el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional". (art. 404 L.F.T.)

## CAPITULO II

## ANTECEDENTES DEL DEPORTE PROFESIONAL

Se considera que durante el período prehispánico sólo existió un verdadero deporte, el juego de la pelota, es indudable que existieron muchas otras actividades, encaminadas a lograr la buena condición física del individuo. Tuvieron un origen religioso, y una finalidad que perseguía el armónico y simultáneo desarrollo del cuerpo y de la mente.

## a). Antecedentes en México del Deporte.

Los aztecas como los mayas había demostrado que eran consumados deportistas, así nos encontramos el pozteca quién era el encargado de llevar los mensajes del emperador através de largas distancias recorridas a paso veloz. Los mayas, se dedicaban a practicar el deporte del juego de pelota; este juego tenía una significación religiosa, la cancha era un templo, la pelota simbolizaba a un astro, el sol o luna, o bien el movimiento de la bóveda celeste; y Caso menciona que entre los edificios del templo mayor de Tenochtitlán, existían por lo menos dos que estaban dedicados al Sol y a la Luna.

"El Tlacho" o campo del deporte estaba ubicado en las inmediaciones de algún templo, ya que el juego tenía un cierto sentido religioso; su contenido nítido simbolizaba el desplazamiento aparente del Sol, de Norte a Sur y viceversa, entre los solsticios (la pelota era la representación del Sol). Parece ser que otras solemnidades se seguían, para el juego de pelota en lo referente a la Luna, que según el mito, era algo comparable a un sol fallido.

Al igual que en otros pueblos del mundo, en México, también se desarrollaron prácticas de combate, así tenemos que en la época prehispánica se realizaba una lucha constitutiva de los sacrificios gladiatorios, los que se presentaban ante las multitudes asistentes. Su desarrollo acontecía en el Temacatl, esto era una piedra redonda, la cual se situaba por lo general -- cerca de los templos de las ciudades; en ellos se enfrentaban sólo en ocasiones especiales los prisioneros tomados en guerra los cuales eran armados -- con rodela y macana, atados de un pte al centro de la piedra. A este prisionero le hacía frente los mejores guerreros igualmente armados y en caso de vencer a sus adversarios en forma sucesiva, el prisionero recobraba su libertad.

En la casa de los representantes de los guerreros, se producía a los -- verdaderos atletas, logrando la condición física capaz y necesaria para su profesión militar, durante algunas festividades y aún en forma particular se le dedicaban a Huitzilopochtli, Dios de la guerra ciertas maniobras que resultaban ser verdaderas batallas campales en las cuales se manifestaban en su plenitud la habilidad y destreza de los grupos guerreros, además de constituir éstos una diversión para la juventud y el pueblo.

En el caso concreto de México antiguo o prehispánico, los cazadores se ejercitaban desde niños en el manejo del atlatl o lanza dardos, del arco y la flecha, de hondas y cerbatanas, la jabalina o lanza arrojadiza; y si bien esto se hacía como parte de una actividad cotidiana para la subsistencia, con la consiguiente adquisición de una buena condición física, también es cierto -- que hubo cacerías colectivas por deporte y concursos de destreza en el tiro de algunas de esas armas, con su respectiva recompensa. Con la aparición

de las sociedades militaristas o guerreras pero especialmente entre los mexicanos y aztecas, la fuerza rápida, habilidad y valor podía obtenerse por medio de la educación militar; y ésta se impartía en el Calmecac o escuela para los hijos de los nobles, en la que se les adiestraba para dirigir la guerra, - lo mismo que en el Tepochcalli, o escuela para los hijos de los plebeyos, de donde salía la mayor parte del ejército.

Al respecto, Sahagún mencionaba que "el joven noble era enviado al Calmecac a los 10 ó 12 años de edad; a los quince se le enseñaban asuntos militares, y a los 20, su padre lo llevaba a la guerra"; mientras que Solís refiere que los jóvenes "probaban sus fuerzas en el peso y la lucha, competían unos con otros en el salto y la carrera, y se enseñaban a manejar las armas, esgrimir el montante, despedir el dardo, y dar impulso y certidumbre a la flecha ( a la vez que), hacíanles sufrir el hambre y la sed; y tenían sus ratos de resistir a las inclemencias del tiempo, hasta que volvían hábiles y endurecidos a la casa de sus padres". (15)

En otras palabras, bajo la dirección de instructores capacitados los jóvenes guerreros realizaban ejercicios de fuerza para levantar pesas, para luchas, carreras y saltos y todo aquello que les permitía obtener un buen estado físico y agilidad; a la vez que aprendían el manejo de las armas y las artes de la defensa, cuyos conocimientos se aplicaban no solo en el combate, sino también en los juegos gladiatorios y en exhibiciones militares ante el pueblo.

(15) Heinz Shobel. Olimpia y sus Juegos. Pág. 92.

De hecho, por el tiempo de los mexicas oaztecas, el entrenamiento militar hubo que haber sido una de las actividades más importantes, pues cumplía una función en la formación integral del hombre, por ir aparejado al ejercicio y a la buena condición física del individuo, aunque ello se aplicase a fines bélicos o de conquista; en tanto que los juegos y deportes propiamente dichos, era actividades físicas regidas por motivaciones religiosas, ya que sólo se practicaban en las grandes festividades para honrar a sus dioses, y se celebraban en los centros ceremoniales principales, por esa causa, el calendario religioso regia las fiestas y los juegos; había deidades especiales simbólicamente religioso; los jugadores hacían ofrendas y sacrificios a los dioses, antes y después del juego; los mismos dioses practicaban los juegos de los mortales; y los vencedores obtenían prestigio y recompensas, admiración y rango.

En aquellas fiestas religiosas dedicadas a sus dioses había diversiones populares, principalmente juegos de acrobacia, juego de la pelota, juego de Patolli, el volador, danzas y música, pantomimas, etc.; a ellas concurrían invitados especiales, gente de todos rumbos, y aún jugadores profesionales de otras partes; y, sin duda alguna también hubo individuos que sobresalieron en la lucha, carrera, salto, juegos de la pelota, etc., por su buena condición física, necesaria en cualquier deporte o juego.

Así, y en términos generales, podemos decir que los grupos prehispánicos de México, cercanos a la conquista española, practicaron las carreras de grandes distancias, la gimnasia y la acrobacia, la lucha, el tiro al blanco con arco y cerbatana el juego de la pelota, cacerías por deporte, y tal vez la natación; a la vez que tuvieron el juego del volador, el Patolli, el

juego de las Aspas o molino giratorio y muchos otros entretenimientos y juegos. que fueron descritos por varios cronistas.

En el México prehispánico el juego de la pelota comenzó en el preclásico medio es decir, desde cuando menos unos 1,300 años antes de Cristo, gracias a que los Olmecas de la costa del golfo descubrieron la aplicación del hule para hacer sus pelotas. Esta materia prima era abundante en la región y por ello los mexicas y cronistas la designaron con el nombre de "olmán" o región de hule, y a sus moradores con el apelativo de Olmecas o habitantes del país de hule.

En su expansión, los olmecas ocuparon lugares de Puebla, Morelos y de la cuenca de México, influyendo culturalmente sobre otros grupos, y así en Tlatlco, Estado de México, vemos como se adopta el juego de la pelota, pues se ha encontrado figurillas de barro representando a jugadores y pequeños yugos de piedra labrados, los cuales eran tal vez representaciones funerarias de las rodilleras que usaban.

Aunque no sabemos mucho sobre la forma real como se jugaban la pelota, es evidente que este juego se continuó practicando durante el preclásico superior, entre 800 y 200 A.C.; pues en lugares como Ticumán y Zacatenco se han encontrado también figurillas de barro las cuales muestran a los jugadores con pelotas debajo del brazo, grandes y esféricas.

Heinz Schobel, cita en su obra *Olimpia y sus juegos* a Wicke: "el juego de la pelota pudo ser un esfuerzo conciente para canalizar las energías ha-

cia fines no guerreros", principalmente en tiempos de los mexicas; pero fué también una forma de acercamiento entre pueblos de regular las relaciones sociales, y un medio de contribuir al desarrollo físico de los que se dedicaban a ese deporte, cargado de implicaciones religiosas que llegaban hasta el sacrificio humano y la decapitación.

Podemos decir que el juego de la pelota en México se inició en el horizonte preclásico y fué adquiriendo funciones religiosas a medida que fueron evolucionando los grupos y sus culturas; y desde esos tiempos la pelota ya era de hule macizo y grande; los jugadores se protegían con vendajes en las manos, rodilleras y tobilleras; se instituyó la práctica de la decapitación de los jugadores que perdían, los cuales eran señores de importancia; y se tallaban pequeños yugos de piedra, grandes y esferas o bolas de este mismo material.

Con el auge de las culturas clásicas, de 2,000 a 8,000 D.C., Teotihuacan se convierte en el centro religioso más importante del altiplano central, en el lugar donde florecen las artes y los conocimientos de la época; y a través de sus pinturas, murales y esculturas vemos nuevas modalidades del juego de la pelota, lo mismo que la aparición de otros juegos, que perdurarán entre otros grupos.

El juego de la pelota en estructuras especiales se divulgó a muchas otras partes de mesoamérica, tanto por su función religiosa como por sus implicaciones de cohesión social y desarrollo físico; y así se les encuentra prácticamente en todos los centros ceremoniales de la región maya, en lugares de



la costa del golfo de Monte Albán y otros sitios de Oaxaca, en el altiplano central y aún en el occidente de México, de donde pasaron al norte de la República Mexicana, y aún hasta el sureste y otras zonas de los Estados Unidos.

Torquemada dice" a éste juego llevaba algunas veces Moctezuma a los castellanos, y lo jugaba él otras veces, porque lo tenían por bueno. Ibanse y veníanse, de unos pueblos y otros, los señores y principales, y traían consigo grandes jugadores, para jugar unos contra otros, y ponían tanta y más diligencia que los nuestros en éste juego" "jugaban en partida, tantos y tantos, como dos a dos y tres a tres y en los principales juegos tlachcos jugaban los señores y principales y grandes jugadores, no solo era un derecho a los grandes hombres".

Heinz Schobel. En su misma obra citada sigue relatando en el cual cita a Oviendo, pues dice que "aún hay otra diferencia en ésto y es que siendo el juego en el campo y no en la calle, señalaba ésta la anchura del juego; y el que la pelota echa fuera de aquella latitud, piedra él o los de su partida la raya, el tornarse a servir la pelota, no desde allí por donde salió a través sino desde donde se había servido antes que la echasen fuera del juego". "Hieren a la pelota con el hombro o rodilla, o con la cadera y continuamente juegan hombres contra hombres o mujeres contra mujeres, y algunas mezclados y ellas".

Motolinia refiere que "en los principales juegos o Tlachco jugaban los señores y principales y grandes jugadores, y por adornar su mercado los días de feria principalmente y otros muchos días, ibanse y veníanse de unos

pueblos a otros los señores principales a ver, y traían consigo grandes jugadores para jugar unos contra otros mantas ricas y joyas de oro"; y cuando algún bando ganaba el juego, "todos los que estaban en aquella banda y en la mitad del juego, debían de dar las mantas, y el que metió la pelota hacía ciertos sacrificios y ceremonias a la piedra y al agujero por donde la pelota había entrado".

Sahagún menciona que el señor principal "tenía consigo buenos jugadores de pelota, que jugaban en su presencia y por el contrario otros principales, ganabanse chilchihuites, cuentas de oro, turquesas, esclavos, mantas maxtles ricas, maizales, casas, grebas de oro, ajorcas de clavos, brazaletes hechos con plumas ricas, pellones de plumas ricas, cargas de cacao"; en tanto que Clavijero menciona que "los pobres jugaban mazorcas de maíz y aún a veces la libertad. Otros jugaban cierto número de trajes de algodón y los ricos alhajas de oro, joyas y plumas preciosas".

Por regla general, los señores nobles y principales eran los que practicaban el juego de la pelota; pero había también jugadores profesionales que iban de una parte a otra para competir en ese deporte.

Una forma de ejercicio físico entre los individuos eran los juegos de equilibrio o acrobacias. Su origen se remota al preclásico medio, entre 1300 y 800 A.C. pues, en algunas figurillas y vasijas de Tlatilco, Estado de México hay representaciones acróbatas, llenas de expresión y dinamismo.

Hicieron éste ejercicio en Roma dos mexicanos enviados por Cortés a -

presencia de el Papa Clemente VII y de muchos príncipes romanos, con singular satisfacción de aquellos ilustres espectadores.

Dentro del género del equilibrio y la acrobacia, hubo gimnastas que se arrojaban y daban volteretas; los mismo que equilibristas, que de espaldas hacían girar gruesos rollos con lo pies, en cuyas extremidades se colocaban - también sendos malabaristas; y personas que bailaban y que hacían acrobacia sobre el extremo de un rollo clavado en el suelo, o sobre un viga sostenida en los hombros de otros dos individuos; o aún equilibristas, subido uno de ellos sobre los hombros de otro, mientras un tercero parado sobre la cabeza del segundo, ejecutaba piruetas y otro ejercicio.

El conocimiento y la práctica de los deportes en México, cobró interés por la celebración de los Juegos de la XIX Olimpiada en México, durante el año de 1968, juegos en los que se trató de respetar la antigua tradición griega que congregaba en Olimpia periódicamente a sabios, filósofos, artistas, -- poetas, deportistas en lo que podría considerarse como una confrontación cultural del mundo clásico de la época. Con este propósito los juegos de la XIX Olimpiada en México. Enriquecieron un basto programa artístico y cultural. de participación Internacional al que fueron invitados libremente todos los Comités Olímpicos nacionales reconocidos por el Comité Olímpico Internacional. - En esta forma, a través del deporte esta presente el hombre contemporaneo, - a través de los eventos culturales se deja sentir la huella que éste hombre - ha dejado como un legado imperecedero para las generaciones futuras.

Junto a las manifestaciones históricas del deporte que hemos hecho mención englosaremos también aquellas que nos presenta la panorámica de los -

primeros indicios del trabajo, o sea, de los primeros trabajadores conforme fueron apareciendo en la historia y como los registra ésta; no obstante de encontrarse muy lejos de los adelantos y privilegios de los que gozan actualmente los trabajadores, sí nos da una muestra más o menos clara de lo que fueron en principio, como han ido mejorando en todos aspectos el gremio laboral en su diferentes ramas.

El trabajo en la época Colonial se realiza en forma diferente según se trate del trabajo del campo o el trabajo de las Ciudades. Mientras el primero reviste la forma de trabajo forzado, el de las ciudades es trabajo libre.

El trabajo de las ciudades es el trabajo de los artesanos los españoles instituyeron el México de los sistemas jurídicos de la época que conocían y a los que estaban familiarizados y organizaron los gremios. Esa organización responde a la misma idea y a los mismos fines que respondió en Europa, sitúan en un pie de igualdad a los maestros productores reclamando la mano de obra y los procedimientos técnicos, la inspección y el comercio a fin de impedir la libre concurrencia entre los maestros productores reclamando la mano de obra y los procedimientos técnicos.

Propiamente la abolición de los gremios no fué objeto de una medida rígida a ese fin; indirectamente las leyes de Reforma (1861) dieron al tratar se con la organización gremial cuando declararon de la propiedad de la Nación todos los bienes de las Asociaciones Religiosas; de las cofradías y los de los gremios, dando carácter religioso, pasaron a ser propiedad de la Nación.

A partir de entonces las relaciones obrero patronales se desarrollaron - dentro de un ambiente jurídico francamente liberal, régimen que alcanza su - plenitud en los últimos veinte años del gobierno de Don Porfirio Díaz, duran- te los cuales y en la última decena se registran los primeros síntomas de ma- lestar social que condujo en todas partes la inflexibilidad del régimen.

Es a partir del año 1863, cuando viene a constituirse como un lugar pro- picio para el desarrollo de un nuevo deporte traído del viejo mundo, (País Eu- ropeo) sobre tal sentido nos comenta Valero (16) que la historia de la lucha libre propiamente se desarrolló en México, tiene sus primeras luces en el año 1863 en tiempo de la intervención Francesa, es precisamente un Francés de - cuyo nombre y referencia personal no se tiene datos precisos, el que aporta los conocimientos lúchísticos a un mexicano de nombre Antonio Pérez de Prian, el cual posteriormente se le conocería como "El Alcides Mexicano".

Prian pronto llegó a establecer su propio gimnasio en las calles de San - Agustín, hoy Guatemala, dándole el nombre de "Gimnasio Higiénico y Medici- nal, en el cual funje como director y maestro, pues es él quien imparte per- sonalmente las clases a los nuevos alumnos, sin embargo este nuevo susceso no presentó la atracción esperada para la sociedad de un tiempo.

En el mismo año, llega al Distrito Federal un Francés de nombre Michaud Planchet, al cual ofrece un encuentro de lucha en la plaza de toros, llevan- do como enemigo a José Espino Barros en la modalidad de greco-romano, es en este punto donde igualmente se puede afirmar que fué otro fran- -

(16) Valero Meré, J.Luis. 100 años de lucha libre en México Pág.11 y sig.

cés quien introduce nuevamente la lucha en el país.

Remarca en este mismo año, cuando se inició la formación de organizaciones deportivas, las cuales al contar con varios miembros, integraron una agrupación a la que llamaron. "Liga", sin no es sino hasta bastantes años - más tarde cuando los deportes se concideraban como una disciplina que influyera a personas que cobraran cantidades por juego, si bien no llamadas - salarios.

En relación al deporte de aficionados, éste se encuentra organizado en forma jerárquica, desde ligas, asociaciones, federaciones y confederación - nacional. Es de comprenderse que cada liga se rige por sus propios estatutos y forma de competencia.

La libertad de asociación permite realizar cualquier tipo de organización popular, solamente en el deporte controlado por los medios gubernamentales, existe abundancia de disposiciones creando a disolviendo diversas dependencias destinadas al fomento o difusión del deporte.

En cuanto a estas organizaciones, en el año 1908, se creó dentro de la Secretaría de Guerra y Marina a la Escuela Magisterial de Esgrima y Gimnasia.

En el año de 1910 se crean propiamente las primeras empresas de lucha libre, es decir, nace formalmente el deporte como espectáculo generando el profesionalismo; las funciones se dieron en el teatro principal, teniéndose - en el programa como figura estelar al monarca italiano Giovanni Relesevitch,

quién gustó quedarse en México como instructor en la Escuela Nacional de Maestros y uno de sus alumnos más destacado fué Eduardo "Diente Hernández", que posteriormente pasó a ocupar un lugar de fama nacional y mundial.

La escuela Magisterial de Esgrima y Gimnasia fué substituida en el año de 1922 por un departamento de Educación Física, dentro de la entonces Secretaría de Guerra y Marina.

En los años treinta, pudiera ubicarse el semiprofesionalismo en México, es decir, la práctica del deporte a cambio de una remuneración económica, - vía becas, ayudas económicas, empleo en alguna fábrica, etc.

En 1930, el día 30 de Marzo se inauguró la Arena Modelo, de la cual se hace mención por ser posteriormente el manantial de nuestros luchadores, - dicha arena se finco en terreno casi a las afueras de la ciudad, la rodeaban lotes baldíos, su construcción era de madera y su principal atractivo eran - las funciones de box, sin embargo poco duró funcionando, pues adolecía de un terrible defecto, el mantenido no resolvía las necesidades que se presentaban, la lluvia el aire y el polvo causaban estragos entre los asistentes.

Así cinco meses después, el 28 de Septiembre de 1931 la arena fué clausurada, no fué gran trascendencia este acontecimiento, pues entre los estudiantes había surgido e iba creciendo el interés de practicar la lucha en sus variadas formas, olímpica, grecorromana y hasta el judo que era igualmente novedoso en México.

El 22 de Julio de 1933 se constituyó la Confederación Deportiva Mexicana y como la establecen sus estatutos, su objetivo primordial es encauzar la organización del deporte nacional fomentando la formación de federaciones sobre la base de la elevación moral, cultural y física de los deportistas de todas las clases sociales.

En el mes, de Agosto, del mismo año y la destartalada Arena Modelo abrió nuevamente sus puertas para que los estudiantes efectuarán un torneo estudiantil.

Entre los asistentes se encontraban un hombre nacido en Ocotlan Jalisco, conocido ampliamente en el medio Industrial y que había llegado casualmente a ver las finales del torneo, su visita se debía principalmente para ver como se encontraba el local, mismo que quería arrendarlo para promover funciones de box, su nombre fué Salvador Lutteroth.

El 20 de Agosto del año en curso, Lutteroth firmaba el contrato deseado, sin embargo su inquietud por dar funciones de box no llegaron a realizarse, debido a que las arenas que existían en el Distrito Federal eran un total de doce; La Nacional, La Degollado, L. Afición, El Ring, La Anáhuac, La Vencedora, El Alarcón, La Peralvillo, El Tivoli, La Héroes de Granaditas, La Azteca y la Internacional, fueron uno de los elementos que se presentaban en su contra.

El día 7 de Septiembre se cambió el nombre de la Arena Modelo al de Arena México la fecha para abrir su primera temporada, que sería el 21 de



Septiembre de 1933, para ofrecer eventos de lucha libre. Se creó un reglamento que indicaba en qué circunstancias se ganaba o se perdía una lucha, el cual se estructuró con seis artículos a saber:

- 1.- Cuando alguno de los Luchadores quede sin sentido; perderá la caída.
- 2.- Cuando haya contacto su espalda con la lona durante tres segundos.
- 3.- Cuando se rinda.
- 4.- Perderá si golpea con el puño y será descalificado por referí.
- 5.- Cuando se cuentan veinte segundos y no pueda continuar luchando.
- 6.- Tendrá cinco minutos de descanso entre caída y caída los cuales pueden aprovechar para ir a descansar a su camerino o quedarse en el ring.

En 1936, se creó el Departamento Autónomo de Educación Física, que sólo funcionó hasta el año 1939.

Para el beisbol la primacía en cuanto al ingreso al profesionalismo en los deportes, el cual ocurre en el año 1939. Es a partir de esta fecha cuando los jugadores empiezan a percibir un salario por sus servicios profesionales, através de un contrato laboral que en aquellas épocas, se regía por la Legislación común aunque tomando en cuenta lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo vigente en dicha época. (17)

(17) El Libro de Oro del Futbol. Federación Mexicana del Futbol Pág.47.

La dirección General de Educación Física, creando dentro de la Secretaría de Educación Pública en el año de 1942, y que por objeto principal tenía el fomento del deporte en el medio escolar, ya que formaba parte de los planes educativos oficiales.

En cuanto al Futbol Soccer, el profesionalismo se inició en el año de - - 1943, antes de esa fecha al igual que en el beisbol, los deportistas eran considerados semiprofesionales y Amateurs.

## b) Antecedentes Legislativos.

La época fué difícil para los pioneros deportistas, pues sufrían vejaciones, engaños, atropellos y no digamos violaciones a sus respectivos contratos por parte de los empresarios. Sin embargo, las experiencias vividas en épocas anteriores, sirvieron de base para conjuntar el cuerpo legal de hoy - en día en materia de legislación laboral deportiva.

De la elemental espectacularidad que el deporte lleva consigo, surgió su tendencia al profesionalismo, no es un suceso exclusivo de nuestros tiempos profesionales deportivos aparecieron siempre en las épocas de los grandes - esplendores deportivos, en la espectacularidad de la lucha deportiva, el mercantilista vió una ocasión de enriquecerse; acotó el recinto y cobró dinero a los que querían contemplarla, pero estos espectadores que pagaban, exigían mayores calidades en las presentaciones deportivas.

Es decir, se consideraban al deportista profesional como cualquier profesionista que prestaba un servicio en forma libre, sin la característica de - subordinación que identifica a las relaciones laborales contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

La experiencia demostró desde el inicio del profesionalismo deportivo, - que tal figura jurídica no era la más idónea para continuar reglando la vida laboral de los deportistas, pues éstos carecían de las mínimas prestaciones a que tenía derecho un trabajador, si bien no en su totalidad pues algunos gozaban de ciertas prerrogativas que eran un paliativo y contribuían a ahon

dar la anarquía existente en el gremio deportivo.

Lo anterior se había venido traduciendo en una inseguridad para los deportistas, en una actividad en la que por naturaleza propia, los accidentes personales eran el pan de cada día, mismos que en ocasiones motivaban la total abstención de su práctica por los deportistas.

Encontrábamos tres figuras jurídicas que se manejaban como aplicables a dichas relaciones, ya que podían regir situaciones similares, éstas eran las siguientes:

De acuerdo al artículo 1793 del Código Civil, en su libro IV, se dedujo que el acuerdo existente entre un club y el deportista constituye un contrato ya que es un convenio que produce o transfiere obligaciones y derechos. Este contrato es además, bilateral según el artículo 1836, porque se obligan las partes recíprocamente.

El artículo 2546 indica que "mandato es el contrato por el cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga", la cual se pensó, era de alguna manera aplicable a la relación, pero el hecho de jugar no es propiamente un acto jurídico.

Los artículos 2606 al 2615 establecen la presentación de servicios profesionales, lo cual resultaban más asimilable al caso, pero estas relaciones presumen una transitoriedad obligada y además constituye una actividad liberal, es decir, que pueden presentarse servicios profesionales simultáneamente a

diversas personas del profesionista de que se trata y su subsistencia.

En el primer congreso Internacional sobre el derecho y el deporte, reunido en esta Ciudad de México como uno de los actos de la Olimpiada Cultural que acompañó a la Olimpiada Deportiva que se celebró en nuestro país, se sostuvo que era indispensable que los Estados dictaran normas protectoras de los deportistas profesionales.

En la Exposición de motivo de la Ley se lee: "Los deportistas que prestan servicios a una empresa o club, son trabajadores. A la misma convicción se llega a través de la lectura de los contratos de los deportistas que se les venían imponiendo, en todos los cuales se consignan las obligaciones de concurrir a los entrenamientos y prácticas y realizarlos bajo la dirección de la persona designada por el club o empresa, concentrarse oportunamente para los eventos y cumplir los reglamentos e instrucciones que se les den.

Al estarse redactando el proyecto y posteriormente, en ocasión de la invitación que se hizo a todas las personas interesadas para que hicieran su gerencias que sirvieran de orientación para la reducción del proyecto definitivo, diversos sectores de deportistas profesionales de la República, después de señalar las difíciles circunstancias por las que atravesaban, pidieron que se incluyera un capítulo que regulara sus relaciones con la empresa o clubes.

Una montaña de ponencias se formó en el Congreso del Deporte y el Derecho; y sin embargo, no se encuentra en ella una sola definición precisa, más bien descripciones de los caracteres distintivos del deportista aficio

como el arte de la defensa personal, pero sus reglas procuran evitar cualquier daño a los contendientes; en cambio, en el box profesional, cada uno de los contendientes se esfuerza así no pueden ser considerada la práctica de un deporte, porque la intención de dañar no armoniza con las actividades deportivas, que son el arte de mostrar lo bello en la destreza. La comisión no pudo resolver la disputa, porque no compete a la Ley del trabajo determinar si una actividad es o no lícita; pero llegó a la conclusión de que si el estado autoriza el boxeo profesional, la Ley del Trabajo no podía permitir que sobre los daños físicos se cargara la explotación de los boxeadores, o con otras palabras: la Ley del Trabajo no es responsable de la licitud del box, pero sí lo sería del boleto libre para la explotación del hombre.

Cualquier definición corría el riesgo de incursionar en los terrenos del deportista aficionado o el de impedir la entrada del derecho al campo profesional que le pertenecía. A fin de evitar el riesgo, se dejó a la doctrina y a la jurisprudencia la determinación del concepto, pero en el artículo 292 del proyecto lo declara así y hace una enumeración ejemplificativa de los trabajadores a los que deberá aplicarse la Ley: los ejemplos se refieren a los deportistas que han adquirido mayor auge entre nosotros, pero en ningún caso debe considerarse la ejemplificación como una enumeración limitativa. Por otra parte, las disposiciones del capítulo se aplican a los deportistas, pues el personal que trabaja en los centros deportivos, quedan regidos por las normas generales de la Ley.

En el artículo 292 se hizo una enumeración ejemplificativa: jugadores de fútbol, beisbol, fronton, box, luchadores y otros semejantes, fórmula esta -

última que facilitará a la doctrina y a la jurisprudencia aceptar como relaciones de trabajo otras formas del deporte profesional. El artículo 292 - crea dos situaciones: los deportistas mencionados expresamente son sujetos - de relaciones de trabajo, sin que pueda alejarse prueba en contrario; por lo tanto, siempre que un jugador de esos se presente en público dentro de un club, deberá ser considerado como sujeto de una relación de trabajo. A diferencia de ese primer grupo, esto es, en el caso de otras formas del deporte, deberá acreditarse, en los términos del artículo 21, la prestación de un trabajo personal, a fin de que nazca la presunción laboral y sea entonces la empresa la que tendrá que justificar la inexistencia de los requisitos de la - relación de trabajo.

Citaremos otro párrafo de la Exposición de motivos, que no tiene correlativo en la Ley, pero que es importante conocer porque sirve para delimitar el campo del capítulo sobre los deportistas profesionales: "Las disposiciones del capítulo se aplican a los deportistas.

La Ley no podía conformarse con el reconocimiento de los deportistas - como sujetos de relaciones laborales, porque en los estudios que se presentaron a la Comisión se mencionaron diversas particularidades que exigían una regulación, pero no se juzgó conveniente una minuciosa, siempre difícil de reformar, porque habría podido constituir un obstáculo al mejoramiento de los espectáculos deportivos.

Las modalidades del principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo: el deporte, se lee en uno de los estudios, es actividad -

de la juventud o de los primeros años de la edad madura y exige plenitud de facultades físicas y mentales; además, el espectáculo público depende de los gustos del público. Estas consideraciones, que del principio que hemos denominado la naturaleza de las cosas y de las relaciones jurídicas. Para elaborar el artículo 293 se escudriñaron las varias formas de las actividades deportivas y se aceptaron, además de las formas generales: tiempo determinado o indeterminado, las relaciones para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones, formas nuevas de las relaciones de trabajo que hacen inaplicables los artículos 36 a 39, por lo tanto, vencido el término señalado o concluido el evento, la función o la temporada, no podrá exigir el deportista que se continúe utilizando su trabajo aunque el espectáculo continúe. Debe no obstante aclararse que estas modalidades respetan los principios básicos de la estabilidad en el trabajo, según se dice en el mismo artículo 293:

" A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado"; y por la otra parte, "si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término u otra modalidad y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado", lo que a contrario de lo dicho nos dice que si el trabajador no continúa prestando su trabajo, la relación queda disuelta.

La transferencia de jugadores de un club o empresa a otro u otra: en un número importante de países, desde hace no sabemos cuantos años, los clubes de fútbol, método que también se practica en los de beisbol, establecieron como principio obligatorio, que alcanzó valor internacional, que nin-



gún jugador podría ingresar a un club o equipo, sin poseer lo que se conoce con el nombre de carta de retiro. En esas condiciones, el club que deseaba llamar a un jugador tenía que negociar la carta, cuyo valor dependía de la nacionalidad, de la edad, del rendimiento y de la categoría del jugador, - siendo frecuentemente leer en la prensa que un jugador brasileño, argentino o italiano no tiene un valor de cien mil o más dólares. Otra de las reglas de este sistema consiste en que la transferencia del deportista es un negocio - entre los clubes, en el que no intervenía la voluntad del jugador. Debe todavía mencionarse la circunstancia de que si algún club pretendía utilizar el trabajo de un jugador que no disponía de su carta de retiro ni había sido - transferido, ningún otro club aceptaba competir con él, cuando no era expulsado del deporte organizado.

La Comisión no podía intervenir en los reglamentos del deporte organizado, pero sí pudo acordar que los deportistas profesionales fuesen tratados - como seres humanos, a cuyo fin, y después de considerar que la transferencia de un jugador sin su voluntad le sumía en los siglos de la esclavitud y - de la servidumbre, lo cual, además, le rebajaba a la categoría de las cosas, decretó en el artículo 395 que, "Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otro club o empresa sin su consentimiento". En un párrafo - breve, pero pleno de valor humano, la Comisión justificó la prohibición en la Exposición de motivos:

Los artículos 295 y 296 tienen como finalidad principal dignificar el trabajo deportivo, evitando que los trabajadores sean considerados, con violación de los derechos humanos fundamentales, como mercancías.

La prima de transferencia; el artículo 295 no prohíbe la transferencia de los deportistas, sino únicamente que se efectúe sin su voluntad. Pues bien, dentro del sistema tradicional, el club propietario del jugador fijaba el precio de venta, al que se daba el nombre de prima de transferencia. La Comisión escuchó todas las opiniones y adquirió la convicción de que la conducta de los clubes poseía una explicación: los clubes bien organizados poseen fuerzas inferiores, en las que enseñan la forma de jugar los deportes, cuidan a los jugadores y contribuyen a sus desarrollo físico, por lo que, sostuvieron, si un club o empresa quiere aprovechar al jugador, no está fuera de lo razonable que recompense a la institución que lo formó.

En consecuencia, la Ley acepta la licitud de la prima, pero la sujetó a condiciones precisas porque, si es justo que el club formador reciba una compensación, pensamos que tiene que aceptarse que siempre hay en el jugador un algo personal e ingénito, sin cuyo factor no se habría podido formar al deportista estrella. Buscar un equilibrio entre los intereses de los clubes y los derechos del deportista, he ahí la justificación y los propósitos del artículo 296, que contiene las normas siguientes: la empresa o club debe poner en conocimiento de los deportistas el reglamento o cláusulas que contengan la prima; su monto debe fijarse por acuerdo entre el trabajador y el club, a cuyo afecto se tomarán en consideración, "la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista y su antigüedad en la empresa o club", la participación de deportistas en la prima de un veinticinco por ciento, por lo menos y aumentará en un cinco por ciento por cada año de trabajo, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos.

Modalidades del principio de la igualdad de salarios; en las reglamentaciones de los trabajos especiales nos salió al paso una norma que autoriza la fijación de salarios distintos para trabajos iguales si concurren circunstancias determinadas. El principio es particularmente necesario en las actividades de los deportistas, porque si bien el esfuerzo físico de los jugadores de dos equipos del Fútbol de primera y segunda división puede ser igual siempre se dará un rendimiento distinto, un mayor arrastre en el público y un resultado diferente en el desarrollo del espectáculo y en el éxito del equipo. Estos apuntamientos son la base del artículo 297, que menciona como causas justificativas de las diferencias en los salarios "la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos o la de los jugadores".

Las obligaciones y prohibiciones especiales de los trabajadores: la actividad de los deportistas profesionales, no obstante constituir un relación de trabajo requiere un gran libertad individual en el desarrollo de los juegos y eventos, porque no es un trabajo mecanizado, para decirlo así, sino, al igual que las actividades artísticas, es un esfuerzo que en cada uno de los momentos lleva algo del genio y de la habilidad de los diferentes jugadores. La Comisión escuchó una pluralidad de observaciones y de acuerdo con ellas, se esforzó en una armonía entre los derechos humanos y el impulso íntimo y personal y las exigencias del club, del juego de conjuntos de los equiperos y de los espectáculos públicos.

Las obligaciones que adicionan las generales consignadas en la Ley, son:

- a) Someterse a la disciplina de la empresa o club; no debe olvidarse que los deportistas, por su personalidad artística y por el favor del público, son es-

pecialmente indisciplinados, razón que explica que se recalque una obligación que es de tipo general; b) Concurrir a las prácticas de preparación y adestramiento, sin las cuales el juego de conjunto es imposible y cuya finalidad, es además, mantener la condición física del jugador, y concentrarse para los eventos o funciones, disposición ésta que tiende a satisfacer los reglamentos de los espectáculos públicos; c) Efectuar los viajes para los eventos o funciones, de conformidad con las disposiciones de la empresa o club, una obligación que va acompañada del derecho a recibir, sin costo para el jugador, - pues son a cargo del patrono, "los gastos de transportación, hospedaje y alimentación": d) Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes.

El artículo consideró una prohibición que es norma fundamental en los - deportes: abstenerse de todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o - árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes. Pero fué indispensable incorporar un párrafo segundo - otra vez el boxeo para los deportes que implican una contienda personal: "Los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos".

Las obligaciones y prohibiciones de los patronos: los artículos 300 y 301 muestran la preocupación de los autores de la Ley por la defensa de la salud de los deportistas: a) Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódico: b) Conceder a los trabajadores un día de -- descanso a la semana. El artículo 71 de la Ley concedió una prima de un - veinticinco por ciento del salario diario, por lo menos, por el trabajo en día domingo. Fueron muchas las observaciones que se levataron en contra de - esta prestación adicional, porque un número importante de eventos deporti--

vos se celebra en día domingo, sin que pueda ser transferido a otro día, -- precisamente porque es el día de asueto para empleados y trabajadores. La Comisión aceptó su presión, de conformidad con lo expresado en el párrafo final de la fracción II del artículo 200; c) El artículo 301, dentro del espíritu de estas disposiciones, prohíbe a los patronos, "exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida".

Las sanciones a los deportistas profesionales: el artículo 423 de la Ley fué estudiado largo tiempo, pero se aceptó la posibilidad de imponer medidas disciplinarias como una disposición general para todos los trabajadores; en esas condiciones, el artículo 302 de la Ley puede considerarse como una actividad especial. Por otra parte, los reglamentos locales, nacionales y extranjeros que regulan la práctica del deporte profesional, admiten también la posibilidad de imponer a los deportistas medidas disciplinarias; y de verdad resultaría imposible el deporte profesional como espectáculo público si solamente existiera la separación del trabajo por causa justificada. Diremos, antes de concluir este párrafo, con fundamento en el artículo 423, que el deportista debe ser escuchado antes de la imposición de la sanción, porque nadie puede colocarse por encima de la Carta Magna.

Modalidades de la rescisión y terminación de las relaciones de trabajo: el artículo 303 de la Ley del Capítulo, acepta dos causas especiales, una de rescisión y otra de terminación de las relaciones de trabajo: a) "La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina", una causa que pudo considerarse, con apoyo en el artículo 47, Fracción XV, como una análoga a las enumeradas expresamente, pero la ventaja de la disposición, dictada en bene-

ficio del deporte y del espectáculo público, consistente en que no puede haber duda de que la indisciplina grave o la repetición de las faltas, es una causa de rescisión; b) La fracción segunda del precepto señala la pérdida de facultades, una disposición más severa que la causa de terminación contenida en el artículo 53 fracción IV: la inhabilidad manifiesta. Será la Junta de Conciliación y Arbitraje la que decida la cuestión.

Consideraciones complementarias: en la Ley nueva se unieron la sublimación del deporte como una de las bellas artes y la idea de las empresas, en unión con los deportistas, en un plano de concordia y armonía, luchar por el mejoramiento de los espectáculos y contribuir a la formación de los deportistas.

En la Ley nueva Federal del Trabajo Reformada en su Capítulo X, queda de la siguiente forma:

#### DEPORTISTAS PROFESIONALES

Artículo 292. "Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes".

Artículo 293. "Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado".

Artículo 294. "El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas".

Artículo 295. "Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento".

Artículo 296. "La prima por transferencia de jugadores se sujetará a las normas siguientes:

I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusula que la contengan:

II. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club:

III. La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicio, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos".

Artículo 297. "No es violatorio del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de

la categoría de los eventos o funciones, de la que los equipos o de la de los jugadores".

Artículo 298. "Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Someterse a la disciplina de la empresa o club:
- II. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalada por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones.
- III. Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club: y
- IV. Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes".

Artículo 299. "Queda prohibido a los deportistas profesionales todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes.

En los deportes que impliquen una contienda personal, los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos".

Artículo 300. "Son obligaciones especiales de los patrones".

- I. organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimien-



to periódicos: y

II. Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71<sup>o</sup>.

Artículo 301. "Queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida".

Artículo 302. "Las sanciones a los deportistas profesionales se aplican de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV<sup>o</sup>.

Artículo 303. "Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo.

I. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y

II. La pérdidas de facultades".

A raíz de las Olimpiadas culturales efectuadas en nuestro país, cuando se incorpora a la Ley Federal del Trabajo el régimen especial que contempla las relaciones laborales deportivas como auténticas relaciones laborales, presentadas bajo la dirección y dependencia de un tercero. A partir de esta fecha, es cuando se empieza a analizar la actividad deportiva, sus riesgos, su remuneración, la naturaleza jurídica de los contratos que unen al deportista con la Institución correspondiente sus horas de trabajo, de descanso, etc. siempre a la luz de las disposiciones legales vigentes en materia laboral, inclusive la O-

ficina Internacional del Trabajo, incluye dentro de su clasificación uniforme de ocupaciones al deportista profesional y lo define como: "El trabajador que participa a cambio de una remuneración en competiciones y pruebas deportivas", cuidando de la aplicación de los reglamentos de las mismas, sus funciones consisten según la propia definición en lo antes expuesto. (18).

## CAPITULO III

## CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR DEPORTISTA PROFESIONAL

El comienzo de la reglamentación de los trabajos calificados como especiales dice Canton (19), estriba originalmente en las necesidades apremiantes, - preocupación que se presenta en toda sociedad creciente, las cuales vienen a ser el elemento principal en la procreación de nuevas fuentes de riqueza y - formas de trabajo, por lo que necesariamente ha dado como resultado una - nueva gama de especialidades o prestaciones de servicios conformadores de - un nuevo aspecto en la división del trabajo.

El deporte se caracteriza mediante los siguientes puntos:

- a) La preparación, entrenamiento o acondicionamiento para intervenir en competencias deportivas.
- b) La representación legal de un menor que practica un deporte.
- c) Jugador, es el deportista miembro de un equipo.
- d) Juegos, son aquellas competencias que se organizan comprendiendo varios deportes que se efectúan dentro de un período predeterminado.
- e) Club. Por club se entiende toda sociedad constituida con arreglo a las disposiciones legales urgentes y que tiene por objeto practicar o fomentar la afición por el deporte, ya sea como puro ejercicio físico de sus afiliados practicantes; ya sea también como espectáculo público y de sus propios asociados, pero con exclusión de todo fin industrial o de lucro.

(19). Canton Moller, Miguel. Los Trabajos especiales en la Ley Laboral del Trabajo. Ed. Cárdenas. Editor y Distribuidor. México, 1977. Prólogo.

f) Liga. Es un conjunto de clubes de un sólo deporte que compiten entre sí de manera permanente, los requisitos mínimos de su formación se fijan de la misma manera que los clubes.

g) Comités Deportivos Municipales. Es el conjunto de ligas o clubes de un deporte específico perteneciente a un municipio, las normas respecto a esta agrupación son:

En caso de que un municipio sólo hubiera una liga o un club de un deporte, el que existiere hará las veces de un Comité Deportivo Municipal.

h) Asociaciones. La Asociación es el conjunto de comités deportivos municipales de un deporte en una entidad federativa.

El régimen electoral y administrativo interno de cada asociación, está determinado por los estatutos de cada una de las asociaciones existentes.

En los deportes en que por sus propias características, no se contempla la función de ligas, son los propios clubes, quienes forman, como ya se dijo, los comités deportivos municipales y como consecuencia las asociaciones.

i) Federaciones. La Federación es la agrupación de las asociaciones del mismo deporte, se fija un mínimo de asociaciones para otorgar el reconocimiento a una federación, deberá tener la mitad más una de las entidades que dispongan de instalaciones o posibilidades materiales para la práctica del deporte de que se trate.

La Federación es la máxima autoridad técnica de su deporte en el país, es autónomo en la Toma de decisiones tanto en el aspecto técnico como administrativo.

Derivado de las prácticas que se han observado en esta materia y de las necesidades concretas del medio deportivo mexicano e internacional, disponemos en la actualidad de un esquema basado en tres organismos, hasta el año 1985, que en teoría deberían atender áreas concretas de acción específica, en la práctica, por la falta de una reglamentación detallada, se ha percibido la existencia de regiones en las que produce una superposición de funciones; no sólo entre los organismos encargados de las tareas deportivas, sino en algunos casos también entre estos y otros organismos públicos que dentro de su acción incluye, así sea de manera accesoría, a la actividad deportiva.

#### ORGANISMOS DEPORTIVOS NACIONALES

Subsecretaría del Deporte. A raíz de un recorte presupuestado y por decisión del ejecutivo federal, fueron desaparecidas varias Subsecretarías de estado y precisamente una de ellas fué la Subsecretaría del Deporte.

Se le definía como el organismo rector de todas las actividades deportivas del país. Su naturaleza era la de un organismo público.

La estructura de la Subsecretaría fué concebida como un organismo multiparticipativo en cuyo seno pudieran concentrarse acciones hasta antes dispersas, buscando fórmulas de planeación democrática de la política deportiva; por ello, se estableció como autoridad suprema a una junta de gobierno integrada por representantes de diversos organismos públicos que tenían ingerencia en el área deportiva y que destinaban recursos para operar en ella. Es-

ta junta de Gobierno tenía la función de aprobar los programas de trabajo y el presupuesto correspondiente, el propósito de esa disposición era lograr - que las susodichas actividades y recursos se coordinaran y complementaran sin duplicarse o estorbarse y el marco del plan general estaría orientado por una política definida.

La presidencia de la junta de gobierno era ejercida por el Subsecretario de Educación Pública, dada la premisa original del encuadramiento del deporte como una función educativa.

Cuatro fueron las grandes prioridades que se habfan trazado la Subsecretaría como objetivos:

a) Lograr que un mayor número de mexicanos practicara en forma sistemática y organizada para alcanzar plenamente los beneficios que de él se derivan.

b) Establecer las condiciones que hicieran posible la práctica del deporte, previa determinación de las necesidades de instalaciones, tomando en cuenta los recursos ya existentes.

c) Obtener material deportivo de fabricación nacional de la mejor calidad y al menor costo posible.

d) Mejorar los resultados obtenidos por los deportistas mexicanos en competencias internacionales.

Confederación Deportiva Mexicana. Debe definirse como el organismo - paraestatal, a través del cual el estado instrumental su política dirigida a las organizaciones sociales deportivas y por medio del cual recibe la colaboración de ellas para la configuración de dicha política.

La Confederación Deportiva Mexicana juega un papel vinculatorio entre las agrupaciones deportivas que el estado reconoce y el poder público. Su misión es ordenar y regular la vida de dichas agrupaciones deportivas.

Estructura de la Confederación Deportiva Mexicana. El enlace entre la comunidad deportiva y la organización gubernamental se establece a través - de la disposición por virtud de la cual es el Presidente de la República quién designa al Presidente de la Confederación Deportiva Mexicana.

La participación de los particulares que aportan sus esfuerzos al desarrollo deportivo, debe asegurarse mediante la fórmula actual por virtud de la cual el Presidente de la Confederación lo es también de su Consejo Directivo en el que debe haber representación de las diferentes agrupaciones inte gradadas en la Confederación Deportiva Mexicana.

La Confederación Deportiva Mexicana deberá tener dos tipos de miembros:

- a) Las Federaciones Deportivas Nacionales
- b) Las Uniones Deportivas Estatales.

Las entidades deportivas que con tal carácter se reconocen, como suce-

de en la actualidad, son la Universidad Autónoma de México, el Instituto Politécnico Nacional y el Seguro Social.

La Confederación Deportiva Mexicana debe tener un Consejo Directivo - que dice sus normas y disposiciones internas. Este Consejo debe integrarse por quince miembros, además del Presidente de la propia Confederación, ellos serán:

- a) Dos Vicepresidentes
- b) Un Secretario General
- c) Un Tesorero
- e) Un Asesor Jurídico

Todos ellos electos de entre los representantes de las Federaciones.

a) Cuatro Consejeros Federativos, electos de entre los representantes de las federaciones, cuyos deportes hayan sido considerados prioritariamente.

b) Dos Consejeros electos de entre los representantes de las entidades deportivas reconocidas.

c) Cuatro Consejeros electos de entre los presidentes de las uniones - deportivas estatales.

Los miembros del Consejo Directivo Durarán en ese cargo 4 años, pero anualmente se renovará una cuarta parte de ellos.

El primer año, después de la primera integración, se renovarán: El se-



gundo Vicepresidente, un Consejero Federativo y dos Consejeros Regionales.

El segundo año, el secretario General, el Asesor Jurídico un Consejo Federativo y un Consejero de Entidades.

El cuarto año, el Tesorero y dos Consejeros Regionales.

Funciones de la Confederación Deportiva Mexicana.

a) Normar y regular la organización y funciones de las agrupaciones deportivas del país.

b) Establecer la credencial única del deportista en la República Mexicana.

c) Otorgar el reconocimiento oficial a las agrupaciones deportivas oficiales.

d) Vigilar el cumplimiento de las normas electorales en todas las agrupaciones deportivas.

e) Asignar los recursos necesarios a las agrupaciones deportivas para el cumplimiento de sus programas.

f) Elaborar y mantener actualizado un censo de deportistas, entrenadores y oficiales en el país.

g) Resolver en última instancia, las controversias que se susciten entre miembros de agrupaciones deportivas afiliadas o entre ellas mismas.

h) Establecer un centro de difusión de estatutos, reglamentos, folletos técnicos y material didáctico deportivo

i) Representar a cualquier agrupación afiliada ante las autoridades.

El Comité olímpico Mexicano constituye un organismo necesario para ha-

cer posible la participación de deportistas mexicanos en cualquier especialidad para determinadas competencias internacionales. Consideramos que debe definirse como el organismo deportivo mexicano al que debe reconocérsele con las siguientes funciones:

- a) Avalar la participación de deportistas mexicanos en competencias internacionales y las solicitudes de sede que para evento internacionales haga una Federación Mexicana.
- b) Vigilar su preparación y participación en dichas competencias.
- c) Certificar la condición de aficionados de los deportistas que nos representen en juntas internacionales.
- d) Asumir las responsabilidades correspondientes en los casos en que nuestro país sea sede de unos juegos olímpicos, panamericanos o Centroamericanos.
- e) Asignar los recursos necesarios a los directivos y oficiales que sean distinguidos con cargos en organismos internacionales, para que puedan cumplir con las obligaciones que los mismos les impongan.

El Comité Olímpico Mexicano, como reunión de particulares sin más límite que el acatamiento a las leyes del país y a los tratados internacionales suscritos por éste.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

a) La actividad deportiva es un trabajo lícito social.

La Constitución de 1857 expresaba únicamente en el artículo quinto lo siguiente: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo...".

Esta garantía individual estuvo ligada a lo contenido en el artículo cuarto, en el cual se estableció que a ninguna persona se podía impedir el dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomodare, siendo lícito. En otras palabras, cualquier mexicano o extranjero ha estado facultado para ejercer una actividad profesional, industrial o comercial sin más limitación que las permitidas por las leyes, quedando impedida toda autoridad de imponer restricciones al trabajo personal que no ofenda los derechos de un tercero o los de la sociedad, excepción hecha de las resoluciones dictadas por la autoridad judicial con estricto apoyo en una ley o reglamento. Con base en la anterior consideración damos por sentado que de no existir ataque alguno a tercero o a la Sociedad en general, ninguna persona se encuentra obligada a la prestación de un servicio, si no es su voluntad hacerlo, y si no es recompensada con el pago de una retribución económica, esté convenida o no.

Respecto del artículo 5º que se comenta, cuando fué presentado un proyecto de redacción que se guó en lo general las ideas de la constitución de 1857, al largo debate que provocó esta cuestión se impuso el buen sentido oficial y a través de un viable proyecto presentado por Don Natividad Macías a

sugerencia de Don Venustiano Carranza, fué como se modificó en su totalidad la estructura de los artículos cuarto y quinto, originándose con motivo de la nueva redacción de tales preceptos constitucionales, lo que ha dado en llamarse con propiedad Garantías sociales, consigna tanto en este último artículo como en el artículo 123.

Estas ideas normaron el pensamiento del Constituyente de 1917. A ellas responde el imperativo contenido en el párrafo inicial del actual artículo quinto, donde se dice que a ninguna persona podrá impedirse el ejercicio de cualquier profesión industrial, comercio o trabajo siempre que sean lícitos. La premisa establece la necesidad de imponer una política profesional y estatal de efectiva garantía del empleo, destinada a protegerlo en varias direcciones primero, sostener su permanencia y estabilidad evitando en lo posible la desocupación; segunda, proveer a la distribución de la mano de obra, si esto se hace necesario, no sólo en el ámbito geográfico sino en el profesional, a través de la capacitación y el adiestramiento del trabajador; tercera impulsar el aprendizaje de dos o más actividades u oficios, para intentar una posible re-clasificación laboral de acuerdo con las capacidades del propio trabajador.

La limitación a esta garantía constitucional, establece que, cuando se atacan los derechos de terceras personas; esto es, cuando se afecta el interés o la libertad de quienes conviven con nosotros y se les ocasionan perjuicios con el desempeño de una actividad que puede resultar lícita.

La única obligación que subsiste es la proveniente de una responsabilidad civil que hubiere contraído, cuyo cumplimiento si podrá exigirseles por -

los medios legales que procedan.

Sobre la "licitud" en el objeto materia de un contrato de trabajo diremos que, dadas las características tan especiales que casi todo este derecho guarda, hace que se considere bajo un doble aspecto, en que se proteja la no realización de un trabajo en contra de la prohibición; que aunque lo parezca no es lo mismo; una cosa es el objeto ilícito, cuya ilicitud nace en su propia naturaleza intrínseca, como sería por ejemplo el robo; pensamos no podría hablarse de un robo como objeto lícito de un contrato de trabajo; mientras que la prohibición no deriva de la naturaleza misma de la prestación sino de un imperativo legal que es el que impide contratar.

Concretamente en la Ley Federal del Trabajo el estudio correspondiente lo encontramos en el artículo 4º que dice;

"Artículo 4º No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataque los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad:

a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya separado sin haberse resuelto el caso por la junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que hay estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores: y

II. Se ofende los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes;

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

b) El contrato de trabajo del deportista profesional.

a) .- Los Contratos.

La palabra "Contrato" proviene de Latín contractus, cuyo, significado - es estrechar, unir, hacer pacto; es decir; se refiere a la unión de voluntades para crear una situación específica. Ya el Digesto mencionaba la palabra contrato referida a la convención: "convienen los que de diversos puntos se reúnen y van a un mismo lugar; así también los que, por diversos movimientos del ánimo consienten en una misma cosa, esto es, se encaminan a un mismo parecer".

b) .- El Contrato de trabajo.

Durante las relaciones humanas o sociales, aparece la forma por la que el hombre se compromete a prestar servicios a otra o a una entidad económica, a cambio de la percepción de un salario o compensación determinada. Así comienza a aparecer la locación de servicios y posteriormente el Contrato de Trabajo, que como es natural tiene elementos que lo tipifican debidamente y lo diferencian de los demás.

El contrato de trabajo fué considerado por muchos como el elemento - - esencial del Derecho del Trabajo, sin embargo ahora mucho se discute si existe o no un contrato de trabajo, con los elementos básicos para la existencia del contrato en términos civiles; la existencia de voluntad sin vicios, lo sinagmático, etc., ya que la Ley señala determinadas condiciones que ponen -- fuera de la contratación laboral la voluntad de las partes, como son la fijación de salarios mínimo, de jornadas máximas, la existencia de normas colec-

tivas, inclusive obligatorias para determinadas ramas de la industria y otras.

La diferencia esencial en el caso del contrato de trabajo, es que se trata de normas irrenunciables.

La fijación de las normas y condiciones de trabajo por las partes, hizo que se trasladara a la materia laboral el instrumento jurídico que es el contrato. En efecto, esa fijación de condiciones parecía llenar las características precisas de un contrato, ya que aunaba a la existencia de la voluntad de las partes y su consentimiento, teóricamente en igualdad de condiciones, el hecho de ser sinalagmático, oneroso, conmutativo, personal y de tracto sucesivo.

El término Contrato de Trabajo fué usado por primera vez a fines del siglo XIX por los Economistas. En Marzo de 1900 fué acogido por una Ley Bélgica y casi inmediatamente después en Suiza y Francia.

Tal designación ocasionó desde su nacimiento discusiones entre los juristas consultos y tratadistas del Derecho, uno en contra otras en favor; pero el hecho es que sobrevivió las críticas y ha tomado ya carta de naturalización dentro del trabajo; existencia ha estado ligada a la rama del Derecho cuya autonomía también había sido negada por los mismos que negaban el contrato de trabajo.

Como lo han expresado casi todos los autores tanto de derecho constitucional como de derecho laboral, al resultar la libertad de trabajo una químe-



ra dentro del régimen liberal, pues imperó el principio de la Ley de la oferta y la demanda sobre el mercado de trabajo, así como el del mejor dotado - sobre el desigual, los abusos evidentes cometidos en perjuicio de los trabajadores hicieron necesario un cambio radical de las relaciones jurídicas, obligándose al Estado a reconocer y garantizar no únicamente dicha libertad, sino a regular al mismo tiempo todas las formas de contratación y empleo tanto en lo individual como en lo colectivo; en lo individual para defender la dignidad y a la persona del trabajo; a fin de encausar los imperativos y exigencias de la economía nacional, sin lesionar los intereses de la clase trabajadora, sobre, todo en nuestro país que en mayor medida requieren de las fuerzas de trabajo.

Fichaje y contrato de deportista. Los deportistas, sean aficionados o profesionales, celebran actos jurídicos que les crean obligaciones en relación con su actividad, en el momento que se afilian a un club o institución, dentro de la cual practicarán su especialidad.

Conforme lo dispone el Código Civil en vigor, todo aquel convenio que produce o transfiere derechos y obligaciones, toma el nombre de contrato - (Art. 1793).

En consecuencia, en el momento en que un deportista firma el convenio para actuar por o dentro de una organización, está celebrando un contrato. Si es profesional, el contrato será oneroso; pero, en una y en otra forma, - llena los aspectos legales de la contratación.

Estudiaremos las características legales para que un contrato tenga validez, y que están señaladas con el consentimiento de las partes que en el mismo intervienen. Es decir, que los que van a adquirir obligaciones o derechos derivados del contrato, deben estar conformes con aceptar unas y gozar de los otros. Para que exista el consentimiento, la persona que otorga debe tener la capacidad legal para obligarse. Es general que la firma para fichar dentro del club la lleva a cabo directamente el deportista. En todo caso si se trata de un niño, serán los padres los que contraten o autoricen la firma. En el ámbito profesional, cuando en el contrato se establezcan penas diferentes a la rescisión por incumplimiento, como multas o pagos de indemnizaciones y los deportistas sean menores de edad, solamente tendrá validez el contrato si está firmado por quién ejerza la patria potestad sobre el mismo.

En otro requisito legal del contrato, que consiste en que el objeto del contrato pueda ser posible, se dá en el caso de los contratos deportivos, ya que sí es posible contratar para ello. En efecto es motivo del contrato el hecho que el obligado debe hacer (el deportista practicar su especialidad, el club o institución proporcionar los medios y oportunidades para ello y, en el caso de los profesionales, cubrir las prestaciones económicas señaladas). Además el hecho que se contrata debe ser posible (y el deporte lo es) y lícito (y la actividad deportiva en sí siempre es lícita, ya que no va contra del orden público ni de las buenas costumbres) (art. 1830 del C.C.).

En los contratos de los deportistas no existe forma específica ni determinación expresa en ninguna Ley, hasta la fecha los contratos obligarán a las partes en forma y términos que aparezcan en los mismos.

El contrato deportivo es, por otra parte, bilateral, ya que obliga a las dos partes, deportista y organización o club que contratan.

A la fecha, todos los contratos de deportistas se han celebrado dentro del cuadro que se designa como contratos innominados.

El Deporte Profesional. Está ligada, como una de las formas esenciales, a la vida en la sociedad del hombre. El deporte tiene la mira de elevar la capacidad física y templar el valor del hombre, y a la vez una distracción que viene a constituir un espectáculo público.

Contratación de deportistas profesionales. Cuando la existencia del deportista profesional es un hecho, nace la contratación de los mismos desde el punto de vista legal, encuadrándose en la contratación regida por el derecho del trabajo.

Analizaremos cómo deben ser tales contratos para ubicarlos consideremos que, dado que existe una prestación de servicio a cambio de una remuneración, existe la base fundamental del contrato de trabajo y consecuentemente, que dentro de esta especialidad del derecho debe ponerse el contrato del deportista profesional para darle protección jurídica necesaria.

Los contratos de los deportistas profesionales tienen las características de los contratos de trabajo (no solamente en la sujeción, sino también a la forma de pago, a los descansos, períodos de vacaciones, etc., y otras características específicas como es el hecho de su corta duración, la posibilidad -

de la transferencia, así como otras similares), pasaremos a estudiar cada uno de los puntos relativos.

Las jornadas. para el deportista profesional, la jornada es específicamente establecida, sin computo de horas. Se trata de que concurra, con puntualidad exigible a todo profesional, a las horas que se señale para su preparación física, que como en todos los casos, está a criterio de quien paga, a través de su representante en el caso, que es el preparador físico o entrenador. Las horas que se señalen para recibir las instrucciones que sobre técnicas o tácticas se indiquen, también forman parte de la jornada de trabajo, e igualmente el hecho de que deba presentarse con la debida oportunidad, a la hora que se señale para participación en las competiciones, los viajes a realizar o cualquier otra semejante, de donde debemos desprender que será muy difícil que pudieran señalarse jornadas extraordinarias o tiempos extras de trabajo.

De lo anterior deducimos que los deportistas profesionales ya sea en conjunto o individual, si bien éstos no tienen precisamente jornadas señaladas por la parte que paga, que es el promotor del espectáculo, sí deben destinar parte de su tiempo a la preparación física, al estudio de las técnicas, jornadas específicas sujetas a las necesidades del deporte, para que los profesionales del mismo se sujeten a ellas, ya sea fijadas por el empresario, ya sea establecidas por el propio deportista .

Los salarios y prestaciones económicas. La relación entre el profesional del deporte y la organización a la que sirve, es la forma de pago del sa

lario, compensación, o cualquier otra prestación de carácter económico, que recibe por haber prestado sus servicios en la forma pactada.

**Pago.** Existe el pago de un verdadero sueldo o salario que recibe los deportistas profesionales por su actuación, en forma fija y periódica. Esta cantidad, naturalmente, varía, pues está sujeta a la calidad del deportista, a su atracción para el público entre otras.

Estimamos que el derecho que tiene el deportista profesional a que el patrón le participe un porcentaje por la transmisión de la competencia en -- que participa y debe ser estipulado en el contrato de la materia.

Además de ese pago, existe en el deporte el pago de las primas por la firma del contrato, o pago de la "ficha" del jugador, que es una prestación económica que debe considerarse para fijar el monto total de salario, pues -- de hecho forma parte de él.

Existe otras primas o premios, sea por ganar juegos, por los juegos -- que se empaten, o por cualquier otra actividad previamente señalada por el contrato.

Todos los demás pagos en cualquier forma, como obsequios en especie, equipos de uso, ropa, etc., también forma parte del salario normal del deportista. Y aún cuando no forman parte del salario propiamente dicho, si -- son prestaciones en beneficio del atleta como los gastos de viaje y hospedaje los servicios médicos y de masajista, etc., que se les proporcionan.

En el caso de los deportistas que podríamos llamar autónomos dentro de los profesionales, por lo general fija su paga incluyendo los gastos a realizar (pasajes, estancia, ayudantes, etc.); pero cuando se trata de atletas de alto nivel, pueden hasta llegar a cobrar un porcentaje de las entradas, pero si guen siendo empleados, en el pago de una remuneración por la prestación de un servicio.

Estabilidad. La justicia de este derecho es indiscutible pues tenemos - por ejemplo el caso de un hombre que ha dado los mejores años de su vida - al servicio de una empresa y cuando su rendimiento es menor, por el desgas te natural de la vitalidad y la fuerza, la empresa quiere substituirlo por o - tro que produzca más.

La estabilidad en el empleo le garantizará el no ser removido y continuar recibiendo su salario, o bien, le será pagada una indemnización que será pro gresiva, en relación con el número de años que ha servido a su patrón.

Este derecho no existe, de hecho para el deportista profesional. Es lógico entender que un atleta es atractivo para el público solamente mientras - se encuentra en el pleno goce de sus facultades y capacidades. En conse - cuencia, en el momento que éstas disminuyen deja de ser motivo de negocio - en la taquilla y deja de servir para el objeto del contrato.

La estabilidad, pues, del contrato del deportista, se agota con la termi nación del plazo fijado en el contrato mismo. Es de tomarse en cuenta que, al sufrir esta flexión el derecho como sucede en otras actividades no hace -

más que ajustarse a las necesidades de la misma contratación.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva entre trabajadores y patrones por la sola prestación de servicios en forma subordinada, razón por la cual se aplica un estatuto objetivo que se conforma de los principios institucionales y normas de la declaración de derechos sociales, la Constitución, la ley Federal del Trabajo, los tratados internacionales, de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo y las demás normas relativas.

La palabra contrato difiere en este caso, de la connotación que priva en la concepción contractualista del derecho civil, puesto que no deja al arbitrio de los contratantes el establecimiento de cláusulas al margen de la ley laboral.

La Ley Federal del Trabajo fija las condiciones mínimas que deberán garantizarse al trabajador en la prestación de servicios, por lo que, en un contrato colectivo de trabajo, no podrá incluirse estipulación alguna que sea inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley laboral y en la jurisprudencia, que benefician al trabajador.

El Contrato Colectivo como este bilateral entre organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructuran un derecho social superior a la protección mínima de los trabajadores.

En las relaciones laborales no existe la llamada autonomía de la voluntad desde el momento en que la ley obliga a la parte patronal a celebrar el con-

trato colectivo incluso contra su voluntad, ya de oponerse a la relación del mismo, los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga para lograr su finalidad.

El Contrato de Trabajo puede adoptar dos formas: la individual y colectiva. La primera depende de la prestación del trabajo para crear una situación jurídica objetiva que no existía con anterioridad, la cual recibe el nombre de relación de trabajo al aplicarse automáticamente e imperativamente el derecho objetivo cuando se inicia la actividad del trabajador. El Contrato colectivo de trabajo tiene su contenido en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 386. "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en uno o más empresas o establecimientos".

Los contratos individuales, como colectivos deberían llevar los mismos requisitos en materia de optativa.

a) Como todos los colectivos, estos contratos deberán constar por escrito bajo pena de nulidad y también deberán depositarse ante la junta de Conciliación y arbitraje competente al caso (Artículo 390).

b) En los contratos se hará constar todos los datos a que se refiere el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.



- I Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II Las empresas y establecimientos que abarquen
- III Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV Las jornadas de trabajo.
- V Los días de descanso y vacaciones.
- VI El monto de los salarios.
- VII Las Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda.
- VIII Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento que se deba impartir a quienes vaya a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX Las bases la integración y funcionamiento de las comisiones que deben formarse de acuerdo con ésta Ley.
- X Las demás estipulaciones que convengan las partes.

La característica especial de estos contratos es la posibilidad de señalar salarios diferentes, en caso determinados.

La revisión de los contratos colectivos de trabajo en materia deportiva, son procedentes en la misma forma que las demás ramas de trabajo, cada -- dos años, como lo proviene el artículo 399 de nuestra ley. De acuerdo a J. Jesús Castorena.

"La institución de la revisión, tiene un doble objeto: primero marcar un plazo de seguridad en las relaciones de las partes, durante él, no puede preverse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, y segundo dar -

oportunidad a introducir en el contrato colectivo de trabajo, las estipulaciones que se estimen justa al cabo de un período razonable (20).

Por lo que consideramos que el deportista tiene el derecho de ser capacitado doblemente para desarrollar otra actividad ya que la vida como trabajador deportista profesional es corta.

Ya que tiene la disponibilidad total en cuanto a tiempo a que se obliga el deportista, para con el club o empresa, en cuanto a que debe prestarse en todas y cada una de las competencias nacionales e internacionales en las que el club participe.

El descanso semanal obligatorio a que tiene derecho todo trabajador, en este caso queda sujeto a las modalidades y necesidades del evento.

De semejante situación encontramos la jornada de trabajo, que está variada según las características del evento.

Dentro de esa capacitación que se incluye asesoría jurídica, para no ser una carga para la sociedad en el futuro y representar la verdadera valoración de los intereses familiares, que deben ser tutelados por el derecho.

(2) J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, Derecho Sustantivo 7a. Ed. México 1984, Pág. 283.

- c) La terminación de la relación de trabajo del deportista profesional.

La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. La doctrina y la Jurisprudencia las convirtieron en el principio técnico de -  
Clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley -  
nueva adoptó los principios y la terminología.

"La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada -  
por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones".

"La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación". (21)

Cabanelas apunta que "lo referente a la disolución del contrato de trabajo, ha encontrado tanto en la doctrina como en la legislación positiva, una terminología no ajustada a la realidad de la figura jurídica que se ha intentado bosquejar. Se confunden los términos ... y a veces se contraponen algunos que en realidad podrían ser agrupados dentro de un concepto genérico -  
cual sería el de 'terminación del contrato de trabajo'. Se utilizan como opues-  
tos los de extinción, rescisión, disolución, revocación, despido.

(21) De La Cueva Mario, El nuevo Derecho Mexicano del trabajo, Tomo I, Séptima Edición, Pág. 250.

La estabilidad en el empleo constituye un principio de basilar del derecho del trabajo, por lo que consigna limitativamente, como causa de terminación de la relación laboral.

La Ley hace la diferencia entre rescisión y terminación de la relación de trabajo en el cual a la letra dice:

"Artículo 46. El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".

"Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes:
- II. La muerte del trabajador:
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, ...
- IV. La incapacidad física o mental o inabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

De Buen estima que la jubilación es una de las causas de terminación - no obstante se regula con frecuencia, en las contrataciones colectivas de trabajo.

Cabe advertir que sólo el trabajador puede terminar su relación de trabajo en cualquier tiempo, pudiéndose demandar en todo caso, la responsabi-

lidad civil.

La terminación no implica culpa por parte de los sujetos, la ley confiere al trabajador incapacitado por un riesgo fuera de trabajo, dos opciones:

a) La indemnización por un mes de salario, más la prima de antigüedad correspondiente, o

b) Que se le proporcione, a voluntad, un trabajo compatible con sus aptitudes (artículo 54 LFT).

La terminación decidida en forma unilateral por el patrón se asimila al despido, de donde, si aquél no comprobare en juicio las causales respectivas, el trabajador podrá exigir los derechos consignados en el artículo 48 de la LFT (la reinstalación o la indemnización de tres meses de salario, más los llamados salarios caídos) (artículo 55 LFT).

III. Términación colectivo de las relaciones de trabajo. El artículo 433 de la LFT, sujeta a las disposiciones del capítulo VIII de su título VII, la terminación colectiva de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de la empresa o establecimiento o la definitiva reducción de sus trabajos.

En función de preservar la estabilidad en el empleo, el artículo 434 LFT establece de manera remarcada que: "Son causas de terminación de las relaciones colectivas:

I. La fuerza mayor el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia neces-

ría, inmediata y directa, la terminación de los trabajos:

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El concurso a la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

La terminación de las relaciones laborales individuales, o colectivas debe sujetarse al procedimiento jurisdiccional correspondiente, de acuerdo a los términos fijados por el artículo 435 de la LFT.

La posibilidad de que el cierre de la empresa sea parcial explica el reconocimiento del derecho a la estabilidad en el empleo para los trabajadores de mayor antigüedad (artículo 437).

Si el patrón reanudara las actividades de su empresa formara alguna otra semejante, tendrá obligación a preferir en igualdad de condiciones a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les haya servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quien no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tenga a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacante o puesto de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre afiliado a cualquier organización sindical legal constituida. (artículo 154 LFT), situación que también es aplicable a los casos de concurso o quiebra (artículo 438 LFT).

En lo que se refiere a la reducción de personal o de nuevos procesos de trabajo, si no existiera un convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la junta de conciliación y arbitraje, de conformidad con la norma que rigen los procedimientos especiales (artículo 439 LFT).

Además de estas opciones los deportistas como trabajadores la Ley les establece mediante el artículo 303 de la LFT, dos más: que la letra dice "Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y
- II. La pérdida de facultades.

Al respecto Alberto y Jorge Trueba nos comenta que el principio de disciplina es esencial en las relaciones humanas quedando a cargo las juntas de Conciliación y Arbitraje resolver sobre la gravedad de la indisciplina.

En la fracción segunda, el Legislador no es específico ya que cualquier deportista profesional, en determinado evento, pueda ser vencido y no por eso quiera decirse que ha perdido sus facultades de destreza. Además rompe los principios sociales del derecho de trabajo al establecer como motivo de rescisión la pérdida de las facultades, aún cuando queda a cargo de la empresa

su comprobación. Sin embargo en la práctica se cometerán al respecto injusticias.

Este problema debe resolverse a través de la seguridad social como atinadamente comenta Alberto y Jorge Trueba.

Los trabajadores reajustados podrán exigir una indemnización que comprenda cuatro meses de salarios, o la cantidad mayor, así como la prima de antigüedad correspondiente (artículo 439 LFT).

Tendenciosa la necesidad de establecer un seguro por cesantía, así como los seguros que sean posibles en el curso de la contratación deportiva -- por las cantidades suficientes que le permitan su restablecimiento a la vida deportiva o un retiro digno.



d) Los riesgos de trabajo del deportista profesional.

Debemos considerar que todos los deportistas profesionales tienen derecho a recibir la protección de la seguridad social, a través de diversas instituciones de salud para la atención médica en caso de algún accidente en el desarrollo de sus actividades les proporcionará al mismo tiempo de las atenciones en el caso de enfermedades no profesionales.

Las empresas dotadas de una perfecta organización asociativa estas se limitaban a garantizar las prestaciones sanitarias suficientes para procurar - la curación de las lesiones, no sólo en cuanto impedian la práctica del deporte, sino también en cuanto imposibilitan el ejercicio de la actividad ordinaria y habitual del deportista profesional.

Para ello las empresas deben tener organizados prestaciones médicas y farmacéuticas, quizás con cuerpo médico masajistas, con caracter fijo y permanente.

"La protección física no se disocia de la salud mental las condiciones de trabajo y el ocio están ligados, al igual que ocurre con el medio ambiente de trabajo y el medio exterior, la buena ejecución de un trabajo, el rendimiento de un empleo son problemas colectivos, en que están en juego la responsabilidad del patrón, de los trabajadores y de las autoridades nacionales y que dependen en gran parte, por su puesto, de la participación auténtica de los trabajadores en la organización y en el control del trabajo, en particular por lo referente a los aspectos de seguridad e higiene. En el plano nacional las

condiciones de trabajo están indisolublemente vinculadas a la política general de salud e higiene, a los sistemas de enseñanza, a los regímenes de seguridad social y al nivel general del empleo. Puesto que la higiene en las empresas y la seguridad en el trabajo en todos los lugares interesan directamente a la salud, la integridad física y la vida misma de los trabajadores" (\*).

Nuestra Ley Federal del trabajo establece el concepto de lo que es el riesgo de trabajo: "Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo". (artículo 473 LFT).

De este artículo se desprende que el riesgo de trabajo comprende dos aspectos: los accidentes y las enfermedades de trabajo.

La misma Ley establece en su artículo 474 el concepto de accidente: "Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste".

Nos adherimos a la opinión del maestro José Dávalos, al decir que este artículo, pues lo que está señalando son las consecuencias del accidente y no éste propiamente; "el accidente es un suceso eventual o acción que involuntariamente causa un daño a las personas o a las cosas; sus consecuencias pueden ser una lesión orgánica, una perturbación funcional o la muerte.

(\* ) O.I.T.; El Trabajo, condiciones y medio ambiente:

(22) Dávalos, José. Derecho de Trabajo I. Editorial porrúa Pág. 374, S.A. México, 1985.

Dichas consecuencias serán propiamente los riesgos de trabajo" (22)

El artículo 475 de la misma ley da el concepto de riesgo de trabajo: -  
"Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción con-  
tinuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el me-  
dio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

Como se observa puede ser que el estado patológico derive de situacio-  
nes ajenas a la actividad laboral.

El objeto de regular en el Ley los riesgos de trabajo, es que si el tra-  
bajador expone su salud e integridad corporal en el desempeño de su traba-  
jo en beneficio del patrón, o empresa estos tienen la obligación de reparar -  
el daño económicamente; este ha sido hasta ahora el medio más efectivo ante  
cualquier merma que sufra el trabajador en su salud o integridad corporal -  
en el desempeño de su trabajo. Y no ser una causa especial de rescisión y  
terminación de las relaciones de trabajo como lo mencionamos en el inciso an-  
terior.

#### 1. Accidente en el camino al trabajo.

Este tema es una novedad en la Ley de 1970, pues anteriormente no -  
estaba regulado; se incluyó bajo la influencia del artículo 35 de la Ley del  
Seguro Social de 1942 que establecía como accidente de trabajo, "los que se  
realicen en las circunstancias y con las características que especifica la Ley  
Federal del Trabajo, así como aquellos que ocurran al trabajador al trasla--  
darse directamente de su domicilio al lugar en que desempeña su trabajo o  
viceversa".

Puede existir riesgo de trabajo no sólo en el traslado mencionado, sino también fuera del lugar de trabajo, verbigracia, al momento de ir a tomar los alimentos. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una tesis relacionada, establece que no es elemento indispensable para considerar a un accidente como riesgo profesional, en que ocurra dentro de la jornada (23).

Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total; y
- IV. La muerte.

Se ha dicho que la muerte es la cesación de los signos vitales del individuo.

Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

[23] Accidente de trabajo fuera de las horas de servicio No es necesario que el accidente se realice dentro de las horas de servicio para que sea considerado como un riesgo profesional sino que basta que se realice con motivo de trabajo; de manera que si el obrero se encontraba prestando servicios en beneficio del patrón cuando acaeció el accidente, a éste incumbe la responsabilidad del riesgo. Quinta Epoca. Tomo LXXIX, p. 89. A. D. 3223/42. Ferrocarriles Unidos de Yucatán, S.A. Unanimidad de 4 votos. Tomo CIII, P. 1226. A. D.

Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que lo imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

La existencia de estados anteriores tales como isiosincrasias, taras, ~~infecciones~~ ~~sincrasias~~, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.

Para determinar las indemnizaciones por riesgo se tomará como base el salario diario que percibe el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Se estima que las indemnizaciones por muerte son muy pequeñas por tanta limitación, pero en la práctica las empresas conseden seguros de vida a sus trabajadores.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

1. Asistencia médica y quirúrgica;

- II. Rehabilitación:
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera:
- IV. Medicamentos y material para curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada.

El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez.

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o drogas enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

No libera al patrón de la responsabilidad:

I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo.

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador, y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá au

mentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:

I. Si no cumple las disposiciones legales y reglamentarias para la -  
prevención de los riesgos de trabajo;

II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las me-  
didas adecuadas para evitar su repetición;

III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comi-  
siones creadas por los trabajadores y los patrones o por las autoridades del  
trabajo;

IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren -  
y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo, y

V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a -  
las mencionadas en las fracciones anteriores.

En el supuesto aunque el trabajador se encuentre asegurado el patrón -  
tendrá que cubrir el aumento que fije la junta por la inexcusable falta en -  
que se incurrió.

Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemni-  
zación consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras  
subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día  
de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en  
aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de  
los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de -  
las pruebas conducentes, se resuelve si se debe seguir sometido al mismo -  
tratamiento médico y a gozar de igual indemnización o procede declarar su -  
incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos --

exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

Según el artículo 500 de la ley cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

Este artículo otorga dos meses de salario para gastos funerarios en lugar de uno. Se supone que el Seguro paga uno y el patrón el otro mes.

En la práctica el patrón es el que paga todo.

Tendrán derecho a recibir la indemnización en los casos de muerte según el artículo 501:

I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente del trabajador o trabajadora y que tenga una incapacidad del 50% o más;

II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;

III. A falta del conyuge supérstite, concurrirá con las personas mencionadas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;

IV. A falta del cónyuge supérstite, los hijos, y ascendientes, las personas que dependían los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proposición en que cada una dependía de él; y

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores



el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El maestro Trueba Urbina Comenta el artículo 501 con gran atención - diciéndonos que:

"Las fracciones III y IV constituyen una reforma acertada, de acuerdo con la tesis que sostuvimos en el sentido de que la antigua fracción III desvirtuaba la teoría de la dependencia económica en relación con las concubinas, reproduciendo en parte el artículo 1635 del Código Civil. Consideramos lamentable la penetración del derecho privado en el derecho laboral, originando una burda injusticia para la concubina y que si el trabajador tiene más de dos concubinas, ninguna tenía derecho a la indemnización, aunque las dos dependieran económicamente de él. Por fortuna desapareció ya este 'puritanismo jurídico' y se tomo en cuenta los errores del lenguaje por lo que se refiere a la fracción IV, el error de la frase es concubino y el vocablo correcto es concubinario.

En nuestro país, la seguridad social opera económicamente hablando, - bajo un sistema de solidaridad social en que participan los tres grandes sujetos de la vida económica de la nación Trabajadores Patrones y Estado.

Cada trabajador aporta una cuota en razón a su salario en forma obligatoria, así como los patrones.

No existe ninguna restricción que prohíba a los deportistas profesionales su inclusión en dicho régimen, de ahí que surja la obligación para ellos y sus patrones de ser afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social.

El régimen insituido por la Fracción XXIX del artículo 123 Constitucio--  
nal tiene por objeto primordial establecer la protección del trabajador, su me  
ta es alcanzar a todos los sectores e individuos que componen nuestra socie-  
dad.

Sin embargo, la seguridad social no se avoca únicamente a la asistencia  
de las necesidades físicas del individuo que busca ir más allá a la consecuen  
cia de un futuro.

Aquí conviene detenerse en el comentario que hace el licenciado Canton  
Moller al respecto:

"No sufriendo riesgos que materialmente le impida trabajar, sino que -  
careciendo de preparación para ello, no podrá tener derecho a pensión de -  
invalidez y por su antigüedad tampoco pensión de retiro.

Según la ley (art. 138) existe una pensión de vejez, pero se requiere  
para tener derecho a la pensión correspondiente que el asegurado, además -  
de haber tenido 500 semanas de cotización, que son casi diez años, hubiere  
cumplido 65 años de edad. No será el caso de un deportista que se retire -  
por la falta normal de facultades para la práctica del deporte".

Una vez más remarcamos que este problema se puede solucionar siempre  
y cuando a los deportistas profesionales se les inculcara asesoría jurídica ya  
que por medio del seguro voluntario se podían hacer acreedores del benefi--  
cio que les otorga el Instituto del Seguro Social.

## CAPITULO IV

## DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

Los derechos y las obligaciones de cualquier deportista son, en primer término, los de cualquier ciudadano, ya que su calidad deportiva no le confiere por lo menos legalmente ningún fuero o prerrogativa especial. Dentro de su actuación profesional, deberá someterse a los lineamientos de su actividad deportiva.

## a) Condiciones de trabajo del deportista profesional

Todas aquellas disposiciones tendientes a regular la prestación de un trabajo y a mejorar la forma de vida de un trabajador, se le denomina condiciones de trabajo.

El Título tercero de la ley Federal del Trabajo, señala como condiciones de trabajo a la jornada, a los días de descanso, vacaciones, salarios y participación de utilidades de las empresas. Se da de una manera enunciativa y de acuerdo al número de cláusulas que contengan un contrato, será el total de condiciones estipuladas.

En el mundo del deporte, existen un sin número de reglamentos que rigen por entero el desarrollo de las competencias.

Estas limitantes forman parte esencial del juego, son una característica inherente al mismo. Johan Huzinga en el análisis que hace al respecto, consi

dera que estas reglas limitadoras dominan toda la contienda y ello lo coloca en el campo de un juego antitético bien ordenado; así, dentro del campo de juego existe un orden propio y absoluto. Esta conexión íntima con el aspecto de orden, constituye una de las razones por las que considera al juego dentro del campo de lo estético y emite en su obra;

"Estas cualidades de orden y tensión nos llevan a la consideración de las reglas de juego. Cada juego tiene sus reglas propias.

Determinan lo que ha de valer dentro del mundo provisional que ha desatado. Las reglas de juego, de cada juego, son obligatorias y no permiten duda alguna, Paul Valéry ha dicho de pasada y es una idea de hondo alcance que frente a las reglas de juego no cabe ningún excepticismo. Porque la base que la determina se da de manera incommovible. En cuanto se traspasan las reglas se deshace el mundo del juego. El silbato del árbitro deshace el encanto y pone en marcha, por un momento, el mundo habitual". (24)

Aquellas primitivas reglas del juego preponderantemente verbales y aceptadas por el consenso de los participantes, con el paso del tiempo se han transformado en reglamentos escritos, obligatorios y rígidos, de modo tal, que estando ya establecidos, resulta poco factible que los participantes puedan cambiar los caminos de la competencia, salvo autorización de los máximos representantes de dicha rama del deporte.

Pero la precisión de los reglamentos no sólo se avoca a las circunstancias de competencia, lo cual se agota en el contenido de las "Reglas Oficia-

(24) Huizinga, Johan. Homo Ludens, Emecé Editores, Buenos Aires 1984, pág. 24.

les" de cada deporte, sino que van más allá, hasta la regulación de las relaciones de los deportistas con sus clubes o empresas y las de estos con los organismos que representan cada rama deportiva en el país.

Estos reglamentos, incluso, contienen sus propias sanciones previendo los casos de infracciones a los mismos.

Basado en la Enciclopedia Universal Ilustrada Espasa Calpe, que por concepto genérico del reglamento se entiende "el conjunto ordenado de reglas y conceptos que por autoridad competente se dá para ejecución de una ley o para el régimen interior de una corporación o dependencia".

De la anterior definición observamos que hay dos categorías de reglamentos, los particulares y los de autoridad, siendo los primeros los que nos interesan.

El maestro Miguel Acosta en su obra no dice. Los reglamentos particulares son: "el conjunto de normas y preceptos que sirven para determinar el régimen interno de determinada corporación, o para regular relaciones estrictamente entre particulares, derivadas de otros aspectos de la vida social que impone esa regulación".

Nos sigue manifestando que el fundamento de la existencia de estos reglamentos, es el siguiente:

"En la época actual, existe infinidad de corporaciones particulares - creadas por individuos, que tienen metas comunes y específicas, en relación con la economía, la cultura, la política, la ciencia, el deporte, etcétera. Dentro de un estado de derecho todas estas formas de agrupación social están garantizadas en su existencia y actividad por el orden jurídico, y a través del mismo, ajustadas a los lineamientos legales de cada materia.

La necesidad de que los particulares dicten reglamentos que regulen la vida societaria o corporativa, ha sido reconocida por el derecho y por la doctrina, toda vez que la ley no pueda llegar hasta el detalle con el particular - pueda, o deseé, normar los aspectos internos de la vida corporativa de una persona jurídica o colectiva.

Consideramos que la fuente de estas normas jurídicas, que regulan la vida corporativa, es voluntad de las partes, o de los individuos, que intervienen en el grupo o corporación, mismo de los socios y los derechos de terceros en ciertos casos; desde luego, hay que hacer notar que estas normas, o bien están expresamente previstas por las leyes y si no las previenen, si pudiera hablarse de una aceptación tácita por parte del orden jurídico de estos reglamentos.

Así define el reglamento administrativo como "Una manifestación unilateral de voluntad discrecional, emitida por un órgano administrativo, legalmente investido de potestad o competencia para hacerlo (Presidente en el ámbito Federal; Gobernador del Estado, en las entidades Federativas), creadora de normas jurídicas generales que desarrollan los principios de una Ley emanada del congreso, a efecto de facilitar su ejecución y observancia en la esfera administrativa". (25)

La diferencia entre uno y otro reglamento, es que aquél radica en la voluntad de las partes que lo aceptan y éste, es el resultado del imperio de autoridad.

(25) Acosta Romero, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo vo. 6a. Ed. Porrúa S.A., México 1984. Pág. 512.

No debemos confundir el reglamento con la ley, radicando la principal - diferencia en el "principio de primacía de la ley" que opera en favor de ésta.

Por primacía de la Ley se entiende que las disposiciones contenidas en una ley de carácter formal no pueden ser modificadas por un reglamento". (26)

El Doctor Acosta Romero llega al siguiente razonamiento:

"Estos reglamentos no derivan de una autoridad estatal competente, ni tiene - coacción, ni el imperio que tienen los reglamentos administrativos... aún - cuando dentro de la relación jurídica que regulan, sean obligatorias, este carácter deriva del acuerdo de voluntades de las partes que intervienen en la relación jurídico corporativa.

Así tenemos que hay reglamentos de sociedad de beneficencia, mutuali - ta, mercantiles, de Clubes y de Asociaciones Deportivas: aún con rango internacional, como los reglamentos de la Federación Internacional de Foot Ball Asociación, que regulan este deporte obligando a los participantes en los jugos, y a las organizaciones; otro ejemplo tenemos en los reglamentos del Comité Olímpico Internacional y Federaciones deportivas nacionales e Internacio - nales". (27)

Además las condiciones generales que establece la propia ley de la ma - teria, los reglamentos.

El mismo equívoco que existía y sigue existiendo en los reglamentos de disciplina deportiva profesional que van en contra del derecho, por ejemplo, el artículo 70 del reglamento federativo de los jugadores de fútbol, al tiempo que se prohibía a todos los deportistas, profesionales o no, acudir ante los - tribunales para dirimir sus conflictos con el club, "renuncia expresa a toda -

(26) Idem, Pág. 521

(27) Idem, Pág. 514

autoridad o tribunal y a cualquier otro derecho o procedimiento que no sean los establecidos en los reglamentos de la Federación". Más adelante exteriorisaremos con más detalle.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 107 -- que "Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera -- que sea su causa o concepto", lo que nos induce a pensar, que los reglamentos no pueden ignorar esta disposición.

La misma Ley en su artículo 110 determina que "los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos", lo cual constituye una de las defensas al salario más importante para el trabajador.

La cuestión en el análisis es que en el artículo 298, fracción IV, que -- una de las obligaciones especiales de los deportistas profesionales es "respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes".

Y agrega el artículo 302 que "las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV" otorgando así a los organismos deportivos la libertad de establecer su propio marco de sanciones.

El estudio es de que, los organismos deportivos abusan de esa libertad discrecional que les otorga la ley y violan la esfera jurídica de protección al deportista.

Creemos conveniente que estos reglamentos deben ir de acuerdo a la -- Ley y no en contra de la misma.



## b). Su conducta

Como lo vimos en el inciso anterior la conducta se rige por medio de los reglamentos de cada deporte profesional, como sucede en todos los casos, el deporte hecho comercio también tiene una organización mucho más desarrollada para el control de los deportistas profesionales, de cada ramo.

Desde luego que existe asociaciones nacionales y locales de cada deporte profesionalizado donde se mantienen registros y records de cada uno de ellos, de su actividad y, en su caso de su club y de su contrato. Estas organizaciones, a su vez, están agrupadas internacionalmente. Citamos el box existen dos organizaciones profesionales muy fuertes: la Asociación Internacional de Boxeo y la aunque nacional y con sede en Nueva York, tienen gran influencia internacional por ser la que controla las principales plazas, que son verdaderos mercados para tal efecto; en el fútbol, la Federación Internacional de Fútbol, la Federación Internacional de Fútbol Asociación (F.I.F.A.) que agrupa a todas las naciones donde se practica en forma profesional este deporte y que impide, por ejemplo que un jugador pueda ir a formar parte de un club en otro país sin el convenio del club que lo tiene registrado, a través de su federación, en la F.I.F.A.

El Licenciado Miguel Canton Moller y Adolfo Vázquez en su obra Derecho del Deporte, mencionan que. En México, tuvimos conocimientos de un sonado caso en que un jugador, que formaba parte de un conjunto nacional y que inclusive fué seleccionado, por razones de conveniencia económica decidió ir a jugar a los Estados Unidos de Norteamérica, país que no estaba dentro del seno de la F.I.F.A. con lo que quedó vetado para actuar en otro lado. Posteriormente, los Estados Unidos se han afiliado a la F.I.F.A. y --

han dejado de ser "piratas" según definición popular, sobre los jugadores de otros países. En el béisbol, sucedió hace años algo similar, pero a la inversa. Fuimos los mexicanos los "piratas" dentro de los Clubes de los Estados Unidos, hasta que el béisbol profesional de México llegó a formar parte de -- las grandes ligas del vecino país, reconocido dentro de la categoría "Triple - A".

En la Ley Federal del Trabajo, el título cuarto, capítulo I y II, indica los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones. En el caso de los segundos, el artículo 132 establece 28 obligaciones y XI prohibiciones (artículo 133); en cambio a los trabajadores se les impone trece obligaciones y diez prohibiciones.

En el caso de los deportistas profesionales, el artículo 298 señala además de los anteriores indicados las siguientes obligaciones especiales y el artículo 300 la de los patrones.

El artículo 298 que a la letra dice: Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Someterse a la disciplina de la empresa o club;
- II. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalada por la empresa o club; y
- III. Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club; y
- IV. Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes.

Otra limitante en cuanto a su conducta la encontramos en el artículo 299 de la misma ley que nos manifiesta; "Queda prohibido a los deportistas pro-

fesionales todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos; sus compañeros y a los jugadores contrincantes.

Observemos que este artículo no se puede llevar al pie de la letra en algunos deportes por decir algo tenemos a los de Box, a los de lucha a la carrera automovilística al ciclismo, Fútbol Americano entre otros.

Consideramos que esta solo es una cláusula prohibitiva que el legislador debió establecer una sanción de acuerdo a cada rama deportiva.

La federación, ajeno a las mutuas prestaciones prometidas, pero directamente interesado en el mantenimiento de una disciplina de la que ella es la suprema autoridad.

Así tenemos al reglamento de sanciones que impone la Federación Mexicana de Fútbol, señala en su artículo 4 que "Las sanciones que debe aplicar la comisión Disciplinaria son las siguientes: amonestación, suspensión, apor-tación extraordinaria, inhabilitación temporal de canchas de juego y expulsión".

Es indigno que un deportista profesional sólo por un reglamento, sea amenazado y segregado de la competencia deportiva en perjuicio de su condición laboral, y que el patrón llegue al extremo de amenazar y violar sus garantías individuales, separandolo del deporte profesional tanto nacional como internacional.

Por determinados reglamentos, los deportistas profesionales están obligados a resolver en el seno de la empresa o asociación civil a la que pertenece el equipo el conflicto laboral, creando con ello un auténtico tribunal especial que rechaza nuestra constitución en su artículo 13.

## c) Derecho a sindicalisarse

Abellán García afirma que la palabra Sindicato, proviene del griego -- "SUNDIKE" que significa justicia comunitaria. Agrega que la palabra sindical se utiliza por primera vez en el año de 1810, para denominar organizaciones patronales en una Federación parisiense de nombre "Chambresyndi cale - dubatiment de la Chapele. (28)

Miguel Bermudez Cisneros, en su obra Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, en su comentario afirma, "La raíz idiomática de sindicato deriva de sindico y de su equivalencia latina syndicus, se encuentra en el griego syndicos, vocablo compuesto de otros dos, que significa "con justicia".

Se designaba en tal palabra, que ha conservado su sentido primogénico, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, esto es, el procurador que defendía los derechos de una corporación. De ahí la voz síndico retorno, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante a las representadas, surgió el syndicat Francés del cual es traducción adoptada". (27)

En cuanto a la sindicalización de los deportistas profesionales, de acuerdo con la constitución y la Ley, tienen el derecho irrestricto a la libre sindicalización como cualquier otro trabajador, pero en la práctica, salvo el caso de alguno de este grupo especial de laborantes ejerce ese derecho.

En nuestra constitución en su artículo 123, fracción XVI establece "Tan

(28) García Abellán Introducción al Derecho Sindical, Citado por Nestor de Buen Lozano en el Derecho del Trabajo T. I. Ed. Porrúa S.A. México, Pág. 667.

to los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.".

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros.

Establecido en el diario de debates los deportistas profesionales son trabajadores y que por consiguiente gozan de todos los derechos de éstos, incluyen el de asociación profesional, esto es, que puedan legalmente constituir un sindicato.

La Ley Federal del Trabajo indica en el artículo 356 (Requisitos de Fondo), "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Los requisitos en cuanto a personas. El Artículo 364 de la Ley establece: "Los Sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos..."

Requisitos Formales. No es posible concebir a un sindicato sin las formalidades que exige la Ley, de ahí que el artículo 365 señale: "Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y previsión Social en los casos de competencia Federal y en la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los de Competencia Local a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y

domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que -  
prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por la Secretaría General, de Organización y de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Por su parte, el artículo 359 de la Ley establece "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción".

El artículo 371 de la Ley vigente hace una enumeración de lo que deberá contener el documento de los Estatutos y para no limitar su contenido establece en su última fracción: las demás normas que aprueben la asamblea".

En lo que se refiere al tipo de organización de acuerdo con la autorización contenida en el Artículo 360 de la Ley de la materia, podrán ser Gremiales o de Empresa, ya sea que agrupen a trabajadores, en este caso a los jugadores de uno o varios Clubes o empresas deportivas. También pueden ser de tipo industrial si los trabajadores deportistas, forman parte de varias empresas similares; es decir de la misma especialidad deportiva. En el caso de que los miembros del sindicato de que se trate depende de una empresa o club deportivo que tengan sucursales en varios lugares del país, o bien se

agrupan los miembros de quipos de dos, o más Clubes o Entidades Federativas, el sindicato podrá ser de carácter nacional.

Difícilmente podría darse un sindicato de oficios varios de deportistas - por las características que requiere, es decir que en un municipio el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

"El deportista, y éste es algo que no entiende el empresario deportivo, antes que deportista es trabajador y antes de trabajador es hombre con todas las esencias, buenas y malas que le son inherentes. Que el futbolista, que el boxeador lo entiendan, lo oigan sin sentir el trato peyorativo de trabajador, ya es una ganancia." (29)

El aspecto directivo, es a nivel internacional. Es evidente la desigualdad de lucha que debe librar la voluntad personal de los deportistas que de seen participar activamente en una asociación profesional, contra la voluntad de un poder Monstruoso que en un momento dado puede terminar con su - - carrera.

En el ámbito reglamentario deportivo, es notorio la coordinación y unión que existe entre las diferentes organizaciones, no sólo a nivel nacional, sino inclusive Internacional.

Así tenemos a (C.O.I.) Comité Olímpico Internacional, (F.I.F.A.) La - Federación Internacional de Fútbol Asociación.

(29) Becerril, Víctor. "Si se da la lucha sindical, es legítima"; Mariano Albor, periódico Uno más Uno. 30 de Agosto de 1986 pág. 88.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, otorga es derecho de sindicalización. No se a podido tener la unión, bién definida, para el estudio, mejoramiento y defensa, de dichos deportistas profesionales, ya que se trasgreden nuestras normas reglamentarias y tratados internacionales en la materia. Como ya mencionamos la Ley los reconoce pero hay mucho que desear, buscando nuevos y superiores niveles de mejoramiento para el deportista profesional.

Estimamos que esta rama se le de un poco más de importancia, en el -- aspecto legal, es una rama industrial que beneficia además de sus participan tes, otros secotres tanto Públicos como Privados tenemos donde se presentan los espectáculos deportivos, los Comerciantes que expenden los múltiples artículos del momento, las grandes empresas de publicidad televisa y radiodifusoras, periódicos y revistas que se encargan de difundir el respectivo espectáculo.

Esto se debe a la política que al club le interesa, el hecho de formar -- sindicatos sólo de forma, como veremos, en la actualidad se han registrado organizaciones como:

El Sindicato Nacional de Luchadores y Réferis Profesionales de Lucha -- libre Similares y Conexos, registrado el 14 de Mayo de 1970, con el número 4110; la Asociación Sindical de Jugadores profesionales de Futbol de la República Mexicana registrada con el número 4177 con fecha 18 de Mayo de -- 1971. La Unión Sindical Nacional Gremial de Peloteros, con el registro 22 -- de Febrero de 1971. número 4164. Además el Sindicato de Industria, Prexedis G. Guerrero" de trabajadores del Hipódromo de las Américas, cuyo, re



gistro sindical es el número 1838, incluyo a partir del 10 de Julio de 1970 a los que allí laboran, cabe manifestar que en el año de 1962 se presentó la solicitud de registro de una Asociación Sindical de Deportistas en General de la República Mexicana, que agrupaba luchadores, boxeadores y cuyo trámite fué abandonado.

El problema del sindicato es la no unificación y eso se debe a diversos factores, el temor que existe entre los deportistas, es perder su fuente de trabajo, y sobre todo a que le cierren las puertas en los posibles centros donde puedan desarrollar su actividad.

Hace algunos años en nuestro país, algunos futbolistas intentaron organizarse para crear un organismo serio que, efectivamente, defendieran sus intereses, pero tuvieron que enfrentarse al disgusto de los patrones, los cuales optaron por terminar la relación laboral, en el año de 1971, los Futbolistas Antonio Mota Paniagua y Carlos Albert Herrera, decidieron encabezar un movimiento que culminara con la sindicalización de todos los gremios la idea fué bien aceptada por la generalidad de sus compañeros los que manifestaron en forma activa su aceptación. Cuando los directivos se dieron cuenta que el movimiento se tornaba bastante peligroso por la fuerza que iba tomando, decidieron tomar medidas de represalia contra las cabezas del movimiento y de los que decidieran participar con ellos y amenazaron con despedir a todos que siguieran con tales inciones. Terminando el movimiento total y definitivo para los líderes ya mencionados.

Otro de los elementos que cohbe a los deportistas a sindicalizarse, es -

el sindicalismo Mexicano que muchas veces toma camino totalmente diferente - de los que marca la Ley, primero ignorando el trabajador, las más de veces velan únicamente, por sus propios intereses olvidando por completo el bienestar de sus representados. El deportista, al apreciar ésto, considera que su situación no es peor de lo que sería si estuvieran sindicalizados; teniendo que enfrentar, ciertamente, períodos de inactividad por huelgas que con frecuencia son producto de la necesidad o capricho de los líderes sindicales.

El deportista Profesional aspira a vivir un sindicato limpio, aún apoyándose de influencias políticas, puesto que precisamente como ciudadanos otorgaron su voto para ser representados, ahora quieren sólo justicia social e individual porque va en contra del artículo 5 Constitucional.

Nuestros deportistas profesionales han tenido mala experiencia con esta reglamentación legal. Algunos beisbolistas formaron una asociación, la - - - "ANABE" y fueron todos despedidos por revoltosos. Tienen ya unos cuantos años de jugar en una liga de ínfima categoría en detrimento de su salario y de su fama.

#### d) Derecho a huelga

Este derecho está consagrado en las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional.

Para poder hacer efectivos los derechos consignados por la ley, se requiere que existan instrumentos adecuados para ello, ya que de otra manera,

sería letra muerta, imposible de exigir.

El derecho de Huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

Las huelgas normalmente son el resultado de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal. Proliferan cuando se empieza a descomponer un sistema capitalista aburguesado en donde los patrones son los titulares de todos los derechos y los obreros y en este caso los deportistas profesionales de sólo obligaciones.

Lógicamente las autoridades del trabajo deben protegerlas para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, lo cual nadie debe discutir, pero cuando dicha protección es exagerada, cuando se consienten peticiones que puedan acabar con fuentes de trabajo, se provoca la inflación y la desconfianza en la inversión.

De ahí la necesidad de una adecuada reglamentación de este derecho, -- que permita a los Deportistas profesionales la satisfacción de sus anhelos, -- pero también permita al empresario progresar, con justicia y libertad.

En México, el artículo 259 de la Ley de 1931 establecía que la "Huelga era la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores". Esta definición fué sustituida en 1970 por nuestra nueva Ley del Trabajo que en su artículo 480 previene que la "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Ahora bien, la huelga a que se refiere los objetos indicados en las Frac ciones II, III, IV y VII del artículo 450 de la Ley vigente, supone necesariamente la existencia de un sindicato para promoverla.

1. Etapas por la que pasa la huelga.

Toda huelga pasa por tres etapas; a saber: a) período de gestación; b) período de prehuelga, y c) período de huelga estallada.

a) El período de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes.

En este período se elaboran el pliego de peticiones o reclamos, que -- desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

Sólo intervienen en la gestación, los trabajadores puestas pronto se ha ga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el pe ríodo de prehuelga.

b) El período de Prehuelga debe tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.

Durante este período el patrón se considera como depositario de sus - bienes y no podrá despedir a sus trabajadores pero únicamente para efecto de un supuesto o probable recuento.

El período de prehuelga debe de tener término mínimo de duración y un término máximo.

En México este período es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos.

Carecemos de un período máximo de prehuelga que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores.

c) El período de huelga estallada se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores.

En dicho período se ofrece las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría.

Nuestra Ley de 1970 en su artículo 451 fracción II establece que "La de terminación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos".

Consideramos que este recuento no debe ser previo pero sí rápido para evitar males innecesarios a patrones y trabajadores para que llegue a dicha diligencia, tiene que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento, por los trámites que se tienen que seguir y esto, cuando no ha algún interés de carácter político, pues si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de labores.

El artículo 931 de la Ley Mexicana establece en su fracción III, que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presatación del escrito de emplazamiento a huelga, es decir, antes de la notificación del pliego petitorio, o sea antes de que se genere la relación procesal.

Las representaciones obreras consideran justa dicha determinación legal, aduciendo, generalmente con razón, que los empresarios siempre se dan

cuenta cuando un sindicato presenta un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se le notifique y entonces, para hacer nugatorio su derecho, despiden a los trabajadores simpatizantes para evitar que el sindicato pueda tener la necesaria mayoría.

#### Procedencia de la Huelga

De acuerdo con el artículo 450 de la Ley de la materia toda huelga deberá tener por objeto:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
2. Obtener del patrón o patrones la celebración de contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
3. Obtener de los patrones la celebración del contrato ley en las empresas y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo del contrato Ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado.
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- 7.- Exigir la revisión de los salarios pactados en los contratos colectivos y contrato-Ley.

#### Incidentes de Calificación de las Huelgas

Las huelgas, pueden ser existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas.

Una huelga es lícita si se reúne el requisito de fondo, es decir, si se tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción.

Una huelga es existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Una huelga inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma o mayoría, o alguno de ellos.

Una huelga es ilícita si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, según nuestra ley y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del gobierno.

La licitud o ilicitud de un acto, no depende del número de personas -- que lo llevan a cabo, ya que en la práctica resulta física y jurídicamente imposible que se acredite que fueron exactamente la mitad más uno de los huelguistas los que realizaron los actos violentos, sino de la naturaleza misma del propio acto, si un acto se considera ilícito, seguirá siendo así, independientemente de que lo realice una sola persona o varias.

Es evidente que la huelga existe desde el momento en que se suspendieron las labores sin necesidad de ninguna declaración y además porque su existencia no se derivan perjuicios para la clase patronal, ya que sus efectos son simplemente de que las cosas sigan en las mismas condiciones, sin que ello implique, en forma alguna, la obligación de pagar los salarios caídos, ya que esta prestación sólo es procedente si posteriormente se decreta que la huelga es "imputable" al patrón o "injustificada como dice Nuestra Ley, en su artículo 931 previene lo siguiente: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

dores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo.

### Procedimiento Huelguista

El escrito de emplazamiento de huelga deberá dirigirse al patrón y presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El período de prehuelga en ningún caso podrá ser menor de seis días ni mayor de quince.

El patrón deberá de contestar el pliego petitorio en un plazo máximo de 48 horas con el apercibimiento de que de no hacerlo así se le tendrá por inconforme.

La Junta señalará día y hora para que tenga lugar una audiencia de avenimiento.

Si el patrón no comparece a dicha audiencia podrá ser apercibido por los medios legales que corresponden. Si el sindicato no asiste, no correrá el período de prehuelga y se archivará el expediente.

Si las partes comparecen se procurará avenirlas y en caso contrario se hará la designación del personal de emergencia que proceda.

La huelga, deberá estallar precisamente el día y la hora indicados, pues en caso contrario la misma deberá ser considerada como impropcedente.



Asimismo, deberá limitarse a la simple suspensión de labores.

El artículo 448 de la Ley Laboral establece que el ejercicio del derecho de huelga "suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta".

La excepción de falta de personalidad deberá de oponerse, en su caso, al contestar el pliego de peticiones o en la audiencia de avenimiento y la Junta deberá de resolver de inmediato sobre su procedencia.

#### Procedimiento de Imputabilidad

Sólo la coalición o el sindicato emplazante pueden solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga, el cual deberá tramitarse, según el caso, vía jurídica o por vía económica.

Si la huelga tiene por objeto la interpretación o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, juicio de imputabilidad deberá tramitarse por la vía ordinaria jurídica; en cambio si tuvo por objeto la revisión de dicho contrato, la imputabilidad deberá tramitarse por la vía económica, ya que los conflictos de orden económico son los que se refieren al nacimiento, modificación suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

La imputabilidad por lo que hace a violaciones de contrato se debe tramitar por la vía jurídica y la imputabilidad por revisión por la vía económica.

Ya que los laudos no pueden crear, modificar o suspender las condiciones de trabajo sino sólo las llamadas "sentencias colectivas", que son las resoluciones que recaen en los conflictos de orden económico.

La imputabilidad puede solicitarse únicamente cuando quede de firme la resolución de procedencia de la Huelga, actualmete de existencia de la misma, o de la resolución que declare que no procede la inexistencia o improcedencia solicitada.

En la práctica dicho derecho generalmente opera en contra de los propios trabajadores, que indiscutiblemente son los más afectados con los movimientos de huelga que se eternizan, teniendo por ejemplo a los deportistas del pelatario que cumplen tres años de huelga.

Estimamos que de oficio las Juntas pudieran abocarse al fondo, para que ambas partes salieran beneficiados.

No todas las coaliciones degeneran en un conflicto, ni éstas en una huelga; pero resulta evidente que éstas es una de las formas de manifestarse los conflictos de trabajo y podría llegarse incluso, a firmar que la misma contituye la forma de exteriorizarse, el conflicto, en cuyo caso sí que podría distinguirse del conflicto mismo.

El propósito del artículo 453 es respetar y proteger al derecho de huelga, que es el arma más eficaz de los trabajadores.

- e) Derecho de acudir a las autoridades competentes para dirimir sus conflictos.

En la mayoría de los Estados modernos, la prohibición de la autodefensa supone una ordenación adecuada que salvaguarda al mismo tiempo, el interés de los particulares y el público, en el mantenimiento de la legalidad.

Las Leyes se cumplen ordinariamente de una manera espontánea, pero el Estado ha de prever el evento contrario y establecer la garantía del cumplimiento del derecho, mediante órganos específicos de la función jurisdiccional que, en el caso concreto objeto de su actividad, regulen ésta con sujeción a normas establecidas.

El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, decolisión, derivado verbal de *coligere*, que significa chocar, rozar.

El derecho sustantivo y procesal del Trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 Constitucional de 1917, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias, de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del

Estado, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios y para su aplicación en el proceso como instrumento, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletariados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Fracción XX del Artículo 123 Constitucional prescribe "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno;

La Justicia Laboral en México depende del Secretario del trabajo en el campo Federal y del Regente del Distrito Federal y el gobernador de cada estado, en materia común.

El criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son organismos administrativos con funciones jurisdiccionales y facultades para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos entre el capital y el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo, en su Título Once vienen a ratificar las autoridades de trabajo y servicios sociales en su Artículo 523. "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones.

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direccio-

nes o Departamentos de Trabajo;

- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- VI. A la Inspección del Trabajo.
- VII. A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión nacional para la Participación de los Trabajadores - en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Los conflictos de trabajo tienen las siguientes características;

- a) Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la pres tación subordinada y personal de servicios.
- b) Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
- c) Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
- d) Los conflictos de trabajo son eminentemente humanos y dinámicos, en cambio los conflictos civiles son generalmente patrimoniales, por los inter ses en juego.
- e) Los conflictos de trabajo son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los conflictos colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente.
- f) Ciertos autores señalan que en los conflictos de trabajo, los desi gnales son tratados por la ley y el tribunal de manera desigual; en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad por la Ley y el Juez.

g) Sin estar de acuerdo, algunos otros manifiestan que en los conflictos de trabajo existen una especie de despersonalización de las partes, lo que no ocurre en los conflictos cíviles.

#### Causas de los Conflictos de trabajo.

Los conflictos de trabajo son sin lugar a dudas manifestaciones de la lucha de clases, al constituir la más clara y rotunda contradicción entre la clase desposeída en contra de la clase poseedora de la riqueza que es la minoritaria.

Con la aparición de la propiedad privada la sociedad se dividió en dos clases perfectamente diferenciadas que se llamaron en la edad antigua, esclavos y patricios; en la edad media, siervos y nobles y señores feudales; en la edad actual o del capitalismo industrial, proletarios de la ciudad y del campo y capitalistas poseedores de los medios de producción; cabe señalar, que la lucha de clases de las épocas antigua y modernas no tuvo las mismas características que tiene la lucha social de nuestros días. Ahora bien, la pugna social, como todos sabemos, dentro del régimen capitalista tiene una clara manifestación precisamente en los conflictos de trabajo en tal virtud podemos concluir, sin pretender agotar el tema, que los conflictos de trabajo en materia deportiva tienen sus raíces más profundas en el sistema capitalista como consecuencia de causas económico-sociales de las contradicciones existentes y sobre todo en los abusos y opresión hacia la clase deportista profesional, ya que es bien sabido que en una empresa que cumple con la ley y respeto la dignidad e integridad de sus deportistas profesionales, se disminuyen notablemente las puernas que puedieran generarse; en suma, los conflictos de trabajo se generan por un desequilibrio de los factores de produc

ción o por la violación de un derecho.

Los conflictos de trabajo, atendiendo a diversos criterios, se pueden dividir en:

- A) Intereses en pugna
  - a) Conflictos individuales.
  - b) Conflictos colectivos.
  - c) Conflictos Jurídicos (individuales, artículo 57 de la Ley de la materia, colectivos).
  - d) Conflictos de orden económico (individuales, colectivos).
- B) Sujetos
  - a) Entre patrones y trabajadores.
  - b) Entre patrones.
  - c) Entre Deportista Profesional preferencia de derechos.
  - d) Entre sindicatos: detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo.
  - e) Entre sindicatos y terceras personas: cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo, a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio.

Conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de deportistas profesionales que en ellos intervengan.

Conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de deportistas profesionales que intervengan o participen en dichos conflictos.

Conflictos Jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos.

C) Legal

a) Por violación de un derecho.

b) Por violación de una norma.

c) Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.

d) Por desequilibrio entre los factores de la producción.

e) Por incumplimiento de lo pactado.

f) Por insometimiento al arbitraje.

La relación de trabajo entre un deportista Profesional y un equipo deportivo, se rige por la Ley Federal del Trabajo y en especial por el Capítulo X relativo a los deportistas profesionales, reconociéndolo así el contrato de Trabajo Deportivo en su cláusula primera, lo cual implica de una manera fehaciente, que en caso de existir controversia entre las partes (club y Jugadores) se deberá aplicar la Ley Federal del Trabajo, para el efecto de dirimir las.

Existe una cláusula insertada en la mayoría de los estatutos de la federación de Fútbol del mundo, en la cual se señala en términos generales, la prohibición de acudir ante los tribunales de trabajo a dirimir controversias.

Albert fué el primer futbolista Mexicano que ante el problema de carác-



ter legal con un club deportivo intentó y de hecho lo hizo resolver el conflicto ante los tribunales de trabajo, su pena de verse desafiado de cualquier equipo de futbol, lo cual así sucedió.

El artículo 48 del Estatuto de la federación Internacional de Futbol Asociación (F.I.F.A.), señala en diversos párrafos que:

"1. No se autoriza a las Asociaciones nacionales, Clubes o miembros de clubes a plantear ante Tribunales de Justicia los litigios que tengan con la federación o con otras Asociaciones, Clubes y se comprometan a someter toda diferencia a un tribunal arbitral nombrado por común acuerdo."

"2. Si las leyes de un país autorizaran a la asociación nacional respectiva y a sus clubes y miembros a acudir a los tribunales, la Asociación Nacional debe insertar en sus estatutos una disposición por la cual tanto ellos 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."

"3. Las Asociaciones que trasgredan cualquiera de las Cláusulas de este artículo serán excluidas de la Federación, Conforme dispone el Artículo 50, párrafo 1, letras (b) y (c)." (30).

Aquí en México, la Federación Mexicana del Futbol, en Acatamiento a las disposiciones de la F.I.F.A., insertó en su Estatuto del Artículo 68 que dice así:

(30) López, José Luis. Revista proceso de fecha 30 de Marzo de 1987.

"Toda persona moral o física sometida por propia voluntad a la Jurisdicción Deportiva de la Federación, está impedida para solicitar o procurar la intervención de personas extrañas o ajenas al organismo en cualquier asunto de naturaleza deportiva."

En nuestro país, de una forma disfrazada, se obliga al futbolista profesional a resolver sus problemas ante la Federación Mexicana de Fútbol. Lo cual quiere decir que ésta (la federación), no conforme con acatar las disposiciones que le ordena la F.I.F.A., incluye en una forma velada la intrucción de pasar por alto a los tribunales de trabajo, así los dispone la cláusula décima sexta del Contrato de Trabajo deportivo.

"Décima Sexta.- El jugador y el club podrán ocurrir en caso de conflicto o desaveniencia ante la Federación Mexicana de Fútbol Asociación".

Observamos como la F.I.F.A., obliga a las Federaciones a transgredir sus propias constituciones, donde la misma o sea la F.I.F.A., será una especie de retorno antidemocrático, de vuelta al pasado, en donde los patronos mandan y los obedecen.

Es obvio, por lo dicho, que vivimos un grave conflicto de leyes, claro esta que de aplicarse el criterio piramidal tradicional habrá de prevalecer la norma constitucional. Pero a nadie deberá extrañarle que en aras de la necesidad social y económica que ello comparta, se llegue a una modificación sustancial de los criterios personalistas aún contenidos en la constitución y se atienda de manera primordial a la responsabilidad patrimonial.

**Resoluciones de la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.**

Las resoluciones laborales pueden ser acuerdos cuando se refieran a - cuestiones de mero trámite, autos y laudos que son generalmente incidentes, o sentencias que son los que ponen fin al proceso laboral, aunque de conformidad con lo dispuesto en la legislación de la materia también, los procesos laborales pueden concluir mediante convenios, la Conciliación, el desistimiento, la caducidad y las demás formas previstas en la ley que ponen términos al conflicto de trabajo.

Los verdaderos problemas de los deportistas profesionales los podemos concretar de la siguiente forma:

1.- El vivir honestamente y con desahogo económico los deportistas profesionales y sus familias.

2.- Los reglamentos deportivos en muchas ocasiones contravienen a las leyes e instituciones de las naciones, trayendo como consecuencia que los deportistas profesionales busquen una estabilidad interna con la organización a que pertenecen y acorde con el resto de la sociedad en que se les respeten sus garantías individuales y sociales.

3.- La gente que rodea el medio deportivo muestra conducta que perjudica principalmente al deportista y en muchas ocasiones al resto de las personas que forman parte de una institución como los entrenadores y preparadores físicos por lo que proponemos que sea creado un código de conducta deportiva que deban respetar tanto el deportista como la institución a la que pertenece, los promotores, dirigentes y especialmente los medios de información.

4.- Otro problema lo constituye el dejar al deportista profesional sin inscribirlo al régimen obligatorio del seguro social siendo esta una obligación por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social de vigilar que cumplan las instituciones deportivas con ese requisito. Además sería conveniente que los deportistas profesionales tuvieran seguro de vida y gastos médicos mayores contratados por la organización a que pertenecen.

5.- Otro problema es la concentración en manos de grandes monopolios en la organización de diferentes deportes profesionales, como es el caso de fútbol el cual se ha convertido en un gran negocio de empresarios y sin beneficio alguno para el deportista.

## CONCLUSIONES

- 1.- Toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios deportistas profesionales en forma subordinada mediante retribución, jurídicamente hablando es considerado patrón.
- 2.- Un club deportivo que sea la unidad económica de producción de un espectáculo hace las veces de empresa a que se refiere el artículo 15 de la ley Federal del Trabajo.
- 3.- De acuerdo a la ley Federal del Trabajo, el deportista profesional es considerado como trabajador por el hecho de prestar un servicio personal y subordinado.
- 4.- Los deportistas profesionales de acuerdo al diario de debates son trabajadores, que del deporte satisfacen sus necesidades cotidianas, mediante, la relación de un trabajo personal subordinado, dado a un patrón mediante el pago de un salario.
- 5.- El contrato del deportista profesional debe tener una forma específica de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo y al deporte de que se trate.
- 6.- Debe actualizarse la reglamentación en relación al trabajo que desempeñan los deportistas profesionales puesto que es mínima y no es suficiente ni objetiva.
- 7.- Consideramos que el deportista profesional tiene derecho a que el patrón le participe un porcentaje por la transmisión de radio y televisión de la competencia en que participa.
- 8.- Es necesario la creación de determinados mecanismos en cada rama deportiva profesional, para el beneficio tanto del trabajador como del patrón, en su estructura, funcionamiento y desarrollo.

- 9.- Las Federaciones tanto nacionales como internacionales en materia deportiva profesional deben de respetar a las leyes y a las instituciones de cada país.
- 10.- El salario otorgado al deportista profesional se integra por pagos hechos en efectivo por cuotas diarias, gratificaciones, percepciones, habitación en caso de viajes, primas y prestaciones en especie.
- 11.- Los deportistas profesionales deben ser protegidos por la seguridad social.
- 12.- Los deportistas profesionales como trabajadores gozan de todos los derechos que establece la Ley Federal del Trabajo.
- 13.- Existe la necesidad de establecer un seguro por cesantía, así como los seguros que sean posibles en el curso de la contratación deportiva por cantidades suficientes que le permita su restablecimiento a la vida deportiva profesional o a un retiro digno.
- 14.- Es innegable que los deportistas profesionales gozan de todos los derechos inclusive de asociación profesional sindicalización y contrato colectivo.
- 15.- Para hacer efectivos los derechos consignados por la Ley, se requiere que exista un instrumento para ello, el derecho a huelga.
- 16.- Es un deber social procurar un mejoramiento real y efectivo de los deportistas profesionales, prestándoles todo el apoyo que la ley concede, pero sin pretender en lo más mínimo, lesionar u ofender intereses estrictamente legítimos y justos de la clase patronal.

## BIBLIOGRAFIA

1. Acosta Romero, Miguel. TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO, 6a. ed., Ed. Porrúa S.A., México 1984.
2. Arce Cano, Gustavo. LOS SEGUROS SOCIALES EN MEXICO. Ed. botas México 1944.
3. Bermudez Cisneros, Miguel. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Y Distribuidor Cárdenas, México, 1978.
4. Cabanellas, Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL. Tomo IV, - Ed., gráfico. Buenos Aires, 1949.
5. Cabrera Bazan, José. EL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO. Instituto de estudios políticos, Madrid. 1961.
6. Canton Moller, Miguel. LOS TRATADOS ESPECIALES EN LA LEY LABORAL MEXICANA. Ed. Cárdenas, México. 1968.
7. Canton Moller Miguel y Vázquez Romero, Adolfo. DERECHO DEL DEPORTE. Editorial esfinge, México. 1968.
8. Canton Moller Miguel y Vázquez Romero, Adolfo. DERECHO DEL TRABAJO DEPORTIVO. Ed. Yukalpetén S.A., México. 1975.
9. Castorena, Jesús J. MANUAL DE DERECHO OBRERO, 7a. Ed. sin Ed. México, 1984.
10. Cavazos Flores, Baltazar. LAS TECNICAS DE ADMINISTRACION CIENTIFICA Y LOS TRABAJOS ATIPICOS. Ed., Trillas, México. 1986.
11. Cavazos Flores, Baltazar. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Ed., Trillas, México. 1985.
12. Cueva, Mario de la EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I. Ed., Porrúa. México 1968.



13. Dávalos Morales, José. DERECHO DE TRABAJO 1. Ed., Porrúa, S.A. México 1985.
14. De buen Lozano, Néstor. DERECHO DE TRABAJO. Tomo 1. Ed., - - Porrúa S.A., México 1985.
15. Despotin A., Luis. DERECHO DEL TRABAJO. Ed., Cárdenas México. 1957.
16. Ferrari, Francisco. DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Ed., de palma Buenos Aires. 1972.
17. García Cruz Miguel. LA SEGURIDAD SOCIAL EN MEXICO. Tomo 1 B. Costa -Amic- Ed. México 1972.
18. Heinz, Schoebel. OLIMPIA Y SUS JUEGOS. Biblioteca uthea de Historia México 1968.
19. Huizinga, Johan, HOMO LUNDES. (traducción de Eugenio I maz) emecé, Buenos Aires 1984.
20. Krotoschín, Ernesto. TRATADO PRACTICO DE DERECHO DE TRABAJO Tomo II. Ed., de Palma. Buenos Aires, 1981.
21. Lozano Noriega, Francisco. CUARTO CURSO DE DERECHO CIVIL CONTRATOS. 3a. ed. Asociación Nacional del Notario Mexicano, México. 1982.
22. Mantilla Molina, Roberto. DERECHO MERCANTIL 23 ed., Ed. Porrúa S.A. México. 1984
23. Moto Salazar, Efraín. ELEMENTOS DE DERECHO. 33a. ed., Ed. Porrúa S.A., México 1986.
24. Muñoz Ramón, Roberto. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II, Ed., - - Porrúa S.A., México 1983.
25. Lozano Noriega, Francisco. DERECHO CIVIL CONTRATOS. 3a. Ed., - Asociación Nacional del Notariado Mexicano. 1982.

26. Pozzo D. Juan. DERECHO DE TRABAJO. Tomo 1. Ed., Ediar S.A. Buenos Aires. 1984.
27. Pina Rafael de Curso de DERECHO PRECESAL DEL TRABAJO. ed. - - Botas, México. 1953.
28. Trueba Urbina, Alberto. NUEVA DERECHO DEL TRABAJO. 5a. ed., - Ed. Porrúa México 1978.
29. Tissembaum, mariano R. y otros, EL DERECHO LATINOAMERICANO - DEL TRABAJO TOMO 1. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho, México. 1974.
30. Valero Mera J. Luis. 100 AÑOS DE LUCHA LIBRE EN MEXICO. Ed., - Anaya. México, 1978.

#### LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa, S.A. México 1990.
2. Nueva ley Federal del Trabajo. Comentada, Tematizada y sistematizada por Cavazos Flores, Baltazar, 7a. ed., Ed. Trillas, México 1986.
3. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y - - Trueba Barrera Jorge, 54a. ed. Ed. porrúa S.A. México 1986.
4. Ley Federal de Derecho de Autor. Ed., Porrúa S.A. México 1989.
5. Código de Comercio para el Distrito Federal. Ed. Porrúa S.A. México - 1989.

#### OTRAS FUENTES

Estatutos de la Federación Mexicana de Futbol profesional compilación y comen

- tarios de Diego de Leo, 7a. Edición, México 1970.
2. Reglamento Olímpico Internacional, Publicaciones del Comité Olímpico Internacional, edición 1975.
  3. Estatutos del Comité Olímpico Mexicano, Publicaciones del Comité Olímpico Mexicano, México 1987.
  4. Diario de los Debates, Cámara de Diputados, México 1968.
  5. Buendía Manuel, Apuestas, derrotas y vicios Deportivos, El Fútbol y la T.V., Editorial oriente de Uruguay, México 1980.
  6. Memorias del primer Congreso Internacional de Derecho del Deporte, se celebró en el Distrito Federal los días veintiséis al 30 de Junio de 1968, convocado El Congreso por la Universidad Nacional Autónoma de México y el Comité Organizado de los juegos de la XIX Olimpiada ed. de la U.N.A.M.; México 1968.

Las ponencias a presentar podían ser clasificadas en los incisos de cuatro temas para nuestro estudio enfocamos el cuarto tema que se llevó a cabo el día Sábado 29 de Junio de 1968. Con el siguiente programa.

**Tema IV.- Amateurismo y profesionalismo:**

- a) La relación de trabajo en el deporte. El amateur y el trabajador deportista.
- b) El concepto de patrón en el deporte.
- c) Respeto y protección del amateur.
- d) La protección jurídica del deportista profesional.
- e) La seguridad social en el deporte.
- f) El deporte como garantía de los trabajadores y de los campesinos.

La Universidad Nacional Autónoma de México edita con este magnífico material las memorias respectivas. Por ello, a grandes trazos, entresacamos ponencias destacadas, que a lo largo de cinco inolvidables jornadas de gran calidad humana y profesional se suscitaron.

**Mozart Russomano, Víctor.** "Aspectos generales del Trabajo Deportivo".

(Ponencia formulada el Jueves 27 de Junio de 1968)

**Cantón Moller, Miguel.** "La relación de Trabajo en el Deporte".

(Ponencia formulada el Sábado 29 de Junio de 1968)

**López Aparicio, Alfonso.** "El Deporte Profesional y el Derecho de Trabajo".

(Ponencia formulada el Sábado 29 de Junio de 1968)

**Sánchez Alvarado, Alfredo.** "La relación del Trabajo en el Deporte".

(Ponencia formulada el Sábado 29 de Junio de 1968)

**Tissebaun, R. Mariano.** "El Concepto de patrón en el Deporte"

(Ponencia formulada el Sábado 29 de Junio de 1968)

**Trueba Urbina, Alberto.** "Amateurismo y Profesionalismo"

(Ponencia formulada el día Sábado 29 de Junio de 1968).