

986



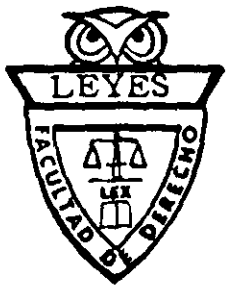
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

"CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES"

P R E S E N T A :
EDGAR SUAREZ FERNANDEZ DEL CAMPO

ASESOR DE TESIS: DR. JOSE DAVALOS MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

Le dedico este trabajo a:

- ❖ Mis padres Ignacio Suárez Seelbach y Patricia Fernández del Campo, porque no existen palabras para decirles lo que significan para mi, *gracias* por ser ustedes y porque sin ustedes no sería yo.

- ❖ Mi maestro, el Dr. José Dávalos Morales, por haberme dado el honor de dirigirme esta tesis.

- ❖ Mis hermanas Ivonne e Ivette, gracias por su apoyo incondicional y sus lindas palabras de aliento.

- ❖ Citlalli, por ser la razón de mi existir.

- ❖ La vida, por ser tan generosa conmigo; a la justicia y al Derecho.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPITULO 1. CONCEPTOS GENERALES

1.1. Relación de Trabajo.....	1
1.1.1. Trabajador.....	2
1.1.2. Patrono.....	3
1.1.3. Contrato Individual de Trabajo.....	4
1.2. Jornada de Trabajo.....	5
1.2.1. Horas Extras.....	6
1.3. Salario.....	7
1.3.1. Salario Mínimo.....	8
1.3.2. Principio de Igualdad de Salarios.....	9
1.4. Aguinaldo.....	9
1.5. Prestaciones.....	10
1.5.1. Vacaciones.....	10
1.5.2. Antigüedad y derecho de preferencia.....	11
1.5.3. Utilidades.....	13
1.5.4. Prima dominical.....	14
1.6. Estabilidad en el Empleo.....	15
1.6.1. Rescisión de las relaciones de trabajo.....	16
1.6.2. Terminación de las relaciones de trabajo.....	17
1.7. Contrato a Prueba.....	18
1.8. Derecho Colectivo de Trabajo.....	19
1.8.1. Huelga.....	20
1.8.2. Sindicato.....	21
1.8.3. Seguridad social.....	22
1.8.4. Asociación profesional.....	24
1.9. Empresa.....	25
1.10. Transferencia.....	27
1.11. Fútbol.....	27
1.11.1. Futbolista profesional.....	28
1.11.2. Desarrollo y etapas del futbolista.....	30
1.11.3. Clase y desempeño en el equipo.....	31

CAPITULO 2. ANTECEDENTES DEL FUTBOL

2.1. El Rugby.....	33
2.2. Historia del Fútbol.....	34
2.2.1. En Europa.....	35
2.2.2. En América.....	40
2.2.3. En México.....	41
2.3. Competencias Internacionales y Nacionales.....	44
2.3.1. Copa del Mundo.....	44
2.3.2. Torneo de liga.....	49
2.4. Organos.....	51
2.4.1. Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA).....	51
2.4.2. Confederación de Fútbol.....	57
2.4.3. Federación Mexicana de Fútbol (FEMEXFUT).....	58

CAPITULO 3. MARCO JURIDICO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	60
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	72
3.3. Estatuto de la Federación Mexicana de Fútbol.....	93

CAPITULO 4. CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES

4.1. Situación actual del futbolista en el Derecho del Trabajo.....	99
4.1.1. Jornada.....	99
4.1.2. Días de descanso.....	101
4.1.3. Vacaciones.....	101
4.1.4. Salario.....	102
4.1.5. Participación de utilidades.....	108
4.1.6. Transferencia.....	111

CONCLUSIONES.....	114
-------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	117
-------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Los futbolistas gozan de los derechos establecidos en el título de trabajos especiales, donde resulta insuficiente la regulación y hace necesario establecerla de una manera aparte. Los conflictos de naturaleza laboral se presentan en todo momento, lo que significa, que al no contar con condiciones de trabajo propias a la naturaleza del trabajo y con los derechos colectivos, el deportista queda en un estado de indefensión.

Las condiciones de trabajo de los futbolistas han sido minimizadas, el deporte ha evolucionado, tomando dimensiones de gran importancia para nuestra sociedad. En México, se necesita que los jugadores tomen conciencia de libertad para aplicar los derechos que les confiere la Ley Federal del Trabajo.

Los futbolistas profesionales tienen la facultad para exigir el respeto a sus derechos, a partir de la relación de trabajo en la era del profesionalismo, que comienza en Inglaterra (cuna del fútbol), y se ha venido estableciendo hasta llegar a conformar el deporte mas practicado en el mundo. La relación de trabajo del futbolista, le confiere los mismos derechos que cualquier otra relación, no obstante, se necesita establecer una regulación especial amplia y aparte de los demás deportistas, de tal manera que tome como base el capítulo de deportistas profesionales. El derecho del trabajo debe evolucionar conforme a las circunstancias, esta nueva regulación debe contener todos los derechos del futbolista.

Lo que algún día comenzó como un juego, ahora es una competencia en donde la combinación de jugadores, las circunstancias, tales como la transferencia, hacen del futbolista un objeto de comercio, sin considerarlo como un ser humano. La competitividad es razón importante por la que se lucra, lo que ha hecho que los grandes equipos se conviertan en grandes empresas.

El público al ver el espectáculo no se da cuenta de que los futbolistas también son trabajadores y que se ganan la vida de esa manera. Es necesario que los aficionados, los

espectadores, y el público en general, hagan conciencia de ello cuando apliquen todas las normas de trabajo fundamentadas en el artículo 123 constitucional.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

En una relación de trabajo como la que tiene el futbolista profesional, abundan conceptos de los cuales nos ocuparemos para una mejor comprensión. Dentro de este esquema nos referiremos a la relación de trabajo, contrato individual de trabajo, trabajador, patrono, salario, jornada de trabajo, así, como otros conceptos que nos ayudarán a entender e identificar las condiciones de trabajo de los futbolistas profesionales. Por lo tanto es menester que entendamos los conceptos básicos del Derecho del Trabajo.

1.1. RELACIÓN DE TRABAJO

La ley en su artículo 20 establece que “se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. Asimismo, para el Diccionario Jurídico Mexicano la relación de trabajo es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona física a otra persona física o moral, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

Para el maestro Mario de la Cueva es aquella relación que se establece entre dos personas, el trabajador, quien presta un servicio personal subordinado a otra llamada patrón a cambio de un salario.¹ Para el maestro Muñoz Ramón Roberto es “el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo personal, recíprocos al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí”².

¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Undécima edición. Porrúa. México. 1988. pág. 199.

² MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del trabajo. T.II. Porrúa. México. 1983. pág. 44.

Para nosotros la relación de trabajo tiene como elementos fundamentales los siguientes:

- Es un vínculo jurídico.
- Existen dos partes en la relación, el trabajador y el patrón.
- Relación de subordinación.
- Existe una remuneración llamada salario.

Con los elementos anteriores proponemos esta definición, es el vínculo jurídico existente entre el trabajador y el patrón, donde a cambio de un trabajo personal subordinado se da un salario.

1.1.1. TRABAJADOR

La ley en el artículo 8° a la letra dice: “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

No obstante que en la doctrina y en la legislación no hay acuerdo en la denominación de esta parte contractual, pues unas veces es llamado empleado, otras obrero, pero en general es quien presta su trabajo personal subordinado en la contratación laboral y es conveniente referimos a la Ley Federal de Trabajo en la definición que con anterioridad expusimos, puesto que al hablar de trabajador nos referimos a la contraparte del patrono. El trabajador ha de ser persona física, ha de ser trabajador por cuenta ajena, ha de realizar una labor subordinada y debe percibir un salario³.

³ Enciclopedia Jurídica Omcba. T.XXV. R-T. Bibliográfica. Argentina. 1966.

Para Roberto Muñoz Ramón el trabajador “es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado”⁴. Por nuestra parte sostenemos que trabajador es la persona física, que presta a otra persona física o moral un servicio personal subordinado material o intelectual.

1.1.2. PATRONO

En la acepción legislativa jurídicamente hablando, es uno de los elementos del contrato de trabajo y debemos distinguir entre patrono abstracto y patrono concreto, en donde frente al trabajador quienes tienen labores más importantes son llamados altos empleados, y los concretos son quienes a veces forman un verdadero representante de un patrono abstracto, tal concepto lo da el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Guillermo Cabanellas considera que el patrono es toda persona, tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continúa y por cuya cuenta se ejercita la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador. De señor absoluto y dueño sin límites de la empresa, el patrono, ha pasado a ser el director, el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses que junto al trabajador y el estado integran para el Derecho Laboral la producción⁵.

La definición legal de patrón se establece en el artículo 10 de la ley : “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

⁴ MUÑOZ RAMON, Roberto. Ob. cit. pág. 44.

⁵ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. T.II. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1968. pág. 307.

Para el maestro Mario de la Cueva⁶, la definición de patrono es la misma que la enunciada con anterioridad en el artículo 10 de la ley, en cuanto que patrono puede ser toda persona física o moral que ocupe los servicios de otra.

Para nosotros, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, que se mantienen bajo su supervisión y subordinación.

1.1.3. CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Comenzaremos por la definición que estipula la Ley en su artículo 20, el cual en su segundo párrafo dice "...contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario..."

La esencia de la relación de trabajo estriba en que el patrón se encuentra, en todo momento, en la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo de sus obreros, según convenga a los fines de la empresa, mediante un contrato individual de trabajo⁷.

Para el maestro Dávalos Morales, se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando que denominación se le dé, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales⁸.

El Diccionario Jurídico Mexicano nos dice: "Es el acuerdo entre un trabajador y un patrono mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o

⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Undécima edición. Porrúa, México. 1988. pág. 210.

⁷ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimoséptima edición. Porrúa, México. 1990. pág. 29.

⁸ Cfr. DAVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I, Séptima edición. México. 1997. pág. 107.

trabajo subordinado, en tanto el patrono se obliga al pago de un salario específico en función o a consecuencia del servicio realizado”⁹.

La base constitucional del contrato individual de trabajo se encuentra en el artículo 5º tercer párrafo, el cual establece que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Dentro de las obligaciones de los trabajadores en el capítulo II de la ley, encontramos en el artículo 134 fracción III, que señala como obligación de los trabajadores desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo, lo que nos da un elemento indispensable del contrato en cuestión. La subordinación, es el otro elemento que junto al trabajador y al patrón, dan sentido al contrato, por último, acogiéndonos a una definición legal, es aquel contrato en virtud del cual se establece una relación de subordinación del trabajador para desempeñar el servicio bajo supervisión del patrón a cambio de una contraprestación fijada.

1.2. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo para nuestra legislación laboral, es el tiempo durante el cual, el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo contratado, artículo 58 de la ley. Por ende, no se requiere que este efectivamente prestando un trabajo determinado, sino sólo que esté a disposición del patrón, que durante su jornada de trabajo se encuentre subordinado a la autoridad o dirección del patrón para la ejecución de su trabajo, aunque materialmente no labore, lo que se considera para los efectos legales como jornada de trabajo.

Para el Diccionario de la Lengua Española, jornada es el tiempo de duración del trabajo diario de los obreros, definición que no aclara lo que realmente se considera como la jornada de trabajo, aunque contiene elementos propios de ésta.

⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Quinta edición. Porrúa. México. 1992.

Para algunos autores como Manuel Alonso Olea, la jornada “es el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo”¹⁰. Asimismo, para el maestro Mario de la Cueva, la jornada de trabajo no es un número determinado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiere estipulado, y a falta de estipulación, por el máximo legal¹¹.

Llegamos a la conclusión de que la jornada tiene tres elementos esenciales:

- Que haya disposición de parte del trabajador.
- Sea consecuencia de la subordinación.
- No exceda del tiempo legal que es de 48 horas semanales.

1.2.1. HORAS EXTRAS

Nuestro ordenamiento laboral permite por otra parte, la posibilidad de que la jornada de trabajo se prolongue, bien por trabajo de emergencia o bien por trabajo extraordinario. Cuando concurren circunstancias extraordinarias que así lo ameriten, la jornada de trabajo podrá prolongarse sin que exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiendo pagarse con el ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas que comprenda la jornada ordinaria de trabajo¹².

El artículo 66 establece, que puede también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana.

¹⁰ OLEA, Manuel Alonso. Derecho del trabajo. Sección de Publicaciones de la Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. Tercera edición. Madrid. 1974. pág. 124.

¹¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Decimoquinta edición. Porrúa. México. 1998. pág. 273.

¹² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Ob. cit.

“Las horas extras de trabajo, representan la prolongación por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono”¹³.

Para nosotros, son las horas que un trabajador puede excederse en su trabajo teniendo derecho a que se las paguen dentro de los límites que marca la ley.

1.3. SALARIO

Proviene del latín *salarium*, sal y se define como una prestación debida al trabajador subordinado por su empleador, en relación sinalagmática con la debida por aquel a este. El salario, para el jurista, es ante todo, la contraprestación del trabajo subordinado¹⁴.

El artículo 82 de la ley establece como definición del salario, la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Para el maestro Euquerio Guerrero el salario “es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador”¹⁵. El salario puede ser fijado libremente por las partes o estar sujeto a límites que fija el estado, tanto al máximo como al mínimo, o sólo a uno de ellos. Existe el conocido salario mínimo, pero no existe un tope para convenir un salario superior y solo se hace mención del salario máximo para el caso de las indemnizaciones en los riesgos profesionales y en las primas de antigüedad.

El salario para el maestro Mario de la Cueva, “es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”¹⁶.

¹³ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pág. 279.

¹⁴ GARRONE, José Alberto. Diccionario jurídico Abeledo-Perrot III. Buenos Aires. 1987. pág. 342.

¹⁵ GUERRERO, Euquerio. Ob. cit. pág. 216.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pág. 293.

Esa reciprocidad de prestaciones que marca a la relación laboral la califica como onerosa, pues, cuando el contrato es con prestaciones recíprocas de provechos y gravámenes para ambas partes, es también un contrato necesariamente oneroso.

A la contraprestación que recibe el trabajador por el trabajo personal subordinado y el cual no podrá ser menor al salario mínimo, le llamamos salario. Se ha tratado al salario mínimo como la menor cantidad que se puede pagar para asegurar una vida decorosa del trabajador y de su familia, tema que tratamos a continuación.

1.3.1. SALARIO MINIMO

En el ordenamiento jurídico se puede prevenir la fijación de salarios irrisorios o manifiestamente insuficientes para la subsistencia del trabajador, mediante la imposición de un salario mínimo, que es el menor salario que se puede pagar a un trabajador subordinado, tal como lo señala el diccionario jurídico Abeledo-Perrot¹⁷.

La ley en el artículo 90, establece como salario mínimo “la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.” De la definición anterior desprendemos que el pago debe ser en efectivo, tal como se consagra en la base constitucional del artículo 123 fracción X “el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretende sustituir la moneda”. Existen otras prestaciones que corresponden a un salario integrado, pero al mínimo no se le podrá disminuir por ningún motivo ya que además es inembargable, en conclusión, es intocable. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

¹⁷ GARRONE, José Alberto. Diccionario jurídico Abeledo-Perrot. T.III. Buenos Aires. 1987.

1.3.2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIO

Nuestra legislación contempla este principio en el artículo 123 apartado A), fracción VII, el cual a la letra dice: “ Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad”. Tomando de base el marco constitucional el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, especifica que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. El artículo 3° de la misma ley, en su segundo párrafo establece que “... no podrán establecerse distinciones entre trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

A trabajo igual, salario igual a efecto de que no se establecieran diferencias salariales en función del distinto sexo de los trabajadores, con mayor razón en los del mismo sexo.

1.4. AGUINALDO

De acuerdo a su etimología es incierta y significa regalo de navidad, también denominada en algunas legislaciones, como por ejemplo, la Argentina “sueldo anual complementario”. En la actualidad con el avance y desarrollo de la legislación laboral, son muchos los países que lo han impuesto como obligatorio y se entiende, como la cantidad que por disposición legal será entregada cada fin de año a los trabajadores por quien haya contratado sus servicios, debe ascender como mínimo al equivalente de quince días de salario en el campo de las actividades productivas en general y a un mes de salario cuando se trate de los empleados de los poderes de la unión y del gobierno del Distrito Federal¹⁸.

¹⁸ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Ob. cit. pág. 46.

El artículo 87 de la ley, no precisa una definición de aguinaldo, pero se desprende, que es un derecho de los trabajadores a recibir una cantidad de dinero equivalente a quince días de salario por lo menos y que es anual.

Para el maestro Dávalos Morales “los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos”¹⁹.

Tomando los elementos principales para hacer nuestra definición, el aguinaldo, es la cantidad de dinero correspondiente a 15 días de salario por lo menos, que tiene derecho el trabajador al final del año.

1.5. PRESTACIONES

Las prestaciones complementarias que logran mejores condiciones de trabajo; una situación decorosa a todo trabajador y que se desprenden de los derechos constitucionales, han fortalecido la relación que enfrenta hoy en día el trabajador frente al patrón.

1.5.1. VACACIONES

Del latín *Vocatio-onis*, el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la ley sin menoscabo de la remuneración habitual, con el fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de las disposiciones legales. Lo anterior señalado por el diccionario jurídico de investigaciones jurídicas.

¹⁹ DÁVALOS MORALES, José. Ob. cit. pág. 210.

La ley no precisa una definición de este derecho, pero lo regula por completo en su capítulo IV, intitulado, las vacaciones, en cuyo artículo 76 dice: “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios”.

1.5.2. ANTIGÜEDAD Y DERECHO DE PREFERENCIA

La antigüedad es un hecho, del cual derivan una serie de derechos como son:

- I.- Estabilidad en el empleo, salvo los casos de excepción del artículo 123 apartado “A” fracción XXII de la Constitución y los artículos 49 y 50-II de la Ley.
- II.- Indemnización en caso de rescisión del contrato imputable al patrón (artículo 52).
- III.- Vacaciones.
- IV.- Constancia de servicios.
- V.- Preferencia.
- VI.- Inmunidad después de 20 años de antigüedad, por faltas leves.
- VII.- Prima de Antigüedad²⁰.

Por tanto tenemos que distinguir entre el hecho de antigüedad y la prima de antigüedad a la que se refieren muchos autores. El maestro Borrel Navarro la define como: “una prestación laboral, independiente a cualquier otra, a la que tienen derecho los trabajadores de planta, que son aquellos que tienen una relación de trabajo o contrato por tiempo indeterminado, que consiste en el pago del importe de 12 días de salario por cada año de servicios prestados;

²⁰ NESTOR DE BUEN. Derecho del Trabajo. T.II. Novena edición. Porrúa. México. 1992. pág. 350 y 351.

debiéndose considerar como salario máximo para calcular la prima de antigüedad el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de la prestación del servicio”²¹.

La prima de antigüedad, es el derecho que surge del hecho del tiempo que llevan en servicio laborando los trabajadores en la empresa, independientemente de la calidad del trabajador. El Diccionario Jurídico de Investigaciones Jurídicas, dice que es el nombre que se le da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual.

El derecho de preferencia consagrado en el artículo 154 de la ley, comprende varios conceptos como son: la nacionalidad, la antigüedad del trabajador en la empresa, que el trabajador no tenga ninguna otra fuente de ingresos y que tenga a su cargo una familia y la afiliación de un sindicato.

En opinión de Mario de la Cueva son “limitaciones a la libre selección del personal por el empresario, pues lo obligan a utilizar a los trabajadores que disfruten de sus derechos, con exclusión de quienes no son titulares de ellos”²².

El derecho de preferencia desde nuestro humilde punto de vista, es el derecho que tienen los trabajadores, de ser preferidos de acuerdo a las circunstancias establecidas en la ley, a otros, siempre y cuando no exista en el contrato colectivo de trabajo una cláusula de admisión.

Si en la empresa dice el maestro Dávalos Morales, existe una plaza, el patrón tendrá la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores conforme al orden que establece el artículo citado, atendiendo a las características mencionadas. De lo expuesto

²¹ BORREL NAVARRO, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1991. pág. 226.

²² DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pág. 417.

anteriormente se desprende que existen dos condiciones públicas para ejercer el derecho de preferencia en el caso de la creación de una nueva plaza:

I.- Que no exista contrato colectivo de trabajo dentro de la empresa.

II.- Si existe el contrato colectivo de trabajo, que no tenga cláusula de admisión²³.

1.5.3. UTILIDADES

Las utilidades se miden de acuerdo a la explotación de la sociedad durante un periodo determinado, llamado ejercicio. La ley Argentina en cuanto se refiere al hecho concreto de la distribución de las utilidades, manifiesta que la misma solo podrán ser distribuidas si resultan en forma real y líquida de un balance confeccionado de acuerdo con la ley, el estatuto y aprobado por el órgano competente. El concepto líquida es equivalente al de utilidad neta, es decir, la utilidad es el excedente del activo social sobre el pasivo, incluso el capital social y las cuentas a él asimiladas, especialmente las reservas, en el momento en que se compila el balance anual²⁴.

El artículo 120 a la letra dice: “El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponda a los trabajadores en las utilidades de cada empresa”. Para los efectos legales, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la ley del impuesto sobre la renta.

El porcentaje que tiene derecho el trabajador por producir ganancias a la empresa, es para nosotros el concepto que corresponde al derecho a las utilidades de la empresa.

“Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas”, este es el enunciado de la fracción IX del apartado A del artículo 123 constitucional.

²³ DÁVALOS MORALES, José. Ob. cit. pág. 230.

²⁴ GARRONE, José Alberto. Ob. cit. pág. 571.

Guillermo Cabanellas define esta figura como “un conjunto de sistemas económicos, de variados matices dentro de su unidad, que se inauguran en el siglo XIX y que les concede a los empleados y obreros una parte del rendimiento positivo que las empresas obtienen anualmente o en otros periodos que se establecen”²⁵.

Con relación a la participación en los beneficios, este sistema atribuye al empleado un determinado porcentaje en las utilidades, ya sea de toda la empresa o bien, en una sección de ella. Deben distinguirse estos sistemas, del destajo o de las comisiones, porque no se calculan sobre los resultados del trabajo del empleado, ni se realizan con la calidad ni cantidad de esfuerzo prestado, sino que tienen como base los resultados generales y positivos conseguidos por una empresa mediante el concurso de sus distintas fuerzas productivas²⁶.

1.5.4. PRIMA DOMINICAL

Conforme a nuestro ordenamiento laboral los trabajadores que presten servicios en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Tal como lo establece el artículo 71 de dicho ordenamiento. Asimismo, el artículo 73 establece el pago en ese caso de un doscientos por ciento más del salario, además del que corresponda por el descanso.

Con las reformas en 1970 de la ley se estableció una prima a favor de los trabajadores que habitualmente presten sus servicios los domingos. La razón de ser de esta prestación es porque el domingo es un día socialmente apto para el descanso y diversión, adecuado para la vida familiar o la observancia de preceptos religiosos, por tanto es injusto que el trabajador vaya a descansar en un día menos apto para lo mencionado, ya que el cuerpo necesita una restauración orgánica y es el domingo el día más apropiado.

²⁵ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral. T. I. Bibliográfica Omeba. 1968. pág. 610.

²⁶ BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985. pág. 411.

1.6. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación²⁷.

“El derecho del trabajador a la permanencia en su trabajo mientras cumpla con sus obligaciones laborales y no motive su separación justificada”, dicha definición es expuesta por el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas.

La estabilidad en el trabajo es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él. Conforme al artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; es un deber para el patrón porque la hipótesis de disolución de una relación de trabajo está determinada en la ley²⁸.

Desde nuestro particular punto de vista la estabilidad en el empleo es un principio por el cual el trabajador debe tener la seguridad de mantener su fuente de ingresos, y no ser excluido por motivos que no sean justificados, esto a favor de que el trabajador tiene a su cargo a una familia y no puede dejar de percibir un salario, es una garantía, que deba estabilizarse en su trabajo.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pág. 193.

²⁸ Cfr. DÁVALOS MORALES, José. Ob. cit. págs. 137 y 138.

1.6.1. RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La estabilidad en el empleo como ya dijimos anteriormente es una garantía que se debe respetar excepto en situaciones que ameritan una rescisión por parte de uno de los sujetos de la relación laboral.

Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. El ejercicio de esa potestad puesto que por un motivo puede o no rescindirse al trabajador esta condicionado por el acto u omisión y porque ese acto u omisión sea grave.

El artículo 46 previene, que “el trabajador o el patrono podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad”. El artículo 47 de la ley, enuncia las causales de rescisión, las cuales analizaremos en el capítulo correspondiente.

Entendemos que la rescisión, es la extinción de la relación de trabajo por incumplimiento de las obligaciones de las partes. Por una rescisión injustificada debemos decir que existen dos soluciones o derechos que tiene el trabajador, las cuales explicamos a continuación:

- La reinstalación, de acuerdo al diccionario de la academia expresa que reinstalar es volver a instalar y de este verbo dice que significa poner en posesión de un empleo, cargo o beneficio, poner o colocar en su lugar debido algo. Pero jurídicamente debe emplearse este concepto y no tanto de manera física, es decir como un restablecimiento o restauración del trabajador en los derechos que le correspondan en la empresa.
- Indemnización por daños y perjuicios en caso de no reinstalar al trabajador estará obligado a pagar el monto por la cantidad de tres meses de salario.

El trabajador que solicite la rescisión de su contrato por causas imputables al patrón tendrá derecho a que se le pague la indemnización de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicios y los salarios vencidos hasta que se cumplimente el laudo, artículo 48 de la ley. El trabajador que pretende rescindir su contrato deberá hacerlo en el término de un mes, ya que para el caso contrario su acción prescribe, de conformidad con lo previsto en el artículo 517, fracción II de la Ley²⁹.

La duración del contrato de trabajo conforme a lo estipulado en el artículo 35 dice: "Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado". El artículo 37 a la letra dice: "El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador;
- III.- En los demás casos previstos por esta ley".

1.6.2. TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Las causas de terminación las podemos dividir en dos categorías :

- I.- Por mutuo Consentimiento y;
- II.- Por circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos.

El artículo 53 fracción I señala el mutuo consentimiento como causa de terminación de la relación individual de trabajo, las demás fracciones señalan la muerte del trabajador, la terminación de la obra o el vencimiento del término, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación de trabajo; y la última fracción declara terminadas las relaciones individuales de trabajo en los casos de cierre de las

²⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. Sexta edición. México 1981. pág. 282.

empresas, esto es la terminación colectiva de las relaciones de trabajo a las que se refiere el artículo 434 de la ley.

La terminación por tanto, es la finalización de las relaciones de trabajo por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes o por un mutuo consentimiento. Para el maestro Baltazar Cavazos la rescisión de las relaciones de trabajo es una de las formas de terminación de los mismos, ocasionada únicamente por el incumplimiento de cualquiera de las partes; de ahí que sea una forma de terminación anormal o patológica del mismo.

1.7. CONTRATO A PRUEBA

Este contrato llegó a ocasionar un desequilibrio e incertidumbre con relación a la estabilidad del trabajador en la empresa, debido a malas interpretaciones del artículo 47 fracción I que señala como causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón: Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de 30 días de prestación de servicios.

De igual manera se contempla en el artículo 343 la relación de trabajadores domésticos, a los cuales se les puede rescindir la relación laboral sin responsabilidad para el patrón dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio y en cualquier tiempo sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización correspondiente³⁰.

Este contrato no se encuentra definido por diccionarios jurídicos, pero para Manuel Alonso García "es la condición suspensiva de un contrato de trabajo cuyos efectos quedan así enteramente subordinados al cumplimiento del resultado futuro, incierto en que aquella puede

³⁰ DAVALOS MORALES, José. Ob. cit. pág. 114.

consistir, estimando como tal la apreciación que de ese resultado pueda hacer el mismo empresario”³¹.

El contrato a prueba puede ser mal interpretado por muchos, ya que como tal no esta regulado, pero en cuanto a su alcance y su abstracción e interpretación de la ley se llega a la conclusión que en la ley se encuentra, como en los casos vistos con anterioridad, de ahí llegamos a la conclusión que si tuviéramos que definirlo diríamos que es aquel contrato individual de trabajo que tiene como finalidad ver si el trabajador llena el perfil que las empresas solicitan, lo cual iría en contra de la garantía de estabilidad en el empleo y así no tendría ninguna seguridad laboral el trabajador.

1.8. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

La idea del derecho colectivo de trabajo tiene cierto arraigo en la doctrina y en alguna medida fuerza legal. El derecho individual del trabajo, que es creación fundamental del Estado, intenta llevar al trabajador individualmente considerado, el beneficio de una legislación protectora que impida la explotación patronal. De otra suerte, si el trabajador enfrentara al patrón sus escasas fuerzas individuales sería tratado ventajosamente. Podríamos decir, con cierta intención que el derecho individual se integra para evitar que una insuficiente conciencia de clase por parte del trabajador que conoce la realidad de su posición social adquiere una plena conciencia de clase y crea por ello mismo, los instrumentos que le permitirán a través de la unión proletaria equilibrar sus fuerzas con las del patrón y aún superar las de este. En esa medida los instrumentos colectivos son: coalición, asociación profesional, sindicato y huelga, los cuales son claramente instrumentos de clase.

³¹ DE BUEN, Néstor. Ob. cit. pág. 34.

1.8.1. HUELGA

Tal derecho reúne una importancia clave en los intereses de los trabajadores principalmente y “es la suspensión concertada del trabajo que responde a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de sus necesidades”³².

La huelga, en síntesis ha de contemplarse hoy en día como un acto normal, de carácter funcional, que tiene como finalidad justa y equitativa, garantizar al asalariado su situación económica y un trato respetuoso en la relación de trabajo, pues es regla de la convivencia social que unos mandan y otros se ven obligados a obedecer, los choques o las luchas de en que dos partes se enfrentan deben guardar un prudente equilibrio que permita la subsistencia de sus respectivos puntos de vista. En nuestro medio de trabajo actual, no se puede dar la figura de un patrón arbitrario ni la de un sindicato dócil que acepta las reglas de juego que aquel quiera establecer, pero tampoco debe proscribirse la negociación ya que al final de cualquier problema de huelga el entendimiento de las partes viene a ser la única fórmula de solución³³. La ley trata a la huelga en su artículo 440 como “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”. Desde nuestro personal punto de vista la huelga es un mecanismo por el cual los trabajadores defienden sus intereses y suspenden temporalmente el trabajo, siendo indispensable para ellos como instrumento de defensa y del cual no pueden prescindir.

³² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del trabajo. Decimoquinta edición. T. I. Porrúa. México. 1993. pág. 587.

³³ Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Ob. cit. pág. 1599.

La huelga es un hecho colectivo destinado por una parte a demostrar el rechazo de ciertas condiciones actuales de trabajo, y por la otra a ejercitar una acción de persuasión sobre el o los empresarios a fin de que acepten convenir en una modificación de aquellas³⁴. El autor nos muestra dos fines que persigue la huelga como fines en sí mismos de un instrumento de justicia social.

1.8.2. SINDICATO

El sindicato como el órgano por el cual se da protección a los trabajadores y a los patronos encargado de modificar, o confirmar las condiciones de trabajo de acuerdo a sus intereses colectivos conformado por agrupaciones de trabajadores o patronos.

En sentido amplio, la voz representa agrupación voluntaria de personas con el fin de defender los intereses profesionales. En este sentido, la agrupación puede referirse por igual tanto a patronos como a trabajadores, incluso puede estar integrado por trabajadores y patronos a la vez. No obstante en la práctica se ha reservado la palabra sindicato a la asociación profesional de trabajadores, llamándose generalmente asociaciones profesionales a las agrupaciones constituidas por patronos a efectos de defender sus intereses colectivos³⁵.

La ley en su artículo 356 establece que sindicato "es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción XVI estipula, que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

³⁴ Cfr. MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Derecho Colectivo de trabajo. Jurídica de Chile. México 1989. pág. 214 .

³⁵ GARRONE, José Alberto. Ob. cit. pág. 405.

“El sindicato es una organización colectiva laboral basada en principios de solidaridad y de justicia, que nace dentro del nuevo sistema de producción industrial con el objeto de defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de trabajadores por medio de acuerdos y acciones comunes que tienen el propósito de promover el desarrollo individual, familiar y colectivo de ellos con la parte empresarial, sus organizaciones y el Estado mismo”³⁶.

Para el maestro Néstor de Buen, sindicato “es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones para la defensa de sus intereses de clase”³⁷. Y explica que es una persona social por su fin de mantener las relaciones entre la clase trabajadora y clase patronal, como fin social, y la cual se integra de manera voluntaria sabiendo que es por sus intereses.

1.8.3. SEGURIDAD SOCIAL

No es tan fácil esbozar una definición de lo que debe entenderse por seguridad social, que abarque todos los elementos fundamentales del concepto, actualmente quizá podríamos definirla, como “el conjunto de medios e instituciones basados en una economía nacional de los recursos y valores humanos que pretende garantizar a la población total de un país, índices elevados de bienestar material, ocupación plena, remuneraciones suficientes, estabilidad en el empleo y vivienda propia, que permitan llevar una existencia decorosa y digna, a la vez que se propone con ello incrementar la productividad y la renta nacional, y por la justa distribución de ésta, suprimir la pobreza, la miseria y la desigualdad económica, y extirpar la ignorancia y las enfermedades e implantar en una palabra, la justicia social”³⁸.

El concepto restringido de la seguridad social o sea aquel que atribuye la carga del sostenimiento de los servicios del seguro a quienes tienen intervención directa en el proceso

³⁶ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Ob. cit. pág. 219.

³⁷ DE BUEN, Néstor. Ob. cit. pág. 719.

³⁸ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Colectivo Laboral. Depalma, Buenos Aires. 1973. págs. 621 y 622.

económico como los empresarios y trabajadores, es el que predomina en los regímenes actuales de previsión social, con una organización administrativa que se orienta hacia la Institución única de base territorial y servicios descentralizados.

La ley lo estableció en el año 1943 desde el punto de vista obrero, posiblemente de toda las instituciones sea lo más positivo del Derecho del Trabajo, ha contribuido al mejoramiento de todas las condiciones de vida del trabajador, a la reducción de conflictos obrero-patronales, favorece el desarrollo económico del país. El IMSS, Instituto Mexicano del Seguro Social, es el organismo idóneo encargado de aplicar la seguridad social, la cual tiene por finalidad garantizar la salud, la asistencia médica, y la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual o colectivo³⁹.

El Diccionario Jurídico Mexicano habla de las instituciones de seguridad social y dice que son los organismos que forman parte del sistema encaminado a la protección de la clase trabajadora, de sus familias y de la comunidad misma, contra los riesgos derivados del trabajo y de la existencia en general.

La seguridad social, en ese avance de la solidaridad colectiva, comprende una amplia gama de servicios esenciales para preservar y mejorar la condición humana. La seguridad social, en su acepción moderna, descarta la idea privativa consistente en considerar "la culpa" del trabajador en la producción del riesgo y la consiguiente exoneración del propietario de los medios de producción. Hoy se reconoce que la economía genera el riesgo, que éste es socialmente creado y sus consecuencias deben ser socialmente compartidas, resultaría injustificable exculpar a la clase patronal, creadora real del riesgo.

La Ley del Seguro Social en su artículo 2° dice que "la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así

³⁹ PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1978. pág. 123.

como el otorgamiento de una pensión que en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.

1.8.4. ASOCIACION PROFESIONAL

Asociación palabra que deriva de *associer*, latin *associare*, reunir, socios, compañero. En su acepción genérica es una agrupación permanente de personas que ponen en común sus conocimientos, su actividad y sus recursos, con miras a un objeto determinado. Con este sentido es que se dice frecuentemente que nuestra época es la de la asociación⁴⁰.

Como dijo Aristóteles “la vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios”. Si los hombres que conviven en un mismo lugar y participan de las condiciones del medio, estarían en la convivencia común, si en cambio esa participación es activa porque implica ya una actuación en común es dinámica y social.

La Constitución en su artículo 9º autoriza las reuniones pacíficas con cualquier objeto lícito o teniendo por objeto hacer un petición o presentar una protesta por algún acto de autoridad, a que no se digan injurias contra ésta, ni se haga uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee⁴¹. Como afirma el maestro Mario de la Cueva, la reunión es al derecho de asociación, lo que la coalición al derecho de asociación profesional⁴².

El artículo 2670 del código civil dice: “Cuando varios individuos convinieren en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido

⁴⁰ Cfr. CAPITANT, Henri. Vocabulario Jurídico. Tr. Horacio Guaglianone. Depalma. Buenos Aires. 1986. pág. 63.

⁴¹ Cfr. DE BUEN, Néstor. Ob. cit. pág. 601.

⁴² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pág. 610.

por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación”.

En la fracción XVI del apartado A) del artículo 123 constitucional se establece que: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc”.

Nipperday afirmaba la autonomía declarando que el derecho de asociación profesional es un derecho fundamental de naturaleza especial, es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía. Por lo tanto, la asociación es otro mecanismo pacífico, permanente para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo de una misma profesión y que no debe confundirse con el sindicato.

Entre la asociación profesional y el sindicato hay una serie de características que nos hacen distinguirlos, entre ellas se encuentra que la asociación profesional se refiere a todos los fines humanos, públicos, deportivos, etc. En cambio la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo. Mostramos una diferencia entre la asociación como libertad general, la cual es un derecho que se concede contra el poder público, y la libertad sindical, la cual es un derecho de una clase social frente a otra, una producción contra determinados poderes sociales y que mas adelante detallaremos.

1.9. EMPRESA

Este tema toma relevancia en la actualidad en el mundo del fútbol, porque los clubes son verdaderas empresas desde el punto de vista económico y jurídico, y es menester que con tal finalidad de lucro y aprovechamiento de los elementos productivos se contemple para acreditar fehacientemente la calidad de trabajadores en su relación laboral con el patrón, siendo esta la empresa.

Por su parte Hueck-Nipperday dice que la empresa “es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario”⁴³.

Como lo estipula la ley en su artículo 16, nos parece una manera clara y entendible para definir lo que es empresa, este artículo a la letra dice: “Es una unidad económica para la producción de bienes o servicios”.

Para el maestro Mario de la Cueva es la encarnación de la idea general, de la que surgió en la mente del empresario; es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo, la voluntad y el genio del empresario⁴⁴.

Del latín: (*in-prehensa, cogida-tomada*) entidad formada por el capital y el trabajo, como factores de la producción, y que se dedica a actividades mercantiles, industriales o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la correspondiente responsabilidad⁴⁵. Aquí especifica como actividad los servicios profesionales a los que nos referiremos en el respectivo capítulo.

Nosotros llegamos a la conclusión que la empresa cuenta con elementos materiales, voluptivos y humanos, que unidos buscan como finalidad un lucro, estando conformados como una unidad y cualquiera que sea la actividad que desarrollen

⁴³ Cfr. NIPPERDAY. *Lehrbuch des Arbeitsrechts*. J.Bensheimer. Berlín. 1931. pág. 78.

⁴⁴ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pág. 213.

⁴⁵ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. *Diccionario para juristas*. Mayo ediciones. México 1981. pág. 175.

1.10. TRANSFERENCIA

El derecho irrestricto de los clubes a negociar con sus jugadores y por regla sin el consentimiento de los interesados, constituye la expresión actual de la antigua esclavitud. Sobre el futbolista profesional se crea un derecho de propiedad que lo vincula indefinidamente si las circunstancias así lo determinan. La carta de transferencia se equipara con un título de crédito en lugar de representar dinero expresa fuerza de trabajo, el hombre como un objeto de comercio de transacciones mercantiles.

La transferencia es el acto por el cual una persona transmite a otra un derecho. Ej: transferencia de propiedad. Asimismo los jugadores podrán ser transferidos a otros equipos sólo con su consentimiento y tienen derecho a participar en la prima de transferencia, el monto de la prima será del 25 por ciento por lo menos, del valor de la transferencia y según su antigüedad pueden alcanzar hasta el 50 por ciento, por medio de un incremento del 5 por ciento por cada año de servicios, por lo menos, y así hasta llegar a la cantidad correspondiente.

La ley en su capítulo de trabajos especiales en el artículo 296, trata a esta figura y da los lineamientos bajo los cuales deben hacerse, pero no la define, y por ello es importante apoyarnos en la doctrina, para mas adelante explicar este ilegal, antisocial acto que nos ocupa. Para nosotros la transferencia de jugadores es el acto por el cual un dueño de un equipo en mutuo acuerdo con el jugador cede los derechos por medio de una carta, para que éste último preste sus servicios a otro equipo, ganando una prima por dicha transferencia.

1.11. FUTBOL

Casi todos los teóricos que se ocupan del fenómeno del juego citan como una de las características distintivas el factor de la libertad, que lo sitúa en oposición al trabajo alienante. Para Kant, la libertad de objetivos es uno de los criterios principales del juego, en

contraposición con el trabajo, que se emprende por alguna otra intención, uno se entrega al juego sin tener ningún otro objetivo que ése⁴⁶.

El juego presupone en última instancia, una separación de la realidad vigente. En consecuencia denominaciones como juego futbolístico, jugador, campo de juego o regla de juego, se han vuelto bajo las condiciones del deporte productivo organizado, en algo tan engañoso como la ideología deportiva, corriente de la Alemania Federal, que lo afirma como un fenómeno que se manifiesta en el gran ámbito de juego. El juego es una actividad sin objetivos, por sí misma, es decir, en contraste con el trabajo. Entendemos el deporte como un juego y lo vemos en oposición al trabajo; por eso el rendimiento deportivo se diferencia fundamentalmente del rendimiento en el mundo laboral.

El deporte para algunos perdería su esencia, si se convirtiera en trabajo, lo que pretende ser un juego, reproduce bajo la apariencia del libre desarrollo de las fuerzas, al mundo del trabajo. El fútbol, que en sus comienzos aún toleraba factores lúdicos, los ha ido eliminando progresivamente. En el fútbol, el predominio del aspecto cuantitativo se revela en la importancia del número de goles a favor o en contra de un equipo, en la significación del número de goles a favor o en contra de un equipo, en la significación del número de puntos que recibe un equipo por sus victorias, derrotas o partidos empatados, y en el papel que desempeña un conjunto en el lugar que ocupa en la tabla de posiciones, lo cual representa la única unidad respecto a la cual se mide el rendimiento de un equipo.

1.11.1. FUTBOLISTA PROFESIONAL

La razón social que maneja igualmente la economía y el deporte, es de índole parcial, es una razón técnica capitalista. Tanto en la economía como en el deporte, los sujetos humanos se reducen al servicio de una maximización del rendimiento limitadamente racional, a la encarnación de magnitudes cuantitativas. En la racionalidad del cálculo capitalista, el hombre

⁴⁶ KANT, Emanuel, Ober Pädagogik. Akademicausgabe, T.IX. Berlín. 1923. pág. 44 .

solo aparece como una magnitud variable en el cálculo de probabilidades de ganancias y beneficios. Por lo tanto en este deporte aparece el jugador como material en el cálculo de probabilidades de triunfo que mayormente se convierten también en probabilidades de beneficios. Tanto en la empresa económica como en el campo de fútbol, el hombre es intercambiable, quien no pudiere mantenerse por motivos de salud, edad, perderá el lugar en el primer equipo como algún disputado cargo en la jerarquía industrial, quien ya no esta en la forma exigida, queda fuera de carrera, todo jugador en la plenitud de su forma, se considera según el juicio de la dirección del club y de los comentaristas de los medios masivos, como absolutamente insustituible, pero siempre se ha encontrado al reemplazante que cumple su papel en forma completa. Bajo el capitalismo tardío, el sustituido ya no es un problema real, en el campo de deporte, el hombre es tan intercambiable como en las oficinas de una empresa⁴⁷.

El poder de atracción del fútbol como deporte de equipo señala el predominio de los procesos laborales colectivos en todos los sectores de la economía.

Cuando se exigió el primer pago de entrada a personas que querían presenciar un acontecimiento deportivo, nació el profesionalismo⁴⁸.

El modelo inglés debe servir para el modelo de fútbol comercial, este se impuso en la forma más prematura y especialmente pura, y allí sus estructuras tienen especial transparencia.

Los clubes de jugadores profesionales son empresas económicas profesionales del sector de la prestación de servicios, que venden las exhibiciones de futbolistas, en cuanto mercancía, a un público que las consume. Tienen la forma de sociedades anónimas, cuyas acciones se encuentran mayormente en manos de unos pocos grandes industriales, la disposición de servicio de una empresa futbolística depende de numerosos factores, como la venta de

⁴⁷ Cfr. VINNAI, Gerhard. El fútbol como ideología. Tr. León Mames. Argentina. Siglo veintiuno editores. 1974. págs. 26 y 27.

⁴⁸ MEISEL, W. The importance of being amateur "sport an society". Londres. 1957. pág. 131.

espectáculos deportivos, el cual es un gasto en un estadio, lugar público o cerrado, como aparato técnico, el cual se halla vinculado a la fuerza de trabajo de guardianes, jardineros, cajeros, limpieza, etc. La obtención de beneficios como mencionamos anteriormente depende, de los éxitos deportivos de los equipos de los clubes, estos por su parte están vinculados a la obtención de trabajadores apropiados. De la adquisición de las capacidades atléticas, de un “material de jugadores” calificado y de la adquisición de los talentos de un equipo de entrenadores que sepa conservar y en lo posible acrecentar esa capacidad productiva.

1.11.2. DESARROLLO Y ETAPAS DEL FUTBOLISTA

La reconstrucción típica ideal de una carrera futbolística exitosa presenta la siguiente trayectoria: Comienza en el equipo de algún club aficionado, donde algún rastreador de talentos, que recorre las provincias futbolísticas por encargo de algún club de primera división con el objeto de buscar talentos, lo descubre, o ya sea por otra vía de adquisición por las llamadas canteras de los equipos, las cuales son las escuelas de los clubes y ahí evolucionan en sus diferentes etapas hasta llegar al primer equipo, con la firma del contrato que les ofrecen comienzan una incierta carrera, que rara vez dura más de ocho años, y que habitualmente queda concluida después de algunos años. Dentro de la empresa a la que el jugador vendió sus capacidades con este acto, es ahora un empleado que puede representar su interés frente al patrón, dentro de un marco limitado y con ayuda de lo que actualmente carece el fútbol mexicano, un sindicato. El jugador esta subordinado a un empresario quien en su carácter de agente del capitalismo societario, se halla interesado en mantener a su equipo a cualquier precio en la liga superior o primera división, ya que un descenso haría perder sus ingresos netos del club en por lo menos una tercera parte.

1.11.3. CLASE Y DESEMPEÑO EN EL EQUIPO

Al jugador joven se le ocupa primeramente en el equipo de reserva, en el que juega junto a los astros del ayer, cuyas capacidades ahora pueden aprovecharse con limitaciones, después de algún tiempo se le brinda la oportunidad de ocupar el sitio de algún jugador lesionado del primer equipo o titular, si su rendimiento es bueno y las crónicas de los medios masivos son favorables, habrá justificado el capital que su club invirtió en él. A partir de este momento su fuerza de trabajo se podrá vender después de algún tiempo en el mercado de jugadores, o bien se le podrá utilizar en forma permanente para ayudar al equipo a lograr éxitos deportivos. Su interés en un mejoramiento de su producción se aumenta por medio de premios que recibe adicionalmente a su sueldo básico, si durante algún tiempo juega de manera brillante, se le convoca para partidos internacionales con el cuadro de la selección mexicana o la del país de que se trate, lo cual además del prestigio y reconocimiento internacional recibirá beneficios adicionales y, en razón de un mayor valor en el mercado, un contrato mejor dotado con su club. Como jugador representativo pertenecerá al pequeño círculo de <Futbolistas de elite>⁴⁹, que no sólo procuran éxitos deportivos a su equipo, lucrativos para el club, sino que también ejercen una especial atracción sobre el público, la cual significa en ingresos adicionales por ser figura pública a él y a su club, puede vender su nombre con fines de propaganda o entregar sus puntos de vista sobre el deporte, a los medios de comunicación, a cambio de una remuneración.

El lapso de trabajo propiamente dicho de un jugador profesional es de duración relativamente breve, el mismo asciende a un promedio de 25 horas semanales, que el jugador pasa en entrenamientos y partidos, su año dura habitualmente nueve meses dividido en dos temporadas y un lapso de pretemporada. Sin embargo el jugador no puede disponer de su tiempo libre fuera del trabajo según sus puntos de vista personal, está obligado por contrato a mantenerse "en forma", es decir a reproducir óptimamente su fuerza de trabajo, por ejemplo, los clubes insisten que los jugadores no fumen, no beban alcohol, no se duerman tarde. En

⁴⁹ Cfr. VINNAI, Gerhard. Ob. cit. pág. 32.

caso de que la dirección del club programe algún partido, envíe al equipo a la concentración de entrenamiento u ordene un viaje de varias semanas por el exterior, el jugador debe hallarse siempre a disposición. El profesional debe someterse, o abandonar por completo las cadenas que lo atan a los dirigentes de su club. No puede aprovechar para sí, su propio talento, ya que ha quedado vendido, y sobre el cual solo puede disponer su club.

Los elevados ingresos de algunos clubes, no resultan mayormente sólo de la recaudación abonada por los espectadores, sino también de sumas percibidas por transferencias de los jugadores que el club ya no quiera utilizar, o que expira su contrato y lo rescindan, se ofrecen en venta mediante las cartas de transferencia, a las cuales ya hemos hecho referencia con antelación. Mediante hábiles especulaciones los clubes pueden aumentar sus ingresos por medio de elegir jugadores jóvenes que en un tiempo bajo entrenamiento especializado pueden alcanzar renombre y ser vendidos por una suma mayor a lo que les costo.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES

Probablemente, hoy día, el elemento que con mayor frecuencia se encuentra presente en todos los países del mundo es el deporte, es un aspecto social que es común tanto para los países industrializados, como para aquellos en vías de desarrollo, las Instituciones y el deporte han tenido una evolución histórica en todo el mundo, de esta manera la importancia por desarrollar sus diferentes etapas y entender en la actualidad la trascendencia de regular adecuadamente la relación existente entre el fútbol y el Derecho hacen que desde sus inicios entendamos esta figura.

2.1. EL RUGBY

Este juego tenía una regla esencial, se podía parar el balón con la mano, pero no se podía avanzar por el campo contrario si no se empujaba con el pie. Por lo tanto, después de coger la pelota era mejor tirarla enseguida con una patada a lo más lejos posible hacia el campo contrario.

En 1842 se cambian las reglas. En adelante se podría correr con la pelota por debajo del brazo, y el adversario podía detener al que corriera por medio de una zancadilla o de un agarrón y avanzar atacando de esta manera. Pero estaría prohibido pasarse el balón con las manos.

En las escuelas públicas de entonces, el fútbol era un juego con reglas muy diversas, se jugaba en grandes espacios o en terrenos exigüos; sobre césped, sobre tierra pisonada o en patio pavimentado. El rugby, en 1846, había tenido el cuidado de codificar en 37 puntos el juego de la escuela, en 1861 en la universidad de Cambridge, un grupo de estudiantes, ponía en letras de molde el reglamento del *simplest-play*, el más sencillo juego, un juego que en 23

años se había modificado considerablemente, para convertirse esencialmente en un juego de pases con el pie.

En los alrededores de 1840, en la escuela pública de rugby el juego consistía en hacer llegar la pelota en la meta contraria, o sea en conseguir que la pelota tocara el juego por atrás del límite del otro campo. Entonces era necesario apuntar o tirar entre los dos postes, y la forma vagamente oval de la vejiga de cerdo (balón) ayudaba al que apuntaba. Cuarenta años más tarde el balón se parecía más al que se usa ahora, y el juego se había precisado mucho más.

Fue en 1863 que la asociación de fútbol se dividió, la parte que quería evitar la violencia en el juego, fue la que constituyó el soccer como tal, la otra parte creó y formalizó un tipo de juego más violento, el rugby.

El 27 de Marzo de 1871, el mismo año de la fundación del rugby foot-ball unión, tuvo lugar el primer encuentro internacional con balón oval, Inglaterra contra Escocia, que se organizó en Edinburgo, este encuentro era de veinte jugadores contra veinte contrincantes.

Seis años más tarde los equipos redujeron a quince hombres, y estos fueron los comienzos de un fútbol rudimentario que se desprendió del rugby, para ser un juego más tranquilo y ordenado, como lo es el soccer.

2.2. HISTORIA DEL FUTBOL

Citius- más deprisa, *altius-* más alto, *fortius-* más fuerte, fueron las frases que se relacionaron con el deporte que empezó en Inglaterra.

Se supone que desde que nuestros ilustres ancestros se irguieron sobre dos pies para seguir metiendo las cuatro, alrededor del periodo pleistoceno, medio de la era cuaternaria o

antropozoica, uno de sus instintos primitivos al hallar un objeto móvil fue patearlo o lanzarlo. Por lo tanto podríamos establecer que el antecedente más remoto del fútbol, es anterior incluso, a la invención de la rueda.

En las obras literarias de *Tao-Tsei Yang-Tse* existen vagas referencias a un fútbol primitivo, la historia china atribuye su invención a un emperador que reinó tres milenios antes de Jesucristo.

Un libro de texto militar del siglo IV, refiere la práctica del *Tsu-Chu* durante la dinastía Han (206 a.C. - 25 d.C.). Uno de los actos conmemorativos del nacimiento del emperador, era un partido de este deporte, entre dos equipos. Delante del palacio imperial, se clavaban dos pértigas de bambú, de más de 8 metros de altura, adornadas con listones de seda de colores brillantes. Entre ellas se tendía una red de seda, con una abertura de alrededor de 30 cm. Los competidores pateaban por turno la pelota, intentando hacerla pasar por la abertura.

Los japoneses practicaban un juego que llamaban *kemare*, en el que practicaban ocho hombres que, se pasaban la pelota en un campo de más o menos 14 metros por lado, limitado en sus vértices por árboles.

Los arqueólogos aseguran que una especie de fútbol se practicaba en Egipto y Babilonia, hace más de treinta siglos.

2.2.1. EN EUROPA

En este continente pudo haber tenido sus orígenes en Grecia, pues en la *Odisea* se dice que Nausicaa y sus doncellas jugaban el *episkiros*. Los romanos aprendieron este deporte que practicaban los guerreros espartanos y lo adoptaron, rebautizándolo con el nombre de *Harpastum*. Su único parecido con el fútbol actual era, quizá, el empleo de un balón hecho con una vejiga de buey, inflada, que golpeaban con el brazo para llevarlo a la meta opuesta.

Este antepasado del fútbol pudo haber llegado a las islas británicas con las legiones de Julio César en el año 55 a.C. arriesgándose durante cuatro siglos de dominación romana.

Otras versiones atribuyen la creación de este deporte a la celebración de una victoria británica sobre los romanos, en Derby, Inglaterra, un martes de carnaval del año 217 de nuestra era. En todo caso los ingleses continúan llamando Derby a los juegos locales.

Los italianos aseguran que el calcio ya se jugaba en Florencia, cuando en Inglaterra todavía no terminaba la guerra dinástica de las dos rosas, al dividirse los Plantagenet en dos ramas colaterales, la de Lancaster y la de York, en el siglo V, y mientras los franceses practicaban otro deporte semejante, el *soule*.

El calcio original se practicaba en espacios abiertos y hasta hace poco seguían haciéndolo en la *piazza della Santa Croce*, en Florencia y después en la *piazza della Singoria*, en la misma ciudad. En la actualidad, los encuentros se celebran dos veces por año, el primer sábado del año y el día de San Juan Bautista, patrono de Florencia.

Durante los juegos olímpicos realizados en Roma, se efectuó una exhibición de este antecesor del fútbol actual, que es verdaderamente cruento.

Es un hecho histórico que en el año 827 ya se jugaba el fútbol en las islas británicas. El sitio usado como cancha dependía únicamente del número de jugadores que era ilimitado y podía ser cualquier campo, calle o camino real, donde era puesta en juego la pelota, una vejiga inflada y cubierta de cuero. Los más veloces corrían a apoderarse de ella, apoyados por la masa de todos sus partidarios.

La idea era llevar el balón hasta la meta, sin importar los medios que se emplearan, lo que producía fracturas y otro tipo de lesiones. Quizá lo impidieron los edictos promulgados por los

reyes en distintas épocas, prohibiendo el juego que, aunque no acabaron con él completamente, si lo reprimieron en cierto grado.

Eduardo II emitió el 13 de Abril de 1314 una proclama prohibiendo, so pena de prisión, disputar por una pelota. Al parecer el fútbol siguió practicándose, pues 35 años más tarde, Eduardo III ordenó a sus comisarios desalentar este juego y otras prácticas ociosas, tal prohibición se reiteró en 1389 en nombre de Ricardo II. Enrique IV en 1401 y posteriormente Enrique VIII, legislaron en el mismo sentido.

En Escocia, Jaime III, se pronunció en contra del fútbol y Jaime IV, Lo imitó, aunque al parecer con penas más benévolas, en contra de los infractores.

Mientras tanto en Florencia seguían jugando calcio entre equipos de 27 jugadores, y en 1580 se estableció un reglamento de este deporte.

Isabel I, por una parte ennobleció piratas y, por otra, impuso penas de una semana de prisión y penitencia en la iglesia a los jugadores de fútbol.

Este juego tuvo desde lejanos tiempos algunas variantes, como el fútbol gaélico, practicado con fervor por los irlandeses, hasta la actualidad. Este deporte se jugaba igual que el fútbol ingles, entre habitantes de ciudades o de parroquias, sin limitación de jugadores. Participaba en un punto medio entre ambas localidades contendientes y se luchaba sin descanso hasta llevar la pelota más allá de los límites del pueblo o parroquia adversos.

Era lícito golpear la pelota con el puño, así que los contendientes hacían gala del mal tino voluntario, confundiendo el balón con la cara del adversario.

Mientras y tanto, en Inglaterra el fútbol había pasado a ser un deporte estudiantil, en lugar de una diversión, y así fue como comenzaron a crearse las primeras reglas estables en 1823, lo

cual ocurrió en los colegios de Eton, Harrow y Rugby; en este último se siguió jugando la variación conocida con ese nombre.

En 1855, se creó el primer club de fútbol, llamado Sheffield club. Al fin el 26 de Octubre de 1863, representantes de los clubes principales de diferentes ciudades se reunieron en la taberna del Francmasón y fundaron la asociación de fútbol. Ese mismo año se iniciaron las gestiones para la creación de una federación internacional. El reglamento único, aceptado el 10 de Noviembre, unificó las diferentes tendencias existentes, legalizando la patada a la espinilla, la zancadilla y las cargas. El 24 del mismo mes, la universidad de Cambridge propuso y logró la exclusión del empleo de pies y manos indistintamente.

En 1863, once clubes constituían la primera asociación de fútbol, y cinco años más tarde el número había llegado a 28. En Londres había ya más de cien equipos, aunque muchos de ellos tuvieron una vida efímera. Y para 1871 pudo organizarse la primera copa de Inglaterra.

La idea del juego cambia alrededor de 1870, cuando se empezó a considerar como un deporte profesional y que como tal, quienes lo practicaban debían ser remunerados. A partir de este momento el jugador dependía de sus habilidades físicas y de su participación en diferentes torneos, y fue así, como comenzó a funcionar como un empleo.

Los clubes empezaron a pagarle a sus jugadores, y no sólo eso, sino que la comercialización se exageró a tal grado que algunos compraban a quienes querían que formaran parte de su equipo, es decir los jugadores vendían sus capacidades al mejor postor, y los clubes estaban decididos a pagar lo que fuese por conseguir los mejores jugadores del mercado. La compra-venta de jugadores crecía incontrolablemente.

Inglaterra y Escocia fueron los protagonistas del primer encuentro internacional en 1872. Al año siguiente se efectuó el primer encuentro entre Cambridge y Oxford. Ese mismo año San Weller utilizó espinilleras por primera ocasión. 1876 marcó el nacimiento de la federación Galesa de Fútbol.

En 1882 apareció la junta internacional que incluye, excluye o modifica las reglas del juego y, nueve años después, se produjeron las primeras competencias entre futbolistas ingleses y los del continente. En 1892 se introdujo la regla del penalty y comenzaron a usarse las redes en las porterías; el campo municipal de Liverpool, ya desaparecido, fue el primero en donde se utilizaron.

A fines de siglo, nació una competencia que con el tiempo llegaría a ser considerada el torneo deportivo máximo: los juegos olímpicos. Y el fútbol que no podía quedar al margen fue incluido por primera vez extraoficialmente en 1900.

La primera presentación formal del fútbol en los juegos olímpicos, se efectuó en Londres en el año de 1908.

En la historia del fútbol encontraron que la antigüedad clásica, los juegos de pelota tenían características propias y se desarrollaron en condiciones muy distintas a las de hoy día. La ética de los jugadores, las normas que los regían, las reglas de juego y la realización de los torneos difería en muchos aspectos de las características del fútbol moderno. El nivel de violencia física era muy superior al de ahora, y era parte de la cultura deportiva de aquel entonces, como ya vimos.

Por las cada vez más rígidas reglas del juego, surgen los imparciales quienes impartían sanciones y hacían las veces de jueces. Así, poco a poco este deporte fue adquiriendo cierta formalidad. Con el establecimiento de la monarquía en Inglaterra, se dieron reglas más específicas para el juego. La pacificación y la comercialización contribuyeron a una mayor reglamentación en la conducta social.

Los pasatiempos, como era el fútbol, practicados por la población en general durante ese periodo, reflejaban un problema característico de los cambios que estaban suscitándose. La

población tenía la necesidad de crear ciertos enfrentamientos para eliminar las tensiones que el periodo de violencia había dejado.

Era evidente la necesidad de mantener el orden social, así, una de las soluciones a los problemas que se presentaban era el aprovechamiento de esos pasatiempos sociales.

Pero la necesidad de exteriorizar los sentimientos agresivos inherentes al ser humano, fue haciendo de los juegos de pasatiempo en los que se requería un gran esfuerzo físico, un mecanismo que funcionara como válvula de escape.

De todos los deportes que tuvieron sus orígenes y que se practicaban en Inglaterra, el football⁵⁰ fue el que tuvo más auge y facilidad de expansión, fue el que tuvo siempre una gran aceptación social. A medida que el juego se difundía el término football comenzó a traducirse a otras lenguas, en Alemania era fussbal, en España pasó a ser futbol, en Portugal futebol y en Holanda voetbal; en casi todos los demás países se conservó el nombre original.

Pronto se extendió como fuego en caminos de pólvora, y ha llegado a ser, en los cuatro puntos cardinales, el deporte de masas más apasionante de cuantos se conocen⁵¹.

2.2.2. EN AMERICA

Fue alrededor de 1861 cuando este deporte saltó a América, traído por emigrantes. A fines de ese decenio comenzaron a aparecer equipos en Nueva Jersey, Uruguay y Argentina.

Un antecedente del fútbol en este continente es el gomácari, de los indios tarahumaras de México, que consiste en lanzar una pelota con el pie descalzo y seguirla para volver a lanzarla,

⁵⁰ Cabe mencionar que la palabra football no se refería al juego en sí, sino que era el nombre con el que se denominaba a una pelota redonda de cuero.

⁵¹ Cfr. DOMINGUEZ, Ignacio. Dios y el Fútbol. Editora de revistas. México. 1990. págs. 7 y 8.

sin que sea lícito emplear las manos, pero este juego es más bien un carrera que se prolonga varios días y varias noches.

En América, también se practicó el llamado juego de pelota, en el que se golpeaba la bola de hule con las rodillas, los muslos, la cadera, la coyuntura de la muñeca o el codo. Este juego con algunas variantes, se extendió desde los estados del sur de Estados Unidos hasta Colombia y Ecuador, pasando por Cuba. En alguno de estos países sigue jugándose entre los descendientes de las tribus.

Yucatán recibió el nombre de *pok-ta-pok*, los otomacos de Colombia, lo practicaban golpeando la pelota sólo con el hombro derecho; los huitotos empleaban la rodilla y los tainos, de Cuba lo llamaban batos y devolvían la pelota con el hombro y la cadera. De cualquier modo en la época en que el fútbol fue exportado a este continente, ya se jugaba entre equipos de once jugadores, a diferencia de épocas anteriores, en que el número de participantes por bando eran de quince a veinte.

La distribución antigua era de nueve delanteros y dos defensas. Para 1863 ya se usaban las formaciones con ocho delanteros, un jugador en tres cuartos de cancha, un defensa medio y un portero. En el decenio de 1870, algunos equipos más débiles redujeron el número de delanteros a cuatro extremos, dos interiores y un centro delantero.

2.2.3. MÉXICO

Nadie sabe con exactitud cuando desembarcó el fútbol en México y tampoco cuando pasaron los primeros balones de cuero por la aduana de Veracruz. Lo cierto es que el viejo deporte inglés se arraigó en tierras nacionales durante la última década del siglo XIX.

En las minas de Real del Monte y Pachuca, en las fábricas y cafetos de Veracruz, en los campos del Casino Inglés y el British Club de la capital de la República, ciudadanos ingleses

iniciaron la práctica del deporte que apenas cuatro décadas atrás habían fundado con el primer equipo de soccer en el mundo.

En 1900 los técnicos ingleses que trabajaban en las minas de Pachuca y Real del monte dieron el primer paso en la historia del fútbol organizado en México cuando fundaron al Pachuca Athletic Club. Al año siguiente, sus paisanos de la capital los imitaron y pusieron en pie dos equipos, el de Reforma Athletic Club y el British Club, el cual dependía del casino Inglés. También por esas fechas, en Orizaba, los escoceses empleados en la fábrica textil el Yute organizaron una escuadra, ahí este deporte comenzó a quitarle aficionados al tenis y al críquet. La idea de organizar un campeonato no tardo demasiado, ya que dos años más tarde en 1902 estos equipos participaron en la primera competencia oficial en nuestro país.

Cuando la colonia inglesa se dispersó al estallar la primera guerra mundial, la afición por el nuevo deporte se había extendido en buena parte del territorio, entonces fueron los españoles radicados en México los que dieron mayor impulso al juego, principalmente el club España, que además de dominar el panorama futbolístico durante casi una década se encargó de sembrar la pasión por el fútbol en otras ciudades del país: Tampico, Puebla, Pachuca, Torreón. Mientras tanto, en los ambientes escolares se preparaba el futuro del balompié nacional; de ahí surgió un equipo mexicano, el club América, que en 1918 fue aceptado en la liga y que seis años mas tarde, en la temporada 1924-25, alcanzó el título.

La poderosa inclinación centralista en la que se desarrollaba México acabó por proponer como torneo nacional una competencia en la que solo participaban equipos del Distrito Federal. El primer campeonato de primera división que incluyó a escuadras de los estados se realizó en 1940, hace menos de 61 años. En aquel tiempo aparecen formalmente los primeros silbantes, formados por el antiguo colegio de árbitros; los primeros técnicos como Gerald Brown, Percy Clifford, Juan Luque de Serrallonga; los primeros estadios como el parque España, el campo del Necaxa; los primeros cronistas como Don Facundo Pioquinto; las primeras leyendas de las canchas como Ernesto Pauler, Luis "Pichojos" Pérez, Rafael Garza Gutiérrez, Nacho de la Garza, "Trompito" Carreño, Tomás el "Poeta".

En aquellos años se respiraba en México cierto clima de optimismo producto de la paz construida por el General Porfirio Díaz y de la creencia de que por fin el país parecía tomar la ruta de un progreso cuyo emblema eran las modernas locomotoras. Empeñado en lograr la prosperidad económica, el régimen porfiriano abrió las fronteras y atrajo de todo el mundo hombres ansiosos por hacer fortuna, quienes además de su ambición venían cargados de todas las novedades de la época.

Una de las prácticas que más llamaron la atención, difundida en especial por británicos y estadounidenses, fue el deporte. Para entonces, en muchos países, los deportes formaban parte de la educación impartida en los colegios e incluso en algunos se habían convertido en espectáculos públicos, como el association foot-ball en Inglaterra.

Los mexicanos de la clase alta, ávidos por imitar aquello que pudiera ser catalogado como moderno, no tardaron en adoptar el deporte como parte de su vida diaria, pues lo consideraron una de las señales del progreso que distinguían a las más civilizadas capitales del mundo.

La mejor manera de hacer deporte, tanto para los extranjeros como para los nacionales, era afiliarse a alguno de los clubes atléticos que en esa época comenzaron a fundarse. Los Ingleses residentes en la capital de México inauguraron en 1894 el reforma athlétic club, donde inicialmente solo se practicaban tennis y cricket. Por su parte los estadounidenses formaron en Churbusco el Country Club, punto de reunión de los aficionados al golf, y el Reforma Country Club, donde había espacio para el béisbol. Este furor alentó la aparición, en septiembre de 1896, *The Mexican Sportman*, quizá la primera revista especializada en deportes editada en México. En edición bilingüe, y afirmaba que el país se encontraba en plena efervescencia deportiva y señalaba otros deportes como los más populares y al hablar de fútbol señalaba que no era el estilo rugby sino el estilo asociación el que podría ser adoptado más fácilmente en México. Al referirse a su práctica en la capital decía: "Aunque nunca ha alcanzado buen éxito aquí, hay sin embargo, un buen número de amigos de ese deporte en la ciudad. De tiempo en tiempo los muchachos de los colegios ingleses hacen esfuerzos para organizar un partido, pero

tales esfuerzos no han dado fruto, principalmente porque no ha habido competencia que levante entusiasmo”⁵². Meses más tarde, la revista calculaba que había en la ciudad entre 30 o 40 jugadores y que algunos de ellos lo practicaban con buen nivel antes de venir a México.

Fue hace poco más de 100 años cuando el fútbol comenzó a practicarse en nuestro país y a la fecha no hay lugar donde no se practique.

2.3. COMPETENCIAS INTERNACIONALES Y NACIONALES

2.3.1. COPA DEL MUNDO

En 1914, durante la primera guerra mundial, la misión del fútbol era de unir los pueblos, tuvo una fuerte crisis, no obstante no se interrumpieron por completo sus relaciones internacionales. Los congresos se dejaron de efectuar y la idea de formalizar los torneos internacionales comenzó a extinguirse. El presidente Burley muere en 1918 y la única persona que logra sacar de la crisis a la FIFA fue Carl A. Wilhelm quien, como secretario honorario mantenía correspondencia con sus colegas extranjeros y dirigió por sus propios medios, la secretaría de la FIFA. Después de que terminó la guerra se puso en contacto con todos los miembros de la FIFA a petición del presidente de la federación francesa Jules Rimet. Así, en 1919 se convocó a una asamblea a pesar de la gran crisis de la posguerra.

Posteriormente en 1920, se convocó a una nueva reunión en donde se eligió a un nuevo consejo administrativo con carácter provisional con Jules Rimet como presidente Luis O. Recibió el cargo de vicepresidente. A partir del 1 de Marzo de 1921 Jules Rimet toma la presidencia. Para entonces la FIFA solo contaba con 20 miembros, los británicos se habían retirado.

⁵² MEISEL, W. The importance of being amateur. Sport and Society. Londres. 1957. pág. 57.

Durante esta década comenzaron a verse verdaderos adelantos prácticos en el fútbol mundial, cuando América Latina demostró su capacidad de juego en las olimpiadas de París en 1924. Uruguay ganó todos los partidos, Europa estaba atónita con el suceso, nadie se lo esperaba, algunos ni siquiera tenían idea de que el fútbol se practicase en la región. El mismo secretario de la federación francesa de fútbol, Henri Delaunay, opinó entusiasmado que: "El fútbol internacional actual no puede seguirse llevando a cabo solo dentro de los confines de las Olimpiadas"⁵³.

Las premisas del mundial fueron diseñadas efectivamente entonces. Jules Rimet formó una comisión para estudiar la posibilidad de organizar un campeonato abierto para todas las federaciones afiliadas al organismo internacional. Fue durante las Olimpiadas de Amsterdam, en 1928 que el congreso de la FIFA adoptó las sugerencias Delaunay, que debía llevarse a cabo un campeonato mundial.

Uruguay ganó de nuevo todos los torneos futbolísticos de la olimpiada, en esta ocasión también Argentina, Chile y México estuvieron presentes desempeñando una extraordinaria labor. Durante el siguiente congreso que se lleva a cabo el 18 y 19 de Mayo de 1929 en Barcelona, se redacta un texto reglamentario en donde se dicta que la FIFA organizaría cada cuatro años una competencia llamada "Copa del mundo". Los torneos sería eliminatorios y estarían abiertos a todas las federaciones representativas. Las parejas de contrincantes serían designadas por sorteo, y el equipo ganador de tres torneos recibiría un trofeo artístico ofrecido por la FIFA.

Desde entonces se pensó en la posibilidad de que el país que llevara a cabo el torneo sería quien pagaría los gastos de viáticos de jugadores de los demás equipos nacionales.

A pesar de la guerra Rimet logro organizar un campeonato mundial, el problema era la organización de la asociación sede. Hungría, Italia, Holanda, España, Sueca y Uruguay se presentaron como candidatos.

⁵³ MEISEL, W. Ob. cit. pág. 70.

Uruguay se presentaba como un panorama convincente ya que era el bicampeón olímpico 1924-1928, y festejaba en 1930 el centenario de su independencia, además la asociación uruguaya de fútbol, estaba dispuesta a hacerse cargo de todos los gastos. Así el congreso de la FIFA de 1929 designó como primer organizador del mundial a Uruguay.

Para Europa que estaba en crisis, un campeonato mundial significaba mucho problema comenzando por la gran travesía que significaba ir hasta Uruguay, así las organizaciones europeas comenzaron a retirarse poniendo en peligro la realización del evento. Por insistencia del presidente Rimet, Francia, Bélgica, Yugoslavia y Rumania emprendieron a travesía. El 18 de Julio de 1930 se inauguró en Montevideo el primer campeonato mundial, hecho que tuvo gran éxito deportivo y financiero. Uruguay ganó la copa. Para la organización del segundo campeonato en 1934 Suecia e Italia presentaron su candidatura. El comité ejecutivo, después de ocho reuniones, se decidió por Italia sobre todo porque se tenía una cercanía y representaba una disminución de gastos de viaje para la mayoría de selecciones europeas y además, llevar a cabo el torneo en una sola ciudad era imposible. Italia podía ofrecer muchos estadios a lo largo de su territorio, esto permitía que se pudiera tener una mejor organización logística y excelente control de los juegos y espectadores además Italia podía hacerse cargo de los gastos de organización. Esta fue la primera vez que se realizaron partidos eliminatorios para determinar a los dieciséis participantes. Italia ganó la final. Fue la primera vez que se transmitió por radio una final de fútbol. Sólo dos equipos sudamericanos asistieron a Italia Argentina y Brasil. Uruguay no asistió por resentimiento de la poca asistencia a su evento, pero una razón poderosa fue que tenía serios problemas con la percepción del fútbol profesional, situación que había dividido al fútbol inglés anteriormente.

Así es como comienza la historia de los campeonatos mundiales donde se va forjando una nueva organización mundial deportiva.

El mundial de 1934 en Italia estuvo marcado por un fuerte nacionalismo europeo que buscaba la manera de arrebatarse el título a los sudamericanos. Este nacionalismo y este fervor

patriótico estaban alimentados por la situación que vivía Europa en esos momentos, Mussolini había vencido, en Italia dominaba el fascismo y el nazismo alemán sólo tenía un año de vida. La idea de vencer cueste lo que cueste estaba presente en cada partido. Se dice que Mussolini obligó a su equipo a ganar y por eso se quedaron con el título, de lo contrario España hubiera ganado.

En 1938, en un movimiento político importante en Europa debido a la proximidad a la segunda guerra mundial, se llevo a cabo el tercer campeonato en Francia. Este mundial se caracterizó con un fascinante contraste de estilos y temperamentos a pesar de que cinco de las mejores selecciones no asistieron: la Austriaca, por haber sido ocupada por tropas alemanas y no tenía una selección independiente, España se encontraba en guerra civil, sin embargo se había formado la selección vasca con buenos jugadores en una gira por Rusia y prefirieron quedarse y no regresar a España, Argentina se retiro porque tenía problemas de protestas y huelgas y Uruguay no se había presentado desde que fuera sede del primer campeonato. Así con contrincantes relativamente débiles Italia volvió a ganar.

A pesar de no ser miembro de la FIFA y de no competir en las copas mundiales de 1930, 1934 y 1938, Inglaterra seguía conservando un alto prestigio en su fútbol. Se les seguía considerando como los maestros del juego, el equipo Inglés no perdía ningún partido fuera o dentro de Inglaterra.

Comenzaba la segunda guerra mundial y debía llevarse a cabo el siguiente campeonato en 1942, pero en 1938 el congreso de París renunció a nombrar un organizador y no se llevo a cabo, un nuevo congreso se celebró hasta terminada la guerra el primero de Julio de 1946, en Luxemburgo estuvieron presentes 46 asociaciones, el campeonato mundial fue nombrado "Copa Jules Rimet".

Aun durante la guerra el fútbol no se apagó por completo, debido a las restricciones, constantes bombardeos, a dificultades de transportación y en general a las circunstancias de una sociedad en guerra, el fútbol tomo otras características y se adaptó a la situación. La

Alemania nazi, nunca dejó de practicar el fútbol, por lo tanto nunca perdió su buen nivel. En los campos de concentración se organizaba partidos entre los mismos presos y los encargados vigilantes de los campos. La Football Association en Inglaterra era la más activa de todas las asociaciones europeas, durante la guerra los ingleses propiciaban constantemente servicios para que tropas aliadas se estacionaran en territorios estratégicos en la región, así la F.A no perdió la oportunidad de organizar una copa interaliados en 1945, el símbolo del torneo era una bandera con el emblema de F.A circundada por el escudo de cada uno de los países que tomaron parte en dicho evento. La separación de la F.A de la FIFA duró hasta 1946 la FIFA reanudaba con dificultad su labor, después de la guerra cuando la dirección de la F.A reconoció las asociaciones nacionales afiliadas a la FIFA, y se afilió también.

El siguiente campeonato fue postergado hasta 1950, Brasil fue el único candidato para organizar el evento, por primera vez participó una selección inglesa. En 1954 el campeonato mundial se llevó a cabo en Suiza. El sexto campeonato mundial en Estocolmo en 1958. En 1962 es turno de Chile, donde Brasil gana la copa. Durante el periodo de Stanley Rous, Inglaterra fue campeón mundial en 1966, copa que se llevó a cabo en el mismo país. Es a partir de 1966 que se revoluciona el concepto de competencias internacionales y los mundiales de fútbol se convierten en las competencias más importantes a nivel mundial. Para 1970, México presentó su candidatura y quedó como organizador del mundial, la final la juegan los equipos de Italia y Brasil, este último vence por tercera vez obteniendo así la buscada copa Jules Rimet con Pelé como el mejor jugador del mundo.

El mundial de 1974 se realizó en Alemania, mismo que fue campeón. En 1978 la copa se realiza en Argentina y se lleva la copa, en 1982 España fue la sede y por primera vez participaron 24 selecciones nacionales bajo el símbolo de la paloma de la paz, siendo Italia el campeón.

En 1986 México queda como organizador del mundial, copa que se lleva Argentina. El mundial de 1990 se llevó a cabo en Italia en la final Alemania vence a Argentina. En 1994 la FIFA otorga la sede a Estados Unidos, en donde la victoria fue para Brasil. El último mundial

del presente siglo se celebró en Francia en 1998 donde los anfitriones logran el título, con Joseph Blatter como nuevo presidente del organismo.

2.3.2. TORNEO DE LIGA

El torneo que ha venido evolucionando y que es actualmente el circuito más importante del fútbol mexicano comenzó en septiembre de 1902 cuando hubo una junta en los salones British club y se fundó la liga amateur de Fútbol Asociación y se anunció el comienzo de un torneo con la participación de los equipos que se habían formado, el domingo 19 de Octubre de 1902 la colonia británica, incluyendo al embajador, George Greville, se dio cita en el campo que el México Cricket Club tenía en el paseo de la reforma para presenciar el silbatazo del referee S. H. Pope, iniciándose oficialmente el primer juego oficial de México. Ahí arrancó la época inglesa del fútbol organizado en México, los siguientes diez años fue con puros equipos de extracción británica, se jugaban en Domingo y cada tiempo duraba 35 minutos porque se pensaba que la altura de México no permitiría jugar los 45 que marcaba el reglamento. Así comenzó a desarrollarse el fútbol en México, hasta que otros temperamentos y otras costumbres llegaron a la liga. Para entonces los británicos ya habían sembrado la semilla del balompié. Conforme avanzó el siglo XX el fútbol fue dejando de ser monopolio inglés, el gusto por el balón saltó las cercas de los exclusivos clubes británicos y apareció lentamente en otros rincones de la ciudad. Los patios de la Escuela normal, colegio de Mascarones, instituto Williams, y el francés de Puente de Alvarado, fueron los escenarios donde cientos de muchachos mexicanos y algunos extranjeros comenzaron a practicar este deporte y en algunas ocasiones eran enseñados por religiosos.

Este deporte era visto como un ejercicio que ayudaba a templar el carácter de los estudiantes y que además estimulaba el espíritu de grupo, más tarde el rumbo del balompié mexicano cambiaría con la creación de el club España en 1912 y hacía dos años que los mexicanos habían comenzado a asomarse al fútbol capitalino, cuando Alberto Sierra y Alfredo

Cuéllar fundaron el Club México de San Pedro de los Pinos, montaron su cancha en un terreno de la colonia condesa.

Reforzado por algunos ingleses, el club México ganó el campeonato 1912-13, ya con la revolución encima se mexicanizó por completo. Con el estallido de la primera guerra mundial se inició la retirada de los británicos, ya que se tenían que alistar y partir frente a la batalla.

El ascenso del club España marcó una nueva época, en la que el fútbol rompió de manera definitiva el aristocrático cascarón inglés y se convirtió en un asunto de la calle. La comunidad española, mucho más integrada a la sociedad mexicana, se encargó de difundir el nuevo juego por los vecindarios de la ciudad de México, en 1914 consiguen un bicampeonato y comienza lo que sería el dominio español que no tardaría en comenzar su decadencia en 1922-23 donde pierden el título y comienzan los equipos mexicanos a formarse y tomar importancia en los campeonatos.

En 1933, se empieza a disputar un torneo llamado "La Copa México", que se ha disputado hasta la fecha con algunas interrupciones y es hasta 1943 cuando se instaura un torneo nacional de carácter completamente profesional para así dar por terminada la época amateur del fútbol soccer mexicano, los nueve equipos fundadores de ésta nueva época son: Orizaba, Marte, Atlante, América, Moctezuma, España, Guadalajara, Atlas y Veracruz poco a poco la división de honor va aumentando su número de participantes hasta que en el año 1947 se funda una liga con 20 equipos que disputan un torneo regular de 38 fechas, de las cuales el de mayor puntuación era campeón. Es en el año 1974 en el que se instaura una nueva forma para determinar al campeón, que consiste en jugar las 38 jornadas para clasificarse a una liguilla por el título, y que actualmente esta dividido en torneo de invierno y de verano para clasificarse de la misma manera a una liguilla por el título.

El primer torneo fue ganado por el equipo Asturias, que años después desapareciera. En este torneo 1943-1944, el Asturias implantó el récord de mejor promedio de goles por juego al llegar a la impresionante cifra de 4.98 goles por cotejo. En 1950 se establece la segunda

división profesional, otorgándole al campeón de ésta un lugar en la primera división; al igual que al último sitio de la máxima categoría le correspondería el descenso a la segunda división.

El 29 de mayo de 1966, se inaugura uno de los estadios más grandes del mundo, el estadio Azteca, con capacidad para 114 mil espectadores, como señal de la infraestructura desarrollada en México donde 17 son los estadios de México en la actualidad.

En el último trimestre de 1994, surge la primera división "A", integrada por 15 equipos, siendo una categoría intermedia entre primera y segunda división.

Otra novedad es el aumento del número de extranjeros que pueden jugar, ahora son cinco los foráneos que pueden participar en un equipo.

2.4. ÓRGANOS

2.4.1. FEDERACION INTERNACIONAL DE FÚTBOL ASOCIACIÓN (FIFA)

La observación del fenómeno futbolístico reclama la necesidad de ubicar este objeto de estudio como algo aparentemente común pero que alcanza una dimensión mayor debido a los fenómenos alternos al mismo, como la violencia y el nacionalismo, que tienen un alto componente político, social y económico y que por tanto pueden representar una visión diferente de la temática común de la disciplina de las relaciones internacionales, que ha estado permeada hace tiempo por asuntos diplomáticos, de relaciones bilaterales o de temas coyunturales que en alguna medida pierden su interés en el corto plazo.

El hecho de que el fútbol sea una lucha por el triunfo entre dos o más equipos puede explicar su permanencia como centro de la identificación colectiva. La idea de la oposición es muy importante, puesto que es lo que refuerza la identificación de los grupos hacia niveles tales como una ciudad, región o país.

La disciplina de las relaciones internacionales ha enfatizado su interés en la dimensión organizativa del fútbol, reconociendo en la Federación Internacional de Fútbol Asociación, un órgano mundial que tiene características propias de un ente supranacional, con un número importante de actores, que son las federaciones nacionales, y que debido a los vínculos con los intereses comerciales de carácter mundial, se convierte en un centro de poder de tal fuerza que es capaz de sobreponerse a presiones nacionales.

La FIFA es la organización deportiva más grande del mundo, que aunque no es comparable en peso con el Comité Olímpico Internacional, como entidad autónoma, se encuentra muy por encima de otras federaciones deportivas con carácter internacional.

La FIFA es el organismo internacional en el que más países se encuentran representados y además tiene un gran poderío económico. Sus decisiones políticas siempre conllevan a efectos importantes en las políticas internas y en las relaciones internacionales de los países. Por ejemplo, la FIFA decide en cual país deben llevarse a cabo los torneos internacionales, obviamente se inclinan por aquellos suficientemente desarrollados para lograr un grandioso espectáculo, los países que presenten las mejores condiciones son aquellos que entran a concurso. La decisión es importante ya que representará un prestigio especial para el país elegido, lo elevará por encima de los demás, le permitirá, en esos momentos, ser el que lleve la batuta, no importando la cantidad de recursos económicos que tal evento requiera. Además de las copas del mundo siempre atraen el suficiente turismo para equilibrar los costos económicos.

En lo social también hay equilibrios, en la realidad se tendrá que reducir el gasto público, pero ¿a quién le importa si se juega el mundial en su país?

La FIFA fue fundada en París el 21 de Mayo de 1904, con sede en Zürich desde 1932. El acta de fundación de la FIFA fue firmada por los apoderados de Francia, Bélgica, Dinamarca, Holanda, España, Suecia y Suiza. El mismo día de la fundación, la asociación alemana se

afilió a la FIFA y únicamente faltaba convencer a los ingleses de que su participación era indispensable.

La FIFA desde sus inicios, pone en evidencia que el fútbol se juega más allá de todas las fronteras, con las mismas reglas. Ha tenido como objetivo, propagar los aspectos positivos del juego, así como fomentar la comprensión entre los pueblos sin tomar en cuenta las diferencias ideológicas, raciales, sociales y religiosas. Parte de este organismo internacional, también es de suma importancia la exaltación y conservación de los valores deportivos tradicionales.

La FIFA logra sobrevivir dos guerras Mundiales en donde solucionó problemas de índole diplomático y político, además de sus propias tareas técnicas y administrativas. Sus decisiones se han caracterizado por ser neutrales. Es una corporación dentro del derecho privado sin carácter autoritario. Según el derecho internacional, la FIFA está sujeta a las leyes del país en el cual se halla la administración, Suiza. Los votos de sus miembros son equivalentes y ninguno goza de prioridad especial.

La FIFA esta compuesta de la siguiente manera:

- El congreso, órgano supremo, se reúne cada dos años. Es un sistema de carácter democrático en donde el tamaño, potencia o nivel de desarrollo de una nación tiene poca importancia, cada país tiene voto de igual peso. El congreso es el único que puede modificar los estatutos y los reglamentos. Para esto deben obtener $\frac{3}{4}$ de sufragios a favor. La votación es secreta y las decisiones son legales 3 meses después de la resolución del Congreso.
- El comité ejecutivo está formado por veintiún miembros, un presidente, ocho vicepresidentes y doce miembros. Para los diferentes sectores cuenta con comisiones permanentes. El comité elige a los presidentes y miembros de las comisiones y a cuatro delegados para la International Football Association Board, nombra al secretario general que es el órgano administrativo de la FIFA, y designa el lugar de la copa mundial. Funcionarios remunerados no están autorizados para formar parte del comité ejecutivo. En caso de que el

presidente deje de ejercer su cargo será ocupado por el vicepresidente más antiguo hasta que se lleve a cabo el próximo congreso en donde se nombrara al presidente en turno.

El 11 de Julio de 1974, Joao Havelange es nombrado presidente por el trigésimonoveno congreso de Frankfurt. Havelange ha sido el único presidente no europeo.

- La comisión organizadora de la copa mundial de la FIFA, está compuesta por un presidente y el número de miembros que se estime necesario, el presidente y al menos dos miembros serán elegidos entre los miembros del comité ejecutivo. La comisión tendrá además un representante del continente en el cual se haya llevado a cabo la copa mundial además de un miembro de la asociación nacional encargada de organizar los partidos. La comisión es responsable de la organización del evento, de acuerdo con el reglamento oficial y tiene competencia para proponer al comité ejecutivo las modificaciones a dicho reglamento. En la subcomisión designada por la comisión organizadora figurara un delegado de la asociación nacional que haya organizado la última copa mundial y uno encargado de organizar la siguiente.

- El comité de aficionados está compuesto por un presidente y por el número de miembros que este estime necesario. Promueve el fútbol por todos los medios oportunos. Organiza el torneo olímpico de fútbol y autoriza la organización de otras competencias de aficionados de acuerdo con los reglamentos especiales. Entre sus tareas figura también el hacer respetar las reglas del comité olímpico internacional, que fija las condiciones de admisión de los juegos olímpicos.

- La comisión de árbitros está compuesta por un presidente y ocho miembros que son elegidos por el comité ejecutivo. Establecen las traducciones oficiales de las reglas de juego y sus modificaciones, las cuales son sometidas a la I.F.A Board. Deciden también en cuanto a la aplicación de dichas reglas. Establecen una lista de árbitros para dirigir los partidos internacionales y designan a los mas calificados. La comisión organiza concursos para árbitros

internacionales y para las personas que se dedican a la educación y preparación de árbitros en diferentes países.

El árbitro juega un papel fundamental en el desarrollo del fútbol, ya que esta figura da juicio de apreciación entre una jugada que debe significar la victoria o la derrota de un equipo. Las capacidades que la FIFA otorga a la controversial figura del árbitro genera conflictos constantes y polémicos que pueden durar semanas, meses o hasta años. La controversia es parte de los deportes de competencia, los involucrados, activos o inactivos, participan constante y apasionadamente en torno al desempeño y a las decisiones de los árbitros.

- La comisión técnica, esta compuesta por un presidente y el número de miembros que el comité ejecutivo considere necesarios. Su obligación es fomentar los métodos de entrenamiento y formar instructores de fútbol. Soluciona asuntos teóricos y prácticos, evalúa experiencias y las generaliza. Organiza concursos y conferencias para instructores, maestros, responsables de equipo y administradores, en colaboración con las asociaciones nacionales y confederaciones. Elabora documentos para la enseñanza y el entrenamiento de técnicas de fútbol y árbitros. Colabora en la producción de películas didácticas y examina la construcción de instalaciones deportivas.

- La comisión médica esta compuesta por un presidente y el número de miembros que el comité ejecutivo considere necesario. Deben ser médicos reconocidos. Es un órgano no consultivo del comité ejecutivo que actúa en asuntos relacionados con la medicina del deporte, la fisiología, psicología y la higiene. Evalúan las experiencias médicas y científicas, debe preparar los memorandos para el control médico de atletas de élite, para así aumentar sus capacidades y condición física. Prepara directrices relacionadas con la nutrición y consumo de bebidas alcohólicas, nicotinas y drogas.

- La comisión de prensa y comunicaciones, esta compuesta por un presidente, cinco miembros, y el encargado de las relaciones públicas de la FIFA. Establece relaciones con las asociaciones nacionales, con la prensa, la radio, la televisión y con agencias fotográficas, para

la información sobre las actividades de la FIFA. Colabora con las comisiones de prensa nombradas por las asociaciones nacionales en el cuadro de las copas mundiales, juegos olímpicos y otros torneos internacionales, todo esto debe figurar en un memorando interno, en libros de texto. Boletines mensuales, etc.

- El comité de campeonato mundial de juveniles esta compuesta por un presidente, dos miembros elegidos de entre los miembros del comité ejecutivo, seis representantes de las confederaciones continentales, un representante del país organizador del campeonato y tres miembros nombrados por el comité ejecutivo. Puede poner modificaciones al reglamento especial según sea conveniente, pero es el comité ejecutivo el que decide. Designa una subcomisión que esta representada por un delegado de la asociación nacional encargado de organizar el siguiente campeonato.

- La administración o secretaría general está encargada de llevar las tareas estipuladas en los estatutos y reglamentos de la FIFA. Existen tres departamentos:

- a) Técnico: responsable del programa de desarrollo y de la realización de cursos. Organiza también torneos.
- b) Finanzas: se encarga de la contabilidad y de la organización general de las oficinas y del personal.
- c) Promoción: se encarga de los contactos con los socios económicos particularmente con los promotores y examina los programas de desarrollo. Tiene también una actividad creativa. Se producen publicaciones como: FIFA News, FIFA Magazine, Reglamentos, manuales de instrucción, informes técnicos, etc. Y son los encargados de la redacción en diferentes idiomas de dichas publicaciones.

El secretario general actúa como director de información y arbitraje. Es responsable ante el comité ejecutivo de su propia gestión. Cada dos años debe presentar un informe de sus

actividades. Es el director general de la FIFA, dirige la administración y ejecuta las decisiones del comité ejecutivo. Propone la política financiera y prepara contratos. Se ocupa de las relaciones de los socios económicos, patrocinadores e instituciones bancarias. Funge como ministro de relaciones exteriores, ya que es quien mantiene el contacto con las asociaciones nacionales, las confederaciones continentales, las autoridades deportivas y políticas de todas las naciones miembros y los distintos órganos y comisiones.

2.4.2. CONFEDERACION DE FUTBOL

Lo que anteriormente era la confederación de norte, centroamérica y el caribe, asociación de fútbol que fue fundada en 1961, en el 2000 cambia de nombre a confederación de fútbol y es el cuerpo que organiza el fútbol en esta parte del mundo. Está compuesta por 34 asociaciones nacionales, que abarcan desde Canadá en el norte hasta la Guyana en el sur. La confederación organiza las competencias internacionales divididas en dos torneos, el de campeones de la confederación, y el torneo Confederación de ganadores de copa que se disputa entre los clubes campeones de cada asociación nacional pertenecientes a la confederación. Hay también el campeonato de mujeres, un torneo de veteranos, dos campeonatos juveniles, el calificativo para torneos oficiales de FIFA y por supuesto, la copa de oro.

La copa de oro es el evento más atractivo de la confederación, y es disputado cada dos años. Chuck Blazer, de los Estados Unidos, llegó a ser la cabeza del comité ejecutivo, y se cambiaron las oficinas principales de Guatemala a Nueva York. En el 19vo. Congreso de CONCACAF, realizado el 23 de abril de 1994 y teniendo como anfitrión a la Federación de fútbol de los Estados Unidos en Nueva York, fue reelegido Warner en la presidencia de la confederación. Este evento significó la satisfacción de la mayoría de los miembros de tal manera que la administración nueva reafirmó el compromiso hecho a Warner.

2.4.3. FEDERACIÓN MEXICANA DE FÚTBOL (FEMEXFUT)

La Federación es una asociación civil constituida con arreglo a las disposiciones del código civil para el Distrito Federal y se denomina Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C.

La Federación es de nacionalidad mexicana, su domicilio social es en la Ciudad de México, Distrito Federal y tiene jurisdicción deportiva en todo el territorio de la República Mexicana.

La Federación tiene por objeto:

- Promover, organizar, dirigir y difundir el deporte del fútbol asociación en todas las modalidades reconocidas y reguladas por la FIFA.
- Otorgar a las personas físicas y morales dedicadas a la práctica del fútbol asociación, que cumplan con los requisitos establecidos al efecto por la federación, la afiliación correspondiente.
- Promover, organizar, autorizar las competencias profesionales y las nacionales, estatales y regionales de carácter aficionado en sus diferentes categorías, observando y aplicando las reglas de juego en vigor de la FIFA.
- Autorizar y supervisar independientemente de los torneos oficiales regulares, la celebración de juegos nacionales e internacionales, oficiales y amistosos en los que participe cualquier club o equipo afiliado.
- Participar a través de la selección nacional correspondiente, en los campeonatos mundiales que organice la FIFA, en los que convoque la CONCACAF; en los juegos olímpicos y en

cualquier otra competencia en que por razón de su membresía este obligada a inscribirse, o en las que estime conveniente estar representada.

- Enviar su representación a los congresos internacionales de futbol de cualquier índole, o a reuniones similares en las que considere necesario estar representada, cuidando que esta recaiga, preferentemente, en miembros del sector o división que corresponda.
- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de este estatuto y los reglamentos que emanen del mismo, así como los de la FIFA y de los organismos que dependan de ella.
- Vigilar y exigir el estricto cumplimiento de las leyes que en alguna forma legislen sobre la materia deportiva del futbol y afecten a esta federación.
- Editar y difundirlas reglas de juego y toda publicación que contribuya al mejoramiento del futbol asociación.
- Adquirir y administrar los bienes muebles e inmuebles, derechos, valores y demás recursos que estén necesarios para la realización adecuada de su objeto.
- Llevar a cabo todas las operaciones, actos, contratos y convenios que permitan realizar plenamente su objeto.
- Gestionar para la realización de su objeto social, financiamientos, créditos bancarios, comerciales, y de cualquier otra fuente o naturaleza a nivel nacional o internacional, y otorgar al efecto las garantías correspondientes.
- La comercialización de las marcas, registros y derechos que sean propiedad de la federación.

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO

En la lucha por defender sus derechos y por que les sean respetados como a cualquier otro trabajador, los futbolistas necesitan conocerlos y saber donde se encuentra su fundamentación, cuales leyes contemplan y rigen su actividad y la manera en que pueden hacer frente a sus necesidades e injusticias cometidas en contra de ellos. El futbolista por ser parte de una relación de trabajo tiene reguladas sus actividades por normas jurídicas establecidas en la Ley Federal de Trabajo, dichas normas deben de ser parte del conocimiento de los futbolistas.

3.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917

Todo principio jurídico se encuentra consagrado en nuestro máximo ordenamiento desde 1917. La constitución política de los estados unidos mexicanos establece los principios fundamentales que deben regir a la sociedad y es ahí donde los trabajadores encuentran el principio a su normatividad, donde el constituyente de 1917 da protección al trabajador como lo analizaremos a continuación.

Partiendo que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio y trabajo que le acomode, siendo lícitos. El futbolista tiene la libertad de dedicarse por completo a su profesión desde 1940, siendo el inicio de la época profesional en nuestro fútbol, como lo mencionamos en su respectivo capítulo, y únicamente podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernamental, dictada en los términos que marque la ley y cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Todo lo anterior se complementa con lo enunciado en el capítulo de trabajos especiales para los futbolistas, donde se plantean las posibles sanciones por incurrir en faltas

de disciplina y otras, las cuales analizaremos en su respectivo título. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial, y el artículo 5° que consagra este principio continúa diciendo, que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

El futbolista tiene contratos de trabajo por temporadas, y como estipula este artículo, no podrá excederse de un año en perjuicio del futbolista, principio que se viola constantemente, en donde el dueño de la carta adquiere al futbolista por varias temporadas en perjuicio del mismo, muchas veces no teniendo la libertad para cambiarse de equipo; por ser inhabilitado en la banca del equipo, pasando toda la temporada sin jugar, es obligación del jugador permanecer en el equipo, tomando parte del mismo, junto al cuerpo técnico y los asesores, pero la libertad del jugador queda reprimida por no ocuparlo en ningún partido, y un jugador que se encuentra en la banca todo el tiempo pierde sus facultades y por tanto se le priva de mostrarse en otro equipo, si son suplentes deberían jugar al menos por ratos o algún partido, pero su permanencia total en la suplencia no debería ser permitida, porque se viola su libertad de cambiar de trabajo si así lo quisiera y de mostrarse a otros clubes y por supuesto de no ser considerados para la selección nacional, esto trae consigo muchas consecuencias, la selección es un escaparate para el fútbol mundial y el perjuicio del jugador es mayor, si el jugador tuviera el deseo o la necesidad de cambiar de club, de jugar y de mostrar sus habilidades técnicas y físicas para ser traspasado, prestado o vendido a otro club no podría, y de ahí se deriva uno de los problemas que nos atañe, el que los jugadores no son dueños de su carta y por tanto no se toma en cuenta su consideración como veremos más adelante.

Este derecho enunciado en la Constitución no permite realizar el llamado "draft", o compra y venta de jugadores, siendo un impedimento para que de acuerdo a los intereses del

futbolista cambie al equipo de su preferencia al terminar su contrato, no tienen voluntad propia y por tanto es inconstitucional.

La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al futbolista, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Todos los futbolistas se rigen por un contrato de trabajo, que varía de acuerdo a las capacidades del futbolista. Dicho contrato está resguardado en el club y la forma se apega a la Ley Federal del Trabajo, para luego registrarlo en la secretaría general de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación., A.C., junto con otros documentos enumerados en el artículo 16 del reglamento de competencia de la primera división profesional, tratándose de esta división o del reglamento respectivo, tema que no trataremos por no ser de nuestro interés.

Cada futbolista tiene condiciones de trabajo diferentes, algunos percibiendo salarios por debajo del mínimo establecido y en algunas ocasiones son verdaderos contratos a prueba, no previstos en la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional.

La explotación del futbolista profesional sin una justa retribución y basándose muchas veces a estar a prueba, sin mantener una estabilidad en el empleo, que ni siquiera en una temporada llegan a tener por la naturaleza del deporte, al igual que los directores técnicos, que es otro tema a tratar, entonces, los clubes hacen lo que quieren con el futbolista, por lo que se demuestra la subordinación total a los caprichos del club, inclusive a ser separado del equipo, sin dejar que actúe conforme a sus intereses.

El artículo 9º constitucional nos dice que “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la república podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar”.

Dicho artículo es fundamento para el contrato de asociación civil, contrato por el cual varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria para realizar un fin común que no este prohibido por la ley y que no tenga el carácter preponderantemente económico, que se propongan fines político, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueran reconocidos por la ley.

El objeto lícito es evidente, el velar por los intereses de los futbolistas profesionales, regular su actividad y todos los demás asuntos concernientes a su desempeño deportivo, lo cual nos muestra la falta de un sindicato, como lo estudiaremos posteriormente.

El artículo 32 de nuestra carta magna da preferencia a los mexicanos en relación a los extranjeros para que sean ellos los beneficiados en los empleos y a la letra dice: "Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano". El fútbol no es la excepción a la ley, aunque se trate de un deporte y una competencia, no podrá excederse en contratar jugadores extranjeros, como se estipula en los estatutos de la federación mexicana, específicamente en el reglamento de competencia de la primera división profesional en su artículo 23, el cual señala a 5 jugadores extranjeros como máximo para poder pertenecer al plantel, de esta manera se perjudica al jugador mexicano, proponemos reducir este numero a dos extranjeros que participen en el partido con derecho a otro en la banca, donde se dará mayor oportunidad al trabajador mexicano para que desempeñe su profesión con mayor estabilidad.

El fútbol actual depende mucho de sus contrataciones, muchas de ellas millonarias lo cual afecta a todo el fútbol mexicano, teniendo una inflación en el precio de los jugadores, tal como lo señalamos anteriormente, estos precios están solo por debajo de dos potencias futbolísticas Italia y España, lo cual debería reflejar un mejor nivel mundial.

El fútbol mexicano necesita regular una participación menor de los futbolistas extranjeros, de acuerdo a lo consagrado en el artículo constitucional referido.

El título sexto denominado del trabajo y previsión social en el artículo 123 desarrolla las bases para el trabajo y su relación entre patrón y trabajador y en su apartado "A" se establecen las reglas de las cuales emana la ley reglamentaria, llamada "Ley Federal del Trabajo".

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El fútbol representa una fuente de empleos digna y útil para la sociedad, además de ser un trabajo público, de entretenimiento, donde el fin primordial es el espectáculo.

El apartado "A" se refiere a como se han de regir los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general todo contrato de trabajo, obviamente los futbolistas profesionales, que ya sea la forma de su contrato de trabajo, se rigen por lo estipulado en este apartado.

El artículo base para el estudio y consideración de las condiciones de trabajo en nuestro país, en su fracción I establece que la duración de la jornada máxima será de ocho horas.

La fracción VI del artículo citado, a la letra dice: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales". Lo que nos da a entender por la naturaleza del empleo que debe ser salario mínimo profesional el de los futbolistas por tratarse de un trabajo especial.

La fracción XII contempla que toda empresa estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema

de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

La fracción XIV se refiere a los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos por motivo o en ejercicio de su profesión, derecho que se respeta cabalmente en la rama de primera división y primera "A", empero en las ramas inferiores de segunda y tercera división la hospitalización y la atención no se le da tal, como lo establece el artículo 491 de la Ley Federal de Trabajo que a la letra dice: "Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización 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 resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho".

Por todo lo anterior, en el momento en que se profesionalizan las ramas de segunda y tercera división deben apegarse conforme a derecho, y contar con el beneficio de indemnización por el tiempo necesario previa comprobación médica.

Uno de los principales derechos que desconoce el futbolista o no lleva a cabo es el señalado en la fracción XVI del artículo 123 que establece: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".

Actualmente no se cuenta con sindicato como en otros países, y por consiguiente no tienen derecho a huelga y a la defensa de sus intereses, estos mecanismos del derecho colectivo de trabajo, se ven mermados cuando se realiza algún intento, por no convenir a los intereses del

patrón. La asociación de fútbol profesional en estos tiempos opera pero ha ido a menos, y en no mas de diez años lo que comenzó como un ideal alcanzado para defensa de los intereses de todo futbolista profesional de las cuatro ramas de fútbol mexicano, ha estancado sus trabajos y ha permanecido vigente, pero no eficiente ante los debates y faltas a las condiciones de trabajo de los futbolistas. Es necesario establecer no solo la asociación profesional manejada por ellos y laborando por sus objetivos; sino que se requiere un sindicato de futbolistas, con mayor fuerza, donde haya administrativos, abogados y demás profesionistas que defiendan los intereses del jugador, recurriendo a la naturaleza por la cual fueron creados, constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, tienen el derecho solo falta decisión y apoyo por lograr lo que en el siglo pasado constituyo un mecanismo para defensa de los trabajadores, tendrá que surgir próximamente un mecanismo mas eficaz, pero actualmente se cuenta con el y cumple con el objetivo, permaneciendo como valuarte de la lucha de los trabajadores del siglo pasado.

La asociación de futbolistas profesionales se creó en el año de 1991, la cual no tuvo el resultado deseado, y después de tantos años ahora a principios de siglo tienen una afiliación del 90 por ciento de jugadores de primera división, siendo esta, la liga mas importante de nuestro país.

La asociación cuenta con estatutos en los que se protegen los intereses comunes y prerrogativas de los jugadores, generalmente son fines mas generales, humanos, públicos y deportivos, a diferencia de un sindicato en donde podían tratarse las cartas de transferencia donde los clubes son absolutos dueños de las cualidades del futbolista por no decir de ellos, así como, el mejoramiento en concreto de las condiciones de trabajo⁵⁴.

El problema de la transferencia radica primeramente en que no se toma en consideración la voluntad del jugador, muchas veces obligados por las circunstancias y en donde existe la figura del promotor quien los representa y cobra un porcentaje de la acción de transferencia,

⁵⁴ Supra., pág. 22, 23 y 25, 26.

mostrando por videos o por otros medios las cualidades de su representado, supuestamente velando los intereses del jugador. Se encarga de promocionarlo nacional e internacionalmente y muchos de ellos no tienen licencia por la FIFA (Federación Internacional de Fútbol Asociación) y pareciendo verdaderos piratas de jugadores en donde únicamente buscan el beneficio propio, habría que regularlos dentro de la ley de acuerdo a las necesidades actuales del fútbol, mencionando el margen de ganancia sobre el porcentaje de colocación, y las reglas para promoverlo con derecho de prelación inclusive.

Por consecuencia trae un acto ilegal en donde el porcentaje recibido del futbolista es por debajo de lo estipulado legalmente de un 25%.

La asociación tiene como uno de sus deberes cuidar que el porcentaje de transferencia no este por debajo del mínimo legal y entre otras cosas que se respete la posición del jugador de prestar sus servicios donde sus propios intereses le convengan.

Un sindicato sería una opción mas viable, donde los futbolistas se rijan por estatutos, con lista de afiliados, de fines y objetivos del mismo, junto con los requisitos de afiliación sanciones y estímulos. Todo esto ayudaría a regular mejor las condiciones de trabajo deplorables en las que se encuentran la mayoría de los futbolistas, tan solo un 20% de futbolistas tienen condiciones seguras en su trabajo, con la estabilidad de un sueldo base mas incentivos por el tipo de torneo o por resultados en la cancha, este porcentaje esta representado en la primera división del fútbol mexicano, pero no olvidemos que también la primera división A; la segunda división y la tercera división son profesionales y donde se refleja realmente la necesidad de protección jurídica, que por no convenir a los intereses de los directivos y dueños de los equipos dejan desprotegidos.

Después de analizada la fracción anterior podemos complementar los derechos colectivos, con el derecho a huelga, mecanismo de defensa por excelencia de los trabajadores y que va ligado a la creación de un sindicato, tal como se hace en países como Argentina, Colombia, Brasil, en donde los futbolistas están coaligados en defensa de sus intereses y tienen el derecho

consagrado en la Constitución, en la fracción XVII, la cual nos plantea que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas.

Tal derecho puede ser considerado como faltante importante en el fútbol profesional, y del que requieren protección a sus intereses, hemos estudiado los orígenes de la huelga, así como del paro, sus alcances y consecuencias, así como analizaremos su procedimiento legal.

El fútbol mexicano ha venido desarrollándose a través del tiempo, en un nivel competitivo ha venido a más, hasta llegar a colocarse dentro de los mejores de FIFA, sin embargo, en su administración y en el respeto de un ordenamiento legal, sigue rezagado, ese desfase no permite avanzar más al deporte. Es necesario considerar dichas propuestas para mejorar en todos los aspectos, dentro de un orden social, regulado por el derecho y ponerse ahora si entre los mejores por su respeto al derecho, por su buena administración y por su nivel deportivo.

Como fracción complementaria de la XVII, tenemos la XVIII que dice: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..."

...Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades..."

En la fracción XX. establece que 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, de los patrones y uno del gobierno. Este derecho consagrado constitucionalmente, representa uno de los problemas centrales de esta tesis, por no respetarse, inclusive sancionando a quien acuda a esta instancia.

No es posible que los derechos emanados de la relación de trabajo existente entre futbolista y patrón no puedan resolverse conforme a lo dispuesto en la Constitución como base y en la Ley Federal del Trabajo como en cualquier otra relación de trabajo, esto impide, la

defensa de cualquier derecho por vía legal y por si fuera poco, sancionan al futbolista relegándolo de toda actividad futbolística profesional, tal como se señala en los estatutos de la federación y que dicho ordenamiento toma como base el reglamento de FIFA. La Federación Internacional de Fútbol Asociación viola la soberanía de México, esta, no puede interferir de manera alguna en el ámbito legal del país. Por este problema no acude el futbolista a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, órgano encargado de la resolución de conflictos de ésta naturaleza, salvo en algunas excepciones en que el futbolista arriesga su trabajo y su porvenir. En su momento, analizaremos estos artículos en los estatutos de la federación y otros ordenamientos.

La fracción XXI dice: “Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulta del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo”.

Esta fracción no excluye los derechos del trabajador enunciado en la fracción XXII de elegir la reinstalación o la indemnización, el jugador puede escoger entre una y otra sin importar que el patrón no se sujete a las juntas de Conciliación y Arbitraje o no respete el laudo arbitral. El trabajador cuenta con dos derechos y no se le puede privar de ninguno.

En la fracción XXII además de elegir entre la reinstalación o la indemnización, el trabajador tendrá derecho a la reparación del daño civil que resulte del conflicto, así como los salarios vencidos.

Para el caso de que un patrón despidiera a un trabajador sin causa justificada, se estará conforme lo dispuesto en la fracción XXII que a la letra dice: “El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el

contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

Muchos problemas existen entre los directivos y el futbolista, estos últimos están protegidos por la indemnización constitucional para el caso que tengan malos tratos o por falta de probidad del patrón, lo que permitirá la protección para cuando se separe el trabajador sin ser despedido.

Esta indemnización constituye otra protección para el futbolista, de la cual no puede prescindir por la misma naturaleza e inestabilidad del fútbol, inclusive el futbolista puede retirarse cuando haya por parte del patrón malos tratos, recordemos que el patrón puede ser el director técnico, representante de los directivos del club. Cuando exista despido injustificado, el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización como lo analizaremos sobre la Ley Federal del Trabajo.

En el fútbol mexicano existen condiciones que de acuerdo a lo estipulado en la fracción XXVII son nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato, las condiciones que en el fútbol se presentan son las siguientes:

- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje. Esta condición no es cumplida, sobre todo en segunda y tercera división,

donde los salarios no solo son mal remunerados, sino en muchos casos ridículos e infrahumanos en donde se explota al futbolista⁵⁵.

- Las que permitan retener el salario en concepto de multa, esto es privar del derecho que tiene el futbolista de percibir de manera íntegra su salario, ya sea por falta de resultados o por capricho del patrón, en este deporte es común que cuando el futbolista baja de nivel, o no alcanza los resultados deseados se le sanciona de manera arbitraria, autoritaria e inconstitucional con la retención del salario.

Esto no puede seguir ocurriendo sin que el futbolista cuente con una defensa a favor de sus intereses e inclusive sin poder acudir al órgano competente.

- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. Si cualquier disposición contraviene un derecho del trabajador es nula.

En el fútbol mexicano esta descuidada la protección de esos derechos, por lo tanto existen cualquier cantidad de violaciones legales y deben ser atendidos a la luz del derecho.

Como último análisis del apartado "A" tenemos la fracción XXXI referente a la aplicación de las leyes del trabajo, si corresponde a las autoridades estatales, en sus respectivas jurisdicciones o al contrario se trata de la competencia exclusiva de las autoridades federales.

La división que contiene la constitución es de acuerdo a los asuntos relativos a :

A) Ramas industriales y de servicios y B) Las empresas.

Dentro de las empresas enmarcamos al fútbol, y en el inciso B), tercer punto nos señala cuales tienen el carácter federal para asignarle jurisdicción, dicho punto a la letra dice:

⁵⁵Ver tema de salarios en las fracciones VI, VII y VIII.

“Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación”.

El párrafo anterior ubica aquellas empresas que ejecuten trabajos en zonas federales. El fútbol se desenvuelve en toda la República Mexicana, contando con los equipos estatales de la división respectiva, estos equipos juegan como visitantes según les corresponda conforme a un calendario en diversos estados. Por lo analizado anteriormente es un fundamento suficiente para que los conflictos de orden laboral se desahoguen en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

El fundamento constitucional de las condiciones de trabajo, constituye la fuente para la creación de los ordenamientos que a continuación se muestran.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, consta de dos apartados y el apartado “A”, es el que nos interesa. Esta ley regula todo trabajo personal subordinado, incluyendo los deportistas profesionales en el capítulo X del título sexto denominado trabajos especiales.

Comenzaremos el análisis partiendo de este capítulo X de especial tratamiento a los deportistas profesionales dentro de los cuales están los futbolistas, para después de una manera comparativa tomar los derechos que enmarca la ley y la realidad de la profesión.

Los futbolistas profesionales se encuentran regulados de manera especial del artículo 292 al artículo 303. El artículo 292 conforma la base de aplicación de estas normas, y a la letra dice: “Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol”.

El tiempo ha rebasado las necesidades que tenía este deporte, y con ello las exigencias actuales no son las mismas de cuando fue regulada en el año de 1970.

El futbolista necesita reconocer los derechos con los que cuenta, ajustados a la actualidad, ha crecido el deporte en todo el mundo y si cuenta con todos los derechos que le confiere la Ley Federal del Trabajo, ahora tiene que asimilarlos y llevarlos a la práctica.

El artículo 293, estipula que 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. Este artículo se relaciona con los artículos 35, 36 y 37 de la misma ley.

En este artículo existe un contratiempo con respecto a la realidad, puesto que existe un contrato de por medio, pero existe también una carta a la cual le dan un derecho de propiedad sobre el futbolista, de esta carta es dueño el equipo y la vende o la maneja a su discreción. A este respecto nos referiremos en el capítulo IV.

El artículo que habla de salario en este capítulo es el 294 que a la letra dice: "El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas".

El salario para uno o varios eventos, se traduce para uno o varios partidos y no da una seguridad, ni cumple con una estabilidad en el empleo y en el salario. Al momento en que este deporte se practica por temporadas, no puede seguir con su regulación y no puede subsistir un

futbolista con el salario que le dan por un partido eventualmente, como se hace regularmente en divisiones inferiores sin olvidar que son profesionales. Se verá más adelante en el respectivo capítulo.

El artículo 298, enumera las obligaciones especiales del futbolista:

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 señalados 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 del deporte. Siempre y cuando el reglamento no establezca la supresión de un derecho del trabajador.

En el último numeral queda claro que el trabajador debe respetar los reglamentos, nacionales e internacionales, siempre que no afecte o suprima un derecho. En los actuales reglamentos se da esta supresión, como por ejemplo el enunciado en la fracción XX constitucional, donde el futbolista debe recurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver un conflicto de naturaleza laboral, en el Estatuto de la Federación, este y otros casos, existen de manera contraria a lo que establece esta fracción.

El artículo 299 estipula lo siguiente: “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 la Federación Mexicana de Fútbol, existe una comisión disciplinaria, la cual expide un reglamento de sanciones, para el caso que un jugador ostente una conducta antideportiva.

El artículo 300 de la ley, establece cuales son las obligaciones especiales de los patrones en sus dos fracciones:

- I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos; y
- II. Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. No es aplicable a los futbolistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71, la cual regula la prima dominical.

Como último artículo del capítulo, tenemos el 303, donde se enumeran dos 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.

Esta fracción II, le damos un tratamiento especial por la naturaleza del trabajo, donde queda manifiesta la inestabilidad en el empleo, las facultades las pueden perder en cualquier momento, o más aun, en cada equipo tiene un funcionamiento distinto el futbolista, y para algunos puede consistir en que no tiene las facultades requeridas, si no funciona como se esperaba, debe dársele la libertad de cambiar de equipo, por las razones que expusimos al principio del capítulo. No se explica si la pérdida de las facultades es parcial o total, o a que nivel se termina la relación. Si la pérdida de facultades fuere permanente, ya sea por accidente o por la edad, se debe estar conforme a lo dispuesto en las pensiones por retiro o por incapacidad en la Ley del Seguro Social.

Es cierto que el fútbol es una profesión que dura pocos años, una edad promedio en que se retiran los futbolistas por no tener las condiciones físicas y técnicas requeridas son los 34 años, tiempo en que debe pensionarles el patrón, conforme lo dispuesto en la Ley del Seguro Social, en lo relativo a pensiones. Lo anterior constituye un derecho, para la protección del jugador al momento de su retiro.

No existe un contrato colectivo donde pueda estipularse que los patrones cubrirán un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones por jubilación o por invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo. Sin el sindicato, no se pueden determinar en los estatutos los requisitos para el otorgamiento de pensiones ni para otros derechos.

De esta manera terminamos con el capítulo X, denominado deportistas profesionales, pero como último análisis presentaremos el artículo 181 referente a disposiciones generales del título sexto trabajos especiales, el cual a la letra dice: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen".

Estaría bien si contuviera más beneficios para el trabajador dicho título sexto de trabajos especiales, pero por el contrario esta muy limitado y por si no fuera poco al encontrarse en contradicción con las normas generales, prevalecerían las del capítulo especial.

El futbolista por tanto, cuenta con todos los derechos y beneficios expresados en la Ley Federal del Trabajo en su parte general. Analizaremos a continuación como se encuentran regulados estos derechos, que en su mayoría son desconocidos por el futbolista.

El artículo 1° dice: "La presente ley es de observancia general en toda la república y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución".

El artículo 2° establece, que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

El equilibrio al que se refiere el citado artículo, no existe en la realidad, la balanza se inclina notoriamente a favor del patrón, ya sea por desconocimiento de parte del jugador o porque no lo permite el patrón por no convenir a todos sus intereses creados.

Justicia, que conforme a la definición Aristotélica no es congruente en ninguna de sus dos vertientes, la distributiva, la cual trata de repartir, distribuir todas aquellas cuestiones susceptibles de repartirse, tales como los derechos con los que cuenta el futbolista, las utilidades, y todas las demás que persiguen como fin la igualdad, y la justicia rectificadora que trata que las relaciones interpersonales se corrijan, hasta llegar a ser como deben ser. Basándonos en el concepto general de justicia, en donde lo justo es aquello que está conforme a la ley y a la igualdad, tenemos en el derecho del futbolista una disparidad, desigualdad, donde no funciona como medio para llegar a este valor supremo.

La seguridad jurídica que resguarda el valor de la justicia, únicamente existe en su primera dimensión, como la seguridad orientadora, la cual nos da una certeza sobre el orden existente, pero no llega a conformar la seguridad completa, por faltar la parte realizadora, consistente en aplicar aquello que orienta nuestra conducta, no existe la confianza en el orden, puesto que lo conocemos, pero no lo aplicamos y a veces hasta no lo conocemos, y necesariamente debe tener una aplicación correcta, precisa y congruente. Dichos valores; fines perseguidos por el derecho, son el fundamento de todo sistema, la seguridad jurídica si funciona, funciona el sistema jurídico normativo, y así se cumple con el objetivo de toda sociedad.

El artículo 3° pone en claro que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Podemos observar muy claro en el artículo anterior, que no se le puede considerar al trabajo como un objeto de comercio, siendo en el fútbol lo primero que se efectúa, cuestión

que contraviene esta norma, a la vez exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. Este párrafo nos demuestra lo alejado que esta el fútbol de la normatividad jurídica, con el famoso *Draft* de jugadores, que no es otra cosa que la compra-venta de jugadores o la llamada transferencia, en donde no hay el respeto a las libertades de los jugadores, pues ni su consentimiento les piden y cual dignidad, si son tratados como mercancía.

El artículo 5° en su fracción X, se refiere a la cláusula que establece la prohibición de retener el salario por concepto de multa por parte del patrón, establece que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal esta estipulación, el derecho consagrado en esta fracción, es de Orden Público.

Dicho artículo se relaciona con la fracción XXVII inciso f), del artículo 123 en su apartado "A", en caso de que se viole esta norma, el trabajador puede acudir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que resuelva a su favor por contravenir a lo dispuesto en la Constitución y la Ley Federal de Trabajo.

Su fracción XIII, establece que la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo también es nula y en estos casos se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas. Se relaciona con el inciso h) de la fracción XXVII del multicitado artículo constitucional.

Por su parte el artículo 7° en relación con el 32 Constitucional establece, que en toda empresa el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos.

Este principio constitucional y legal debe prevalecer en el fútbol, por el contrario tendrían que modificar la Constitución, y los artículos recurrentes, ya que está permitido tener 5 extranjeros en un equipo, lo que representa más de un 10%, y aún cuando solo esta permitido que jueguen 4, estamos hablando de un 40% del equipo. Con pocos extranjeros se seguiría siendo competitivo, aumentando el nivel de juego y la oportunidad de los mexicanos.

El artículo 12, define al intermediario y dice que es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón. El promotor no es otra cosa, sino un intermediario.

El artículo 14, contempla que los intermediarios no pueden recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, en el deporte que tratamos, es común, que del porcentaje que paga un club por los servicios del jugador, el intermediario se queda con un porcentaje mayor del legal establecido. Véase el tema de transferencia en el capítulo de trabajos especiales.

Proponemos una regulación completa de esta figura, para fijar legalmente el porcentaje de pago del intermediario, que cuente con sanciones para el caso de no cumplir con la ley y darle mayor protección y seguridad al futbolista. El promotor cuando entra en conflicto personal con un jugador, en lugar de favorecerlo en su imagen, lo desacredita, quedando desprotegido por las lagunas de la ley.

Para confirmar que los clubes son empresas, lo fundamentamos en el artículo 16 de la ley, el cual establece: "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios".

Al respecto podemos añadir, que además de la producción de bienes y la prestación de servicios, para fungir como una verdadera función profesional, es necesario agregar la responsabilidad hacia el público, es decir, el sentido social que debemos darle, es indispensable ejercer la profesión con el afán de ser leal a nuestros clientes, en este caso el cliente es el público espectador por los medios de comunicación o directamente en el estadio, se causa un perjuicio moral y económico cuando de manera desleal no se toma en cuenta el carácter del cliente, es decir, no se cumple con un verdadero sentido social, que forme la función profesional que necesita toda sociedad. Cuando el público espera ver a su jugador favorito, cuando acude directamente para presenciar el partido y sale contento con el triunfo de

su equipo, más tarde la federación por falta de legalidad de los actos del club y de los permisos de esta, tienen que repetir los partidos, como ha venido ocurriendo en la actualidad en el caso del club Tigres entre otros, el cual como ejemplo no resuelve por falta de una buena regulación, los conflictos de naturaleza económica administrativa, aunado a este problema de falta de una función profesional adecuada; ética, mencionamos el problema del salario inflado de los futbolistas, principio del conflicto en el ejemplo expuesto, el club gastó mucho dinero desde el punto de vista de la federación y hubo de investigar, junto con el derecho de otro club de tener al jugador en sus filas anteriormente al de Tigres. La dignidad profesional en las empresas del fútbol debería ser un fin en sí mismo y acrecentaría por respeto al público, actualmente está muy carente de valores el fútbol, tema que no trataremos por no ser el espacio adecuado.

Los futbolistas en ciertos equipos son puestos a prueba para ver si reúnen las cualidades que requiere el patrón, dicho contrato a prueba no existe, no tiene regulación expresa en la ley, y constituye por el hecho de prestar un servicio personal subordinado a cambio de una retribución, una verdadera relación de trabajo, tal como lo estipula el artículo 20 de la ley: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. . .

. . . la prestación del trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Conforme lo anterior, en el artículo 21 se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe; esto es, el jugador que presta sus servicios sea cual fuere el acto que le dé origen, se considera dentro de una relación de trabajo y con un contrato individual de trabajo, sin importar la forma o denominación, lo que le otorga derechos y obligaciones a partir de ese momento.

El futbolista no cuenta con un contrato colectivo de trabajo, donde se establezcan las condiciones del mismo, donde se hagan constar por escrito, de acuerdo a lo estipulado en el

artículo 24 de la ley. Este escrito se hará por duplicado, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por tiempo determinado o tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulación expresa, la relación será por tiempo indeterminado;
- III. El servicio u servicios que deban prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

Condiciones donde nos centramos para este trabajo. El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador, sólo da lugar a su responsabilidad civil; sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

En lo concerniente a la duración de las relaciones de trabajo, el artículo 35 de la ley, en relación con el artículo 293 del capítulo de deportistas profesionales, establecen como deben ser estas. Para el caso del fútbol, 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. Anteriormente se trató este tema.

Para complementar el párrafo anterior, hemos de decir que el artículo 40, estipula que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año, y en el deporte que nos ocupa, se establece por parte de los patrones, que el futbolista prestará sus servicios por un número de temporadas, que representan más de un año, sin que se tome en cuenta la voluntad del jugador, esto, en ocasiones se presenta y constituye una violación a este principio.

Es necesario aclarar, que así como tienen derechos los futbolistas que no conocen o que no realizan, también hay una serie de obligaciones que al incumplir originan la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y que deben tomar en cuenta dentro del servicio para el que están contratados, que es el de jugar al fútbol, dentro de algunas causas aplicables al fútbol, además de las mencionadas en el artículo 303, como ya se vio, se encuentran las del artículo 47, de las cuales solo indicaremos las que posiblemente sean las más comunes en el fútbol:

- Incurrir el trabajador, durante sus labores en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en el punto anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo;
- Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado, si el jugador desatendiera una indicación del director técnico se colocaría en el supuesto;
- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Cabe destacar que en México no es tan común la presencia de drogas;
- Las análogas a las establecidas, de igual manera graves y de consecuencias semejantes.

En caso de rescisión de la relación de trabajo, siendo esta injustificada, y se demostrara ante la junta de conciliación y arbitraje, el patrón deberá indemnizar al futbolista con el importe de tres meses de salario, ya que por su naturaleza no podría reinstalársele, artículo 49 de la ley.

Un caso de rescisión sin responsabilidad para el trabajador que pudiere darse, sería el de reducir el patrón el salario al trabajador; o no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados, situación que se ha dado en los últimos años y que por esta actitud tiene el derecho el futbolista de rescindir la relación y que se le indemnice conforme a ley.

Lo anterior sirva como preámbulo del análisis que haremos en el capítulo IV del título tercero, "Condiciones de trabajo".

Dentro de las condiciones trabajo se encuentran las relaciones colectivas de trabajo a las cuales hemos dado un tratamiento especial por considerarlas instrumentos por excelencia en la defensa de los trabajadores: Mecanismos de los que actualmente prescinde el futbolista, este deporte se ha quedado atrás y es urgente que tome conciencia el futbolista de la necesidad imperiosa por formar el sindicato de futbolistas profesionales y reconocer sus derechos colectivos como el contrato colectivo de trabajo y la huelga.

Daremos toda la reglamentación que a nuestra opinión debe adoptar el futbolista en el derecho positivo vigente a fin de establecerlo en su actividad.

El artículo 356 da la definición de sindicato: "Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

En esta definición encontramos la naturaleza jurídica del sindicato conformado como una asociación pacífica, tal como lo permite el artículo 9 constitucional, que a la vez nos muestra los fines lícitos para los que se crea, los futbolistas por supuesto no son la excepción.

Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa. Conforme al artículo 357 se contempla como un derecho y para el que no tienen necesidad de pedir autorización a nadie.

El artículo 358 dice: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta".

Al sindicato de futbolistas profesionales que proponemos, podrá adherirse cualquier jugador que pertenezca al fútbol profesional, si se hiciera un solo sindicato general, que abarcara todas las ramas divisionales. Para el caso que se creen varios sindicatos, uno por cada rama que hay, se registrarán voluntariamente los jugadores que pertenezcan a esa determinada rama.

En el artículo 359, tienen derecho a redactar los estatutos y reglamentos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción.

Es menester, que existiendo el sindicato de futbolistas este cuente con plena autonomía para ejercer de manera libre pero responsable sus derechos individuales como colectivos.

Los futbolistas conformarían un sindicato gremial por tratarse de trabajadores de una misma profesión, el artículo 360 establece los distintos tipos de sindicatos de trabajadores.

Artículo 364. Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo por lo menos.

Al respecto el artículo 365 señala que los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal como el fútbol; a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el miembro y domicilio de los patrones, empresas en los que se 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.

Solo habría tres casos por los que se negaría el registro del sindicato, para los futbolistas, los cuales se encuentran estipulados en el artículo 366 y son los siguientes:

- Si el sindicato no se propone la finalidad de estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses;
- Si no se constituye con un número mínimo de veinte jugadores;
- Si no se exhiben los documentos anunciados en el artículo 365.

Dicho registro del sindicato podrá cancelarse únicamente por disolución y por dejar de tener los requisitos legales.

Los estatutos del sindicato de futbolistas profesionales deberán contener:

- a) Denominación;
- b) Domicilio;
- c) Objeto;
- d) Duración, faltando esta disposición se entenderá constituido por tiempo indeterminado;
- e) Condiciones de admisión de miembros;
- f) Obligaciones y derechos de los asociados;
- g) Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión;
 - El trabajador será oído;
 - La asamblea conocerá de las pruebas;
 - Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito;

- La expulsión deberá aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato;

- La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

- h) Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesiones;
- i) Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- j) Período de duración de la directiva;
- k) Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- l) Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- m) Época de presentación de cuentas;
- n) Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- o) Las demás normas que apruebe la asamblea.

Los 15 puntos anteriores servirán de base para la elaboración de los estatutos y la constitución del sindicato de futbolistas profesionales.

Conforme lo dispuesto por el artículo 372, no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- Los extranjeros.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- ❖ Adquirir bienes muebles;
- ❖ Adquirir bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.
- ❖ Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

No debemos olvidar que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponden sin perjuicio de derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente.

La representación del sindicato se ejercerá por su Secretaría General o por la persona que designe su directiva.

La elección del Secretario General podrá hacerse por elección popular de los miembros del sindicato, quienes por medio de su voto escogerán a su representante.

Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos acompañados de duplicado de la copia autorizada de las actas respectivas; y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses por lo menos de las altas y bajas de sus miembros.

La ley estipula como obligación del sindicato tener una comunicación, informando a las autoridades de su actuar, esto con el fin de mantener un control sobre el sindicato y sus actividades.

Por lo mismo queda prohibido a los sindicatos:

1. Intervenir en asuntos religiosos; y
2. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

La ley en su artículo 379 menciona los dos casos por los que se disolverá un sindicato:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren; y
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Una vez analizada la asociación de trabajadores como coalición permanente llamada sindicato, debemos hacer mención de las diferencias existentes entre la asociación profesional y el sindicato:

- La asociación profesional, es una institución meramente civil, regulada por el código civil y el sindicato es una institución de trabajo, regulada por la Ley Federal del Trabajo;
- La asociación tiene por objeto el agrupar a profesionistas para el estudio y conocimiento de su profesión, no así el sindicato que tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes en relación al trabajo;
- La asociación no cuenta con instrumentos de defensa para sus profesionistas, en cambio el sindicato tiene el instrumento de defensa por excelencia, que es la huelga.

El sindicato de futbolistas deberá celebrar con el patrón o con los patrones, en este caso deberá ser la Federación Mexicana de Fútbol, un contrato con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o clubes.

El 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 objeto de

establecer las condiciones, según las cuales debe prestar el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la Ley.

El artículo 393, establece que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio en el que falte la determinación de los salarios, si faltan estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Por la naturaleza del trabajo, la determinación del salario será la tabulación de las diferentes categorías que deberán estar contenidas en dicho contrato colectivo.

Podrá establecerse la cláusula de exclusión por ingreso donde el patrón admita exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato de futbolistas profesionales.

Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la exclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato titular, lo anterior tiene su fundamento en el artículo 395 de la Ley.

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado será revisable total o parcialmente, la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años y en cualquier otro caso con sesenta días antes del transcurso de dos años. En lo que se refiere a salario se tendrá que hacer la revisión cada año. La solicitud de la revisión se hará por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año del contrato.

En el fútbol cada año se revisará la tabulación de salario. Si ninguna de las partes solicitó la revisión, se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Sólo terminará el contrato colectivo, por mutuo consentimiento de las partes o por el cierre de la empresa.

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

El sindicato de futbolistas profesionales podrá solicitar de las juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos, cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Por último, analizaremos el marco legal de la huelga, como el instrumento mas importante para la defensa de los intereses de los trabajadores en las relaciones colectivas de trabajo.

La huelga se encuentra regulada por el título octavo de la ley, y en su artículo 440 da la definición de ésta, dicho artículo a la letra dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos y debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

La huelga puede ser legalmente existente, legalmente inexistente, ilícita y justificada.

La huelga legalmente existente se regula por el artículo 444 y dice que es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450, el cual mencionaremos más adelante.

La huelga es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

La huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Recordemos que la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

La huelga es legalmente inexistente si:

- La suspensión del trabajo se realiza por un número menor a la mayoría de trabajadores.
- No ha tenido por objeto alguno los establecimientos en el artículo 450; y
- No se cumplieron los requisitos de documentación.

Lo anterior fundamentado en el artículo 459. Se ha venido mencionando el artículo 450, el cual establece que la huelga deberá tener por objeto:

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción;

- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;
- Exigir el cumplimiento de contrato colectivo de trabajo en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que nos referimos anteriormente.

La anterior regulación nos da una firme idea del instrumento del que no hacen uso los futbolistas, estas y otras disposiciones acerca del objetivo y procedimiento de la huelga se encuentran en el título respectivo de la Ley Federal del Trabajo.

3.3. ESTATUTO DE LA FEDERACIÓN MEXICANA DE FÚTBOL ASOCIACIÓN, A.C.

El presente ordenamiento fue aprobado el 25 de octubre de 1999, abrogando el estatuto de fecha 27 de octubre de 1983.

Estudiaremos el presente estatuto en todo lo relacionado con el Derecho del Trabajo en la regulación de dichas condiciones

En el capítulo I denominado Constitución, Denominación y Objeto, encontramos una serie de críticas que a continuación se señalan.

El artículo 1, nos dice: “La federación es una asociación civil constituida con arreglo a las disposiciones del código civil para el Distrito Federal y se denomina Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C.” .

Anteriormente mencionamos en el capítulo II el objeto social de la Federación, ahora haremos un análisis.

En cuanto a la estructura financiera, el artículo 49 establece que la Federación solventará los gastos que demanden sus actividades, a través de ingresos directos e indirectos.

El artículo 50 nos dice que son ingresos directos aquellos que percibirá de sus afiliados tales como:

- Cuotas de afiliación de equipos y jugadores.
- Participación por transferencia de jugadores.
- Sanciones impuestas por la Comisión Disciplinaria.
- Arrendamiento de instalaciones.
- Partidos amistosos de clubes en territorio nacional o extranjero.
- Expedición de constancias.
- Torneos.
- Cambios de nombre y sede.
- Participación en la cesión del certificado de afiliación.
- Expedición de cartas de transferencias.
- Diversos.

No es posible que de acuerdo al artículo 4º, la Federación carezca de cualquier finalidad lucrativa y se contradiga no solo en el objeto con el numeral 3.13 que se refiere a la comercialización de las marcas, registros y derechos que sean propiedad de la Federación, el cual atenta contra su naturaleza, sino además con los artículos 50 y 51 referentes a los ingresos.

El artículo 50 expone perfectamente el lucro al cobrar cuotas de afiliación, siendo éstas obligatorias, pues deben estar afiliados con un carácter directo y derivado, lo que representa a todas las partes que tienen relación con el fútbol en México, si no fuera de esta manera

carecerían de validez oficial y estarían separados del medio todos los interesados. Para confirmar lo que decimos, el artículo 13 nos muestra que tienen el carácter de afiliados directos: Los clubes profesionales, las asociaciones estatales y la del Distrito Federal de la República Mexicana, del sector aficionado.

El artículo 14 especifica que son afiliados de carácter derivado:

- Las ligas, clubes y equipos que integran las asociaciones estatales y del D.F del sector aficionado, registrados en la Federación.
- Los directivos de los clubes profesionales y aficionados, debidamente registrados en la Federación.
- Los directivos de los clubes profesionales y aficionados debidamente registrados en la Federación.
- Jugadores de los clubes profesionales y aficionados debidamente registrados en la Federación.
- Directores técnicos, entrenadores, preparadores físicos, médicos auxiliares y demás miembros del cuerpo técnico registrados en la Federación.
- Colegio de árbitros, árbitros, auxiliares y demás miembros del cuerpo arbitral
- Miembros de las distintas comisiones permanentes y temporales.
- Los demás que al efecto autorice el Consejo Nacional.

Tal como se establece, las cuotas por afiliación forman una gran percepción, aunque el artículo únicamente se refiera a equipos y jugadores se extiende a todos los afiliados.

Es ilegal la participación que tiene la Federación por la transferencia de jugadores, analizamos la regulación de esta figura y en ningún momento se menciona que pueda tener participación otra persona distinta al club y al futbolista. Es inapropiada la práctica del intermediario y el porcentaje recibido, recordemos la fracción II del artículo 14 en donde los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores, con mayor razón, la participación por parte de la federación, aquí tenemos otro ejemplo de lucro.

Las sanciones por parte de la comisión disciplinaria tienen sentido pecuniario, y por lo mismo hay lucro.

El arrendamiento de las instalaciones representa otro sentido del lucro, recordemos que el arrendamiento es la disposición que pone el arrendador al arrendatario de un bien inmueble a cambio de una cuota de dinero por un tiempo determinado. Ese intercambio del dinero por la posesión es lucrativa, onerosa pues produce provechos y gravámenes para ambas partes.

Por partidos amistosos cobran una cantidad de dinero, la cual es lucrativa.

La expedición de constancias, los torneos, el cobro por cambio de nombre o sede, la expedición de las ilegales cartas de transferencia y los diversos, dentro de lo que caben todos los negocios comerciales de la Federación, representan el objeto lucrativo y van en contra de su naturaleza.

Aunado a lo anterior y por si cupiera duda de las contradicciones de la Federación, están los ingresos indirectos del artículo 51, que no analizaremos para no extendernos en este tema.

Hemos comentado con anterioridad la incongruencia inconstitucional que representan los artículos 56 y 57 de los estatutos, al sancionar a los futbolistas que acudan a las autoridades competentes de trabajo.

A continuación tras pasamos a la letra los artículos mencionados.

Artículo 56 “Los afiliados a la Federación, atento a lo dispuesto por el estatuto de FIFA en su artículo 59, deberán presentar las reclamaciones que tengan contra la federación, asociaciones, clubes o cualquier afiliado a esta, ante la comisión temporal de resolución de controversias designada para tal efecto por el consejo nacional de la federación.

La resolución que emita la comisión temporal correspondiente será definitiva e inapelable y de inmediata ejecución por conducto de la Secretaría General Ejecutiva. La inobservancia de la resolución será sancionada en los términos del artículo 57 de este estatuto”.

Artículo 57 “Los afiliados tienen derecho de manifestar libremente sus opiniones e inconformidades con los actos de las autoridades federativas, siempre que este derecho lo ejerzan dentro de los límites que marca la Constitución de la República, ley de imprenta vigente y demás disposiciones legales inherentes al caso.

Por consiguiente, toda declaración pública o privada que implique daño, menosprecio o agravio para esta Federación o para las personas que desempeñen cargos honoríficos o remunerados en la Federación o en las entidades afiliadas, implicará la apertura de un procedimiento de investigación por parte de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C., a través de la autoridad federativa competente, la que en su caso dispondrá la sanción que corresponda, independientemente de que el afectado ejercite o no las acciones legales que le competen”.

Por lo anterior sostenemos que ambas disposiciones son inconstitucionales, pues no permiten acudir a la vía legal correspondiente sin que recaiga una sanción, que para el caso de demandar al club ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sería la desafiliación y por ende la prohibición de ejercer su profesión, no sólo en México, sino en el mundo por estar fundado en el estatuto de la FIFA.

En contraposición el artículo 5° Constitucional estipula que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Se disfraza por parte de la federación la prohibición para ejercer la profesión, como una simple desafiliación, pero ésta trae consecuencias como lo hemos explicado, pues nadie puede permanecer en el medio sin afiliación.

Por lo visto anteriormente detectamos fallas y lagunas en los ordenamientos descritos con anterioridad, continuaremos con las propuestas que de manera específica hacemos en mejora de las condiciones de trabajo de los futbolistas.

CAPITULO 4

LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES

Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. Actualmente la realidad de las condiciones de trabajo de los futbolistas profesionales esta muy alejada de la ley, y en otros casos existen lagunas que no permiten el desarrollo y buen funcionamiento del deportista. En este capítulo estudiaremos el problema presentado y propondremos una regulación para lograr la justicia y equidad que debe reinar en el fútbol.

4.1. SITUACION ACTUAL DEL FUTBOLISTA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

4.1.1. JORNADA

El artículo base para el estudio y consideración de las condiciones de trabajo en nuestro país, en su fracción I establece que la duración de la jornada máxima será de ocho horas.

La jornada de trabajo de un futbolista en la semana es en estricto sentido de cuatro horas diarias, con entrenamiento y pláticas a disposición del club, pero en realidad el futbolista siempre tiene que estar a disposición del patrón, porque en temporada regular, esto es, los diferentes juegos de los que consta el torneo oficial de verano e invierno y algunas competencias oficiales llegan a permanecer meses en la concentración restringiendo su alimentación, sus visitas, sus relaciones sexuales, y otras actividades, tiempo que se considera jornada de trabajo y tiempo extraordinario, llegando a estar verdaderamente recluidos, con un entorno de dietas, actividades y demás servicios que forman parte de una disposición del futbolista para con el club.

El capítulo II denominado jornada de trabajo nos indica la definición de este concepto en el artículo 58 de la ley, la cual a la letra dice: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Conforme a la definición anterior, las concentraciones de algunos equipos por semanas se deben considerar como una jornada de trabajo, tal como lo estudiamos en la Constitución, fracción I del artículo 123, y si así fuese, estaríamos en el supuesto de una jornada inhumana y por lo tanto inconstitucional, además de las condiciones imperantes para cada caso, en el cual dependiendo del partido de que se trate, se les reprime en aspectos de alimentación, de diversión y esparcimiento, de libertad y conyugales.

El artículo 66 en relación con la fracción XI constitucional establece que puede prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, el artículo 68 indica que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada.

Las jornadas de los futbolistas son muy irregulares, pero las concentraciones por semanas o pretemporadas deben tratarse como prolongación del tiempo, siendo extraordinario inclusive.

4.1.2. DIAS DE DESCANSO

En cuanto a los días de descanso del capítulo III, el artículo 69 establece que por cada 6 días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro, cuestión que se respeta en los futbolistas con sus diferencias reguladas por los artículos 70, 71 y 300 de la ley.

El artículo 70 enmarca la situación en que los trabajadores requieren una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de su descanso semanal.

El artículo 71 contempla que se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Al artículo anterior se contrapone al artículo 300 que regula las obligaciones especiales de los patrones, y entre ellas esta el conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. No es aplicable a los futbolistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71.

4.1.3. VACACIONES

Se aplica al futbolista lo referente al capítulo IV intitulado, vacaciones.

El artículo 78 estipula: “los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos”.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, pero si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados, tal como lo señala el artículo 79.

El artículo 80 se refiere a la prima que tienen derecho los trabajadores, menor del veinticinco por ciento, sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

4.1.4. SALARIO

La fracción VI del artículo citado, a la letra dice: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales..." lo que nos da a entender por la naturaleza del empleo que debe ser salario mínimo profesional el de los futbolistas por tratarse de un trabajo especial.

La igualdad de salario no puede establecerse de manera concreta en este deporte, por la categoría y clasificación de los jugadores, no obstante, se puede realizar una tabla de salarios, dependiendo de la categoría en la que se encuentre el jugador, por ejemplo una tabulación dentro de los jugadores de clasificación "A" o de elite que nosotros consideraríamos y son los jugadores con mayor participación y mayor demanda, además de ser los jugadores con más cualidades de los que se espera siempre un buen partido, lo que permitiría mantenernos dentro de una realidad económica mexicana y no inflar los precios de estos jugadores como se hemos venido manifestando, de la misma manera con los jugadores que sin ser los imprescindibles, forman parte importante de la base del equipo, estos serían de una clasificación "B", otra manera de distinguir entre estas categorías es, si pertenecen o no a la selección nacional y los

de categoría "C" tendrían un margen de salarios menor, pero de igual manera no sobrepasarían sus méritos y su nivel deportivo.

Lo anterior, no va en perjuicio de que puedan pasar de un nivel a otro, ya sea subir en la clasificación y ser reevaluado o por deméritos bajar a una categoría inferior.

Cabe destacar que la Federación Mexicana de fútbol tiene considerados a todos los futbolistas de primera división por futbolistas de primer nivel, no así es la realidad en cuanto a los salarios de los jugadores, pues existe entre ellos un abismo en diferencia de sus salarios, para nosotros pertenecerían a la clasificación "A".

En segunda división después de una investigación de campo nos encontramos que los salarios bases de los futbolistas van de \$800 a \$2500 pesos mensuales en lo que observamos, que ni siquiera el salario mínimo se alcanza, y no digamos las demás prestaciones que conforme a la ley tienen derecho. En este deporte se ha creado la necesidad de regular todos los aspectos de trabajo con los que no se cuentan desde sus inicios de la era profesional.

La FEMEXFUT necesita organizar aspectos como el del salario, ya que se derivan muchos conflictos financieros entre los clubes y la federación, por tanto debe asumir su responsabilidad y sus funciones de vigilancia y regulación.

Aprovechamos para mencionar que la FEMEXFUT no cuenta con páginas de Internet actualizadas y mucho menos con la información debida, actualmente es indispensable contar con un medio de comunicación como lo es Internet, para mantener informados a los miles de seguidores aficionados del fútbol.

El fútbol profesional mexicano se conforma por la primera división; primera división A; segunda división y tercera división. Al referirnos a las condiciones de trabajo, tomaremos como base a los futbolistas profesionales de la rama mas importante de nuestro país, la

primera división, por requerir para las otras ramas un análisis mas minucioso y extenso en sus respectivos reglamentos.

En México los precios de los futbolistas son exagerados y opuestos, como pueden tener contratos millonarios y estar al nivel de los países mejor pagados, hasta pagarles menos del salario mínimo, lo que implica que no tenemos un tabulador, y al dispararse los precios de algunos jugadores aumentan los costos generales del jugador mexicano. Proponemos un índice de costos para mantener al fútbol mexicano competitivo, pero dentro de su realidad económica, contemplando jugadores de primera, mediana o pobre calidad, dependiendo del club interesado, con los representantes reconocidos y con el firme compromiso de no cambiar de opción una vez firmado el contrato.

Se debe por medio del sindicato poner un tope salarial para que no tenga repercusión en el medio futbolístico, actualmente la asociación por acuerdo podría poner ese tope.

El artículo 297, establece lo siguiente: “ No es violatoria del principio de igualdad de salarios, la disposición que estipula salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de los equipos o de los jugadores”.

En su momento fue explicado el principio de igualdad de salarios y estamos de acuerdo que no existe violación, por la naturaleza del trabajo, no así con la disparidad de precios, dentro de la misma categoría, debemos ser cuidadosos por la cantidad de dinero que se maneja en el fútbol actualmente, para no permitir que haya fugas de capitales, lagunas en el derecho y desórdenes administrativos. A nosotros nos corresponde proponer normas para la correcta regulación de la actividad, y por ello es preciso tender al equilibrio con una justa retribución de acuerdo a la categoría del jugador, si bien, no es posible establecer igual salario para todos los futbolistas, sí se puede establecer un margen de salario por cada una de las tres categorías propuestas para el jugador, de manera que guardemos el equilibrio que en cualquier actividad debe reinar, no se inflarían los precios, ni se pagaría una retribución menor que fuera injusta e inhumana. Lo anterior con fundamento en el párrafo segundo, fracción VI del artículo 123,

apartado A), donde se estipula que los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural. Si tomamos como base y con la importancia debida este párrafo, se estaría dentro de un rango que establecería una mejor distribución y organización del salario.

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, sexo, nacionalidad o edad.

El trabajador podrá solicitar de la junta de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerado o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El futbolista de la categoría y nivel que sea, puede y tiene derecho a presentarse a las juntas de conciliación y arbitraje, tal como lo establece el artículo 57.

A continuación daremos la regulación del salario enmarcada en el capítulo V de la ley.

El salario es el elemento indispensable para que exista la relación de trabajo y se define en el artículo 82, como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. El más utilizado en el fútbol, es el salario por unidad de tiempo que se fija por un número específico de temporadas.

El salario de un futbolista se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, primas y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al jugador por su trabajo. Lo anterior está contemplado en el artículo 84.

Esta condición a nuestro humilde entender es la mas importante, por ser la base económica, por ser un sustento familiar y el motivo por el cual trabajamos, he aqui donde encontramos salarios contrarios al artículo 85, en donde menciona que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley, también en las fracciones VI, VII y VIII del artículo 123 esta regulado y sirve de base para cuidar y dar protección a esta supercondición.

Con respecto al principio *a trabajo igual, salario igual*, debemos decir que en el fútbol, los salarios no son violatorios de este principio, los salarios distintos para trabajos iguales, están regulados por el artículo 297 del capítulo especial, lo que hace necesario hacer una tabulación de precios, por categorías como hemos explicado con anterioridad, ya que aunque legal, es injusto en muchas ocasiones, recordemos que el fin buscado por la ley es la igualdad, la justicia, y basándonos en estos valores, urge una regulación de precios por los servicios prestados de los futbolistas.

Hablamos de las indemnizaciones que deben pagar los patrones por la rescisión de la relación de trabajo en despido injustificado o aquella sin responsabilidad para el trabajador, así como la indemnización constitucional, pero ¿cómo tomamos un salario base si son distintos todos los trabajadores, si trabajan por unidad de tiempo, por una o varias temporadas? A esta pregunta nos contesta claramente el artículo 89 de la ley, la cual explica que se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos que sea por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta días, según el caso para determinar el salario diario, de igual modo por una temporada se dividirá entre los meses que la componen, y esta a su vez en los treinta días del mes, así se determinará el salario diario.

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. En la segunda y en la tercera división, no se alcanza muchas veces el mínimo. La federación no cumple con la vigilancia adecuada de esta condición en divisiones inferiores.

Hay futbolistas que por un partido reciben \$100 pesos y tienen uno por semana, se debe dar una protección al fútbol en esas divisiones inferiores, no son amateur, sino profesionales y si no se puede mantener con decoro, mejor separar a la tercera para que no forme parte del fútbol profesional, el estar dentro del profesionalismo implica muchas obligaciones, si no se va a cuidar, mejor que pertenezca al nivel de aficionados y no revele una relación de trabajo.

Existen una serie de normas protectoras y privilegios del salario como en el artículo 98 “Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula”. Artículo 99 “El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados”. Artículo 105 “El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna”. Artículo 106 “La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley”. Artículo 107 “Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”. Y el artículo 110 el cual contempla que los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salario, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, etc. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30 % del excedente de salario mínimo, recordando que el salario mínimo no es objeto de descuentos, salvo en los casos mencionados por el artículo 97 de la Ley, y entonces hasta un 30 % por encima del salario mínimo puede ser descontado en este supuesto;

II. Pago de la renta de las habitaciones que se den en arrendamiento a los trabajadores, que no podrán exceder del 15 % del salario;

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores, tal precepto esta conforme a lo planteado en la fracción XII del artículo 123 Constitucional, donde hemos expuesto nuestro particular punto de vista;

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias, decretado por la autoridad competente;

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos, condición que forma parte de nuestra propuesta y en determinado caso que se llevara a cabo tendría que cumplirse con este numeral. Dichos descuentos son los posibles de realizarse en el fútbol.

El artículo 112 estipula que los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente y en ningún otro caso.

Los salarios generados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del IMSS, tal como lo establece el artículo 113.

4.1.5. PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES

En cuanto a la participación de utilidades, en este caso de los clubes, se encuentra regulada en la fracción IX del artículo 123 constitucional.

La Constitución consagra en esta fracción el derecho a la percepción de un porcentaje de las utilidades o ganancias que obtenga la empresa en el año productivo, con las siguientes normas aplicables al fútbol:

La fracción IX lo establece en los siguientes incisos:

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

Observamos que el fútbol es un negocio que deja muchas utilidades, por ser un deporte masivo y de medios de comunicación, por tener estadios y cobrar por la entrada al espectáculo del partido, además de tiendas y escuelas de los clubes, y demás ingresos percibidos. El fútbol no puede quedar exento de este derecho como esta explícito en el inciso antes referido.

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

Lo que a nuestro juicio puede y debe aplicarse perfectamente al deporte estudiado, esa comisión podrá tratar entre otras cosas, de establecer por medio de investigación las tabulaciones de salario a las que nos hemos referido. Esa comisión estudiará las condiciones de cada club, poniendo en consideración el interés del capital y su reinversión.

La FEMEXFUT se conforma por ocho comisiones permanentes, las cuales mencionaremos en su tema respectivo, además de estas comisiones tendría que formar una mas que se encargara de realizar las funciones que hemos mencionado, dicha comisión llevaria por nombre "comisión de trabajo".

c) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares; puede fijarse que los clubes que suban a primera división se les exceptúe del pago de utilidades durante el primer año de actividades, lo mismo para cada división al subir y descender.

Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario en pro del tiempo excedente en 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos extraordinarios.

Una de las características de este deporte, son sus jornadas laborales, en donde las horas extras traspasan los ordenes legales como lo hemos mencionado anteriormente y se deben tomar en cuenta mas de lo previsto, pues las concentraciones llevan mas tiempo del debido.

La fracción XII contempla que toda empresa estará obligada según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Por la misma afiliación a la FEMEXFUT , ésta debería hacer la aportación al fondo nacional de vivienda, y otorgar créditos para adquirir viviendas. En el objeto social de la federación esta encargada de gestionar para la realización de su objeto social financiamientos, créditos bancarios, comerciales y de cualquier otra fuente o naturaleza a nivel nacional e internacional y otorgar al efecto las garantías correspondientes.

Como lo establece nuestra carta magna es menester que existan créditos que por la naturaleza especial del trabajo muchas veces el club no puede conseguir por el corto tiempo que el jugador permanece, esto es por lo general, y por ese motivo la federación que tiene el control de sus afiliados y por tanto tiene las características de una empresa, aunque en sus estatutos se establezca en el artículo 4º que no tiene finalidad lucrativa, tiene y bien establecidos los precios y aportaciones por afiliación y por permanecer ahí cada determinado tiempo. Dentro de su objeto social esta el de administrar los derechos que estime necesarios para la realización adecuada de su objeto, esto es, entre los derechos que cuentan los futbolistas es el de obtener un crédito o un depósito para hacerse de una vivienda de acuerdo a lo establecido en la fracción XII del artículo 123 constitucional, si en su objeto esta el de promover, organizar, dirigir y difundir el deporte del fútbol asociación en todas las modalidades reconocidas y reguladas por FIFA, entonces la vía de promover, organizar, dirigir y difundir no es otra sino el mismo jugador y llegamos a la conclusión que el jugador debe tener este derecho el cual va a ser administrado por la federación, llegado el tema de los estatutos analizaremos a fondo esta cuestión.

La comisión de trabajo estará conformada por patronos, jugadores y miembros de la federación, que administren los recursos, entre ellos el fondo nacional de la vivienda con los procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas, lo anterior se registrará y normará en el reglamento de la comisión.

4.1.6. TRANSFERENCIA

Uno de los artículos más controvertidos es el 295, el cual establece que los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento. Cabe destacar en el presente artículo que existen lagunas que no permiten una regulación adecuada a las transferencias del futbolista, los clubes, no toman en consideración al jugador, se negocia entre los dueños de las cartas de transferencia, sin tomar siquiera la voluntad del futbolista. Al

respecto se trata al jugador, tan solo como un objeto de comercio, utilizándolo dentro de la ley de la oferta y la demanda a los intereses económicos del patrón, sin darle al jugador su dignidad profesional y humana.

Al jugador se le coarta del derecho enmarcado en este artículo, de poder elegir libremente un lugar para prestar sus servicios, ligado a éste, se encuentra el párrafo tercero del artículo 5º Constitucional, en donde se estipula, que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Al intercambiar a los jugadores sin su consentimiento, la negociación es inconstitucional y por lo tanto debe declararse nula.

La prima por transferencia de jugadores se sujetará a las normas siguientes:

1. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusula que la contenga;
2. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomará en cuenta la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club;
3. La participación del deportista profesional en la prima, será de 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 servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos.

En lo que respecta al segundo numeral, es allí donde se disparan los precios de los jugadores y donde debe fijarse un parámetro en el tabulador, para las primas de transferencia. Aunado a lo anterior, el numeral tercero no se respeta, en lo mínimo estipulado, dice que por lo menos el futbolista tiene derecho a un veinticinco por ciento de la prima de transferencia fijada por objeto de su contratación o del cambio de club. El mínimo que debe llevarse es el veinticinco por ciento, derecho que tampoco se respeta, y no digamos en lo referente al

aumento del cinco por ciento por año que preste sus servicios hasta llegar a cincuenta por ciento, esto en la práctica no es llevado a cabo, por estas razones es necesario crear una comisión de trabajo, para que sea la encargada de vigilar el estricto cumplimiento de la norma. El futbolista es constantemente objeto de abuso, por los servicios de un jugador se llegan a pagar sumas de dinero millonarias, y al futbolista le queda entre un siete por ciento, a un veinte por ciento. Es entonces cuando en la negociación aparece una figura sin regulación jurídica, y sin embargo es determinante e influyente en el rubro de la transferencia, nos referimos al promotor o representante del futbolista, persona que realiza la transacción con la carta de transferencia; carta de propiedad o libertad, como quiera llamarse. Estas personas abusan de la situación en que llega a encontrarse el jugador, en estado de necesidad para no quedar inactivo, se presentan muchos problemas con esta figura, como es normal cuando algo queda fuera de una regulación; de un orden jurídico, el cual afecta a los fines por los que se crea el derecho, esta laguna debe compensarse, enmarcando legalmente al promotor de fútbol. Existen solo dos promotores reconocidos por FIFA, los demás traen por consecuencia una inestabilidad en las relaciones de trabajo.

En la presente investigación se estudiaron las condiciones de trabajo, así como las prestaciones de ley mas importantes en el derecho laboral, donde sobresalen el salario y la jornada. En este capítulo tratamos de resolver los conflictos existentes en la relación de trabajo de los futbolistas profesionales, proponiendo una reestructuración de las autoridades del fútbol y del trabajo, con una regulación mas amplia de la que actualmente tienen.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los futbolistas profesionales necesitan una regulación más amplia de la que actualmente tienen, en donde deben disponer de los derechos colectivos de trabajo; del derecho de huelga y de unas condiciones de trabajo óptimas para su buen desempeño. Esto será posible con la formación del sindicato de futbolistas profesionales, que tendrá por objeto, estudiar, mejorar y defender los intereses de los futbolistas.

SEGUNDA.- En lo que se refiere a los salarios, debe establecerse una tabulación acorde con la realidad del futbolista, sin inflar los precios y que sea por nivel o categoría del mismo. Por la naturaleza del trabajo existe una excepción al principio "A trabajo igual, salario igual", sin embargo habría tabulaciones de acuerdo a cada una de las ramas profesionales que representan el nivel económico- social de los jugadores, tomando de base el ejemplo de las tres categorías en primera división, con el fin de acercarse más a este principio y conseguir el equilibrio y la justicia social deseados por el Derecho del Trabajo.

TERCERA.- Se debe dar mayor libertad al futbolista cuando exista una concentración de días, semanas y hasta meses, haciendo flexible la norma de conducta y otorgando mayores prestaciones y mejores condiciones de trabajo, pues es inhumana la carga de trabajo, impidiendo conductas vitales para el individuo. Asimismo no debe exigir el patrón al futbolista un esfuerzo que exceda por el común para desarrollar su actividad.

CUARTA.- Debe darse al futbolista mexicano una mayor participación en el fútbol profesional impidiendo la contratación de tantos jugadores extranjeros, conforme a lo establecido en la Constitución, debe fijarse un límite menor al estipulado actualmente.

QUINTA.- En lo referente a la participación de las utilidades, el futbolista tiene derecho a percibirla con los lineamientos que marca la ley. Existirá una comisión del trabajo para los fines expuestos.

SEXTA. - Debe crearse una comisión de trabajo de manera permanente en la Federación Mexicana de Fútbol que se dedique a vigilar el estricto cumplimiento de todas las condiciones de trabajo en los diferentes clubes y ramas, fijará los márgenes de salarios en el tabulador a través de una investigación; formará la comisión para el reparto de utilidades; revisará periódicamente que las contrataciones estén conforme a derecho; se encargará de dar créditos a los futbolistas para adquirir vivienda y hará iniciativas para reformar la Ley Federal del Trabajo.

SÉPTIMA. -La Federación es una empresa y debe promover créditos para la vivienda de los trabajadores, es lucrativa, debe cambiar su objeto social y revisar su estatuto en los artículos de sanciones y demás que se relacionen con las condiciones de trabajo.

OCTAVA. - El futbolista tiene el derecho y deben respetárselo para que acuda a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a dirimir sus controversias de trabajo. La Federación debe suprimir la sanción que se impone al desafiliar a los jugadores y por lo cual debe adecuarse a lo descrito por la Constitución.

NOVENA. - La FIFA invade la Soberanía Nacional al disponer la sanción por medio de sus representantes y no permitir al futbolista que acuda al órgano competente.

DÉCIMA. - La carta de transferencia debe pertenecer al futbolista y no al club, debe regularse al promotor para que no salga de los ordenamientos legales y no afecte los intereses del jugador o los sobrepase. Debe darse la calidad y dignidad del ser humano y no de objeto mercantil al futbolista cuando desee cambiar o no de equipo, de elegir libremente conforme a su razón. Debe de respetarse el porcentaje de transferencia estipulado por la Ley Federal del Trabajo.

DECIMOPRIMERA. - Se le pagará al futbolista la prima de antigüedad y la prima vacacional correspondiente.

DECIMOSEGUNDA.- Se debe proteger al futbolista, atendiendo a la naturaleza de su trabajo, en cuanto le afecte alguna estipulación contraria a sus intereses.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBOR SALCEDO, Mariano. Deporte y Derecho. Trillas. México. 1981.
- BAYON CHACON, G Y PEREZ BOTIJA, E. Manual de Derecho del Trabajo. Volumen I. Quinta edición. Marcial pons. España. 1964.
- BORREL NAVARRO. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista. México. 1991.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Harla. México. 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T.II. Bibliográfica Omeba. 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. T.I. Bibliográfica Omeba. 1968.
- CAMARGO HERNÁNDEZ, César. La Rehabilitación. Bosch. Barcelona. 1960.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda edición. Trillas. México. 1994.
- DÁVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1997.
- DÁVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1997.
- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Porrúa. México. 1991.
- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Novena edición. Porrúa. México. 1992.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. "De las relaciones individuales del trabajo". Vol. II. Segunda edición. De palma. Argentina. 1997.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. Decimoquinta edición. T.I. Porrúa. México. 1998.
- DE LA CUEVA, DE FERRARI, RUSSOMANO, ALONSO OLEA, RUPRECHT, ALLOCATI Y OTROS. Derecho Colectivo Laboral. De palma. Buenos Aires. 1973.
- DOMÍNGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo. Convenio y Contrato. Porrúa. México. 1996.
- DOMÍNGUEZ, Ignacio. Dios y el Fútbol. Editora de revistas. México. 1990.

- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Decimonovena edición. Porrúa. México. 1996.
- KAHN-FREUND, Otto. Trabajo y Derecho. Tr. Jesús M. Galiana Moreno. Tercera edición. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España. 1987.
- KANT, Emanuel. Ober padagogik, Akademieausgabe. T.IX. Berlín. 1923.
- LAURELL, Asa Cristina. Condiciones de trabajo. Segunda edición. Andrómeda. México. 1986.
- MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Derecho Colectivo de Trabajo. Jurídica de Chile. México 1989.
- MEISEL. W. The importance of being amateur. "Sport and Society". Londres. 1957.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. T.I. Porrúa. México. 1983.
- PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1978.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición. Pac. México. 1985.
- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Obligaciones y Derecho de Patrones y Trabajadores. Pac. México. 1985.
- RAMOS, Eusebio. La teoría del riesgo de trabajo. Pac. México. 1988.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. T.I. Sexta edición. Porrúa. México. 1981.
- VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Cárdenas. México. 1979.
- VASILACHIS DE GIALDINO, Irene. Enfermedades y Accidentes Laborales. Abeledo-Perrot. Argentina. 1992.
- VILLASMIL PRIETO, Humberto. Apuntamientos de Derecho Colectivo de Trabajo. "Negociaciones y conflictos". Paredes editores. Venezuela. 1995.
- VINNAI, Gerhard. El fútbol como ideología. Tr. León Mames. Siglo veintiuno editores. Argentina. 1974.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Quincuagésimatercera edición. Porrúa. México. 2000.

Ley Federal del Trabajo de 1970. Trigesimaséptima edición. Harla. México. 2000.

Ley del Seguro Social. Harla. México. 2000.

Estatuto de la Federación Internacional de Fútbol Asociación. s.p.i.

Estatuto de la Federación Mexicana de Fútbol.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CAPITANT, Henri. Vocabulario Jurídico. Tr. Horacio Guaglianone. De palma. Buenos Aires. 1986.

Enciclopedia Jurídica Omeba. Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. 1966.

GARRONE, José Alberto. Diccionario Jurídico Abeledo-Perrot. T.III. Buenos Aires. 1987.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Quinta edición. Porrúa. México. 1992.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Mayo ediciones. México. 1981.

HEMEROGRAFIA

El mundo del fútbol. Número 115. México. 1998.

Derecho del Trabajo. Tercera edición. Sección de publicaciones de la Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. Madrid. 1974.

OTRAS FUENTES

Video El siglo XX. "Los inicios del fútbol". Clío. México. 1999.

