

878509

UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

2

*ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO*



***VIOLACION A LOS DERECHOS LABORALES DE LOS FUTBOLISTAS
PROFESIONALES EN LAS TRANSFERENCIAS DE CLUBES***

T E S I S

***QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO***

P R E S E N T A:

JORGE ULISES BAUTISTA MAGALLÓN

DIRECTOR DE TESIS. LIC. JULIO ANTONIO RAMÍREZ CHELALA

ESTADO DE MÉXICO.

2002.



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.

*"Y AL FINAL, EL AMOR QUE UNO
RECIBE ES IGUAL AL AMOR QUE UNO
DA....."*

THE BEATLES (1969)

**DIOS MIO, GRACIAS POR DARME SALUD,
FUERZA Y ENTENDIMIENTO PARA
LOGRAR MIS METAS Y DISFRUTAR MIS
EXITOS; ASI COMO LLORAR Y APRENDER
A SUPERAR MIS DERROTAS.**

*ESTE TRABAJO LO DEDICO
ESPECIALMENTE A MI PADRE, ING. JESUS
SALVADOR BAUTISTA VIDAL. POR DARMEN
EL EJEMPLO DE QUE CON ESFUERZO,
CARIÑO Y DEDICACION SE LOGRAN
TODAS LAS METAS.*

*PAPA: GRACIAS POR SER MI MEJOR
AMIGO, MI GUIA, MI GURU, POR TUS
ENSEÑANZAS*

GRACIAS POR TODO.

TODA MI ADMIRACION SIEMPRE.

*A MI MAMA: GRACIAS POR TODOS TUS
DESVELOS Y PREOCUPACIONES; POR
DARME TU APOYO EN MOMENTOS
DIFICILES, TU REGAÑO CUANDO FUE
NECESARIO Y TU AMOR SIEMPRE.*

A MIS HERMANOS:

*JESUS SALVADOR (DOTITO,PATITO)
ANUAR DAVID (CUQUITA, CUZCATLAN)
VANESSA MARIA (RAMIRITA)
POR COMPRENDERME, QUERERME Y
ACEPTARME CON TODOS MIS DEFECTOS
Y VIRTUDES INCONDICIONALMENTE*

LOS QUIERO MUCHO.

**A LA UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO A.C.
POR FOMENTAR MI CRECIMIENTO
PERSONAL Y PROFESIONAL.**

**A MIS MAESTROS POR COMPARTIRME
SUS CONOCIMIENTOS, CONSEJOS Y
EXPERIENCIAS.**

**AL LIC. JULIO ANTONIO RAMIREZ
CHELALA GRACIAS POR SU APOYO PARA
DARLE FORMA Y CONTENIDO A ESTE
TRABAJO.**

**CON PROFUNDO AGRADECIMIENTO A LA
LIC. MARIA ALICIA BARBA BARBA.**

**AL LIC. ALEJANDRO ARENA JACOME
POR SU APOYO.**

CON EL MEJOR DE LOS RECUERDOS A:

**LIC. BLANCA ROSA PUCHI GARCIA
(GRACIAS POR TU AMISTAD)**

**LIC. FELIX TERRAZAS YUREN
(GRACIAS POR HACER AMENA LA
CARRERA Y POR LOS MIERCOLES DE
BOLSITA)**

**SR. JOSE CARLOS ROMERO D.
SRITA . MARIA ISABEL TOVAR.
SRITA ARLETTE GUTIERREZ S.**

**A LA LIC. CRISTINA YRIAM HATCHS
GONZALEZ (GULIBERTA) GRACIAS POR
TU AYUDA Y APOYO.**

**GRACIAS POR LA CONFIANZA QUE ME
TUVIERON Y LA ENSEÑANZA QUE ME HAN
DEJADO EN MI VIDA PROFESIONAL Y
PERSONAL A:**

**LIC. FERNANDO FLORES G.
LIC. RUBEN MAGAÑA LUNA
LIC. LEOPOLDO BURRUEL H.
C.P. JUAN ANTONIO HERNANDEZ V.
LIC. FELIX MARTINEZ TORRES.
LIC. JUAN ANTONIO HERNANDEZ P.**

**A LOS JUGADORES Y CUERPOS
TECNICOS DEL EQUIPO DE FUTBOL**

TOROS-NEZA

**TEMPORADAS 1997-1998
1998-1999
1999-2000
2000-2001
2001-2002**

**GRACIAS POR DEJARME SER PARTE DE
SU HISTORIA.**

**AL ESTADIO NEZA 86 POR TODOS LOS
RECUERDOS.**

**A LA AFICION DE NEZA GRACIAS POR SU
APOYO.**

*AL LIC. ALEJANDRO OLVERA QUINTANA
GRACIAS POR TANTOS RECUERDOS.*

*AL SR. ALEJANDRO SALAZAR CARDOZO
(CHINOMAN) POR TU APOYO,
COMPRESION Y COMPAÑIA EN
MOMENTOS DIFICILES DE MI VIDA.*

AL LIC. ANTONIO CANCHOLA CHAVEZ.

*A TODAS LAS PERSONAS QUE DE
ALGUNA MANERA HAN CONTRIBUIDO A
MI PROYECTO DE VIDA.*

INDICE

INTRODUCCION.

I.- EL CONTRATO

1.1 DEFINICION.

1.2 ELEMENTOS DE EXISTENCIA.

1.2.1 OBJETO.

1.2.2 CONSENTIMIENTO.

1.3 ELEMENTOS DE VALIDEZ.

1.3.1 CAPACIDAD.

1.3.2 CONSENTIMIENTO EXENTO DE VICIOS.

1.3.2.1 VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.

1.3.2.1.1 ERROR.

1.3.2.1.2 DOLO.

1.3.2.1.3 VIOLENCIA.

1.3.2.1.4 LESION.

1.4 FORMALIDAD.

1.5 FINALIDAD.

1.6 LICITUD.

II.- EL CONTRATO DE TRABAJO.

2.1 DEFINICION.

2.2 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

2.2.1 SERVICIO PERSONAL.

2.2.2 SUBORDINACION.

2.2.3 RETRIBUCION.

2.2.4 LIBRE CONSENTIMIENTO.

2.2.5 CAPACIDAD.

2.2.6 DURACION.

2.3 EL PATRON: SUJETO DE LA RELACION JURIDICA LABORAL.

2.3.1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRON.

- 2.4 EL TRABAJADOR: SUJETO DE LA RELACION JURIDICA LABORAL.
 - 2.4.1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.
 - 2.4.2 TRABAJADORES ESPECIALES: DEPORTISTAS PROFESIONALES.
- 2.5 EL CONTRATO DEL TRABAJADOR PROFESIONAL DE FUTBOL.
 - 2.5.1 DECLARACIONES Y CLAUSULAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO. DEPORTIVO.
 - 2.5.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL FUTBOLISTA.
 - 2.5.3 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA O CLUB.
 - 2.5.4 RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

III. LA TRANSFERENCIA DEL JUGADOR PROFESIONAL DE FUTBOL.

- 3.1 EL CONCEPTO DE TRANSFERENCIA.
 - 3.1.2 ¿ENTORNO LEGAL DE LA TRANSFERENCIA?.
- 3.2 TIPOS DE TRANSFERENCIA.
 - 3.2.1 LISTA DE TRANSFERIBLES.
 - 3.2.2 TRANSFERENCIA TEMPORAL.
 - 3.2.3 TRANSFERENCIA DEFINITIVA.
- 3.3. CARTA (DE TRANSFERENCIA) DEL JUGADOR.
 - 3.3.1 ¿QUÉ ES?.
 - 3.3.2 DERECHO DE PROPIEDAD DE LA CARTA.
 - 3.3.2.1 JUGADORES INDEPENDIENTES: PROPIETARIOS DE SU CARTA.
- 3.4 REGIMEN DE TRANSFERENCIAS.
 - 3.4.1 CONCEPTO.
 - 3.4.2 PROCEDIMIENTO.
 - 3.4.2.1 EL DRAFT.
 - 3.4.3 ENTORNO LEGAL DEL REGIMEN DE TRANSFERENCIAS ANTE:
 - LA FEDERACION MEXICANA DE FUTBOL.
 - LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

IV.- EL CONTRATO DE TRANSFERENCIA DEL JUGADOR.

4.1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL JUGADOR EN EL CONTRATO DE TRANSFERENCIA.

4.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CLUB EN EL CONTRATO DE TRANSFERENCIA.

4.2 ELEMENTOS DE EXISTENCIA.

4.2.1 OBJETO DEL CONTRATO DE TRANSFERENCIA.

4.2.2 LICITUD DEL OBJETO DEL CONTRATO DE TRANSFERENCIA.

4.3 EL CONSENTIMIENTO EXENTO DE VICIOS.

4.3.1 EL CONSENTIMIENTO DEL JUGADOR CON ANTERIORIDAD AL CONTRATO DE TRANSFERENCIA.

4.3.2 LA RENUNCIABILIDAD DEL CONSENTIMIENTO DEL JUGADOR.

4.4 PROPUESTAS DE MODIFICACION Y ADICION A LA LEY.

4.5 PROPUESTA DE SINDICATO.

V.- CONCLUSIONES.

EXPOSICION DE MOTIVOS.

A nivel legislativo la situación existente en nuestro deporte y en especial en el fútbol profesional es vergonzosa. Siendo México un país tan avanzado en legislación laboral y teóricamente demasiado protectorio con el trabajador, es increíble que se violen derechos laborales de los jugadores profesionales de fútbol cuando son sujetos al régimen de transferencias de club.

Estos derechos que se violan año con año van desde el no permitir al jugador elegir al equipo para el cual va a desempeñar sus funciones, hasta el prohibir que se lleve a los tribunales laborales las controversias patrón-trabajador surgidas en dicha relación.

Las situaciones ilícitas antes mencionadas me han llevado a considerar la importancia de hacer un análisis de las mismas, suponiendo que con una completa información otorgada al jugador podría defenderse ante una situación jurídica que pudiera implicar un riesgo para sus derechos.

De esta manera el presente trabajo partirá desde la definición de lo que es el contrato hasta revisar y explicar los derechos y obligaciones de los jugadores y clubes dentro de la relación laboral así como en la transferencia.

Tengo la seguridad que después de el análisis de las diversas situaciones antijurídicas que se manifiestan dentro del fútbol nacional podremos presentar algunas soluciones, las cuales podrían consistir desde la constitución de un sindicato de futbolistas profesionales hasta la existencia de un tribunal especial para la defensa de los derechos de los futbolistas profesionales.

INTRODUCCION.

El presente trabajo aborda desde el punto de vista jurídico el contrato de transferencia del jugador profesional de fútbol, con al intención de fomentar la protección y respeto total de sus derechos laborales, dentro de las diversas divisiones que existen en el fútbol nacional.

Es conveniente recordar que históricamente se presentan irregularidades durante las transferencias del jugador profesional de fútbol. Debido a la falta de conocimiento en la materia por parte del futbolista profesional así como su necesidad económica, han provocado una total manipulación de los directivos y dueños de clubes organizados de fútbol al realizar las transferencias de jugadores de un club a otro.

A las situaciones antes mencionadas, se añaden la desunión y la apatía de los jugadores en defensa de sus derechos tanto individuales como colectivos frente a los patrones pues es mínimo el conocimiento que tienen sobre las leyes y mínima la intención de conocerlas. Debido a todo esto, se hace obligatorio el analizar estas situaciones a fondo, con la finalidad de proponer soluciones frontales y concretas con las cuales se ayu8de a edificar un nuevo régimen de transferencias dentro del fútbol mexicano, bajo un macro total de legalidad.

Dado el alcance del tema, este trabajo ha sido dividido en cuatro capítulos y una valoración crítica.

En el primer capítulo se presentará un panorama general de lo que es el contrato, partiendo de su definición hasta realizar un examen pormenorizado de los elementos que le dan existencia y validez, a fin de que se comprenda el entorno jurídico del mismo.

En el segundo capítulo se hace un análisis del contrato de trabajo, y en particular del deportivo, incluyendo un estudio previo de los términos de patrón y trabajador como sujetos de la relación jurídica laboral indicando sus derechos y obligaciones, con el objetivo de mostrar los límites y alcances que ambas partes tienen en el contrato de trabajo deportivo.

En el tercer capítulo se ofrece un panorama del régimen de transferencia utilizada dentro del fútbol mexicano; su definición, tipos, elementos y entorno legal, con el propósito de sentar las bases para comprender el contrato de transferencia y si la tiene, su licitud.

A la luz de lo anteriormente expuesto, en el cuarto capítulo se considera el contrato de transferencia del jugador profesional de fútbol, haciendo hincapié en la existencia y validez del consentimiento del jugador como parte fundamental para la legalidad de dicho contrato; así también se dan propuestas para la modificación a la Ley y la formación de un sindicato de jugadores profesionales de fútbol.

Finalmente, en la valoración crítica, se presentan las conclusiones así como los elementos jurídicos positivos y negativos del régimen de transferencia.

El método que ha sido utilizado para alcanzar el objetivo fue mixto. Por un lado deductivo, ya que se partió de la estructura básica del contrato desglosándolo capítulo a capítulo hasta llegar al contrato de transferencia del futbolista profesional. Por otro lado analítico, pues se examinan en particular el contrato antes mencionado, indicando las situaciones específicas que lo afectan.

Por lo que se refiere a las fuentes, las principales fueron: Ley Federal del Trabajo; Código Civil; De los contratos civiles de Ramón Sánchez Medal; Derecho del trabajo del Néstor De Buen; Los trabajos especiales en la ley laboral mexicana de Miguel Canton Moller; Estatuto y Reglamentos de la Federación Mexicana de Fútbol, así como el Reglamento del Régimen de Transferencia de Jugadores Profesionales de Fútbol, de la misma Federación.

Asimismo, son de gran apoyo para la profundización del tema las siguientes obras: Contratos especiales de Guillermo Caballenas, Tópicos laborales de José Dávalos, así como la tesis universitaria "El draft del fútbol profesional ante la Ley Federal del Trabajo" de la Licenciada por la Universidad Nacional Autónoma de México, Lucía Cortés Sánchez.

CAPITULO I

"EL CONTRATO"

1.1- DEFINICION.

Para poder analizar de forma particular el contrato de transferencia que se realiza entre clubes de fútbol y jugadores profesionales, se deberá comprender en primera instancia la generalidad del contrato, su definición y elementos que lo forman.

Etimológicamente, la palabra contrato proviene del latín *contractus,-us*, que significa contrato, convenio o pacto; el convenio o pacto se define de igual forma de relación al convenio en el art. 1792: convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones; mientras que el art. 1793 agrega que los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.

De acuerdo a estas dos definiciones se puede observar que para que existan un contrato debe haber antes un convenio entre dos o más personas, es decir, que las voluntades de éstas se unan con el fin de alcanzar un objetivo común; cuando existe esta disposición por ambas partes para consentir en una cosa y lo manifiestan

en forma legal el convenio se convierte en contrato pues las partes tienen derechos y obligaciones y pueden ser sancionadas jurídicamente.

Por otra parte, para el autor Miguel Canton Moller los contratos son herramientas legales mediante las cuales "se establecen normalmente las obligaciones entre los miembros de la sociedad"¹ⁿ. en consecuencia, de las múltiples relaciones que se dan entre los individuos que forman una sociedad, existirán diversas formas de contratos. El mismo Canton Moller cita en su obra el Dr. Sánchez Román quien define el contrato como "la convención jurídica manifestada en forma legal, por virtud de la cual una o más personas se obligan a favor de otras o varias o recíprocamente, el cumplimiento de una prestación de dar, hacer o no hacer"²ⁿ.

Teniendo como base lo anteriormente expuesto, se puede decir que el contrato es el acuerdo jurídicamente establecido que existe entre dos o más voluntades en torno a un fin común, por el cual ambas partes adquieren derechos y obligaciones.

Es pertinente señalar que para que un contrato exista como unidad jurídica coherente, deberá contar con ciertos elementos esenciales que les son comunes a todos los contratos. Estos requisitos son llamados *elementos de existencia* y *elementos de validez*.

¹ CANTON MOLLER MIGUEL, Los trabajos especiales en la ley laboral mexicana, (CARDENAS, MEXICO) p.2

² Ibid.

1.2 ELEMENTOS DE EXISTENCIA.

Para que un contrato exista, debe cumplir con dos elementos: objeto y consentimiento. Ambos son necesarios en un primer momento para que las partes interesadas lleguen a consentir con vistas de la consecución de su acuerdo.

1.2.1 OBJETO.

Todo acto humano debe responder a un qué. En el caso del contrato, como acto jurídico, el qué es el objeto del mismo; es decir, si pregunta: -¿qué convienen ambas partes?-, la respuesta sería en producir o transferir obligaciones y derechos. De forma práctica, se puede decir entonces que en un contrato los sujetos están obligados a dar, hacer o prestar dentro de un marco legal; ese es su objeto.

Ramón Sánchez Medal nos ofrece una amplia definición de lo que es el objeto del contrato: "Conforme a la definición legal del contrato (C.c. art. 1793), el objeto directo e inmediato del contrato es la creación o la transmisión de obligaciones o derechos... el objeto indirecto o mediato del contrato puede ser o la prestación de una cosa (art. 2011), o la cosa misma (1824-I); o bien, la prestación de un hecho (arts. 20278 y 2028) o el hecho mismo (1824-II)³ⁿ.

³ SANCHEZ MEDAL Ramón, De los contratos civiles (PORRUA, Mézico, 1989) p.36

Se aprecia en esta descripción que hay un objeto directo o inmediato y un objeto indirecto o mediato en el contrato. Ya se ha dicho que el objeto (directo) del contrato es el de producir o transferir obligaciones o derechos; sin embargo, hay que aclarar cuál es su objeto indirecto.

El objeto indirecto es *la cosa* (o la prestación de ésta) o *el hecho* (o la prestación de éste). Así lo asume el C.c. en el art. 1824 al señalar que son objeto de los contratos: *la cosa* que el obligado debe dar; *el hecho* que el obligado debe hacer o no hacer.

La cosa que el obligado debe dar cumplirá con lo siguiente:

- 1° Existir en la naturaleza;
- 2° Ser determinada o determinable en cuanto a su especie;
- 3° Estar en el comercio.

Así también *el hecho que el obligado debe hacer o no*, será:

- 1° Posible;
- 2° Lícito.

Iniciemos por los requisitos de *la cosa*. Se dice que *la cosa debe existir en la naturaleza*; a esto se le denomina como **posibilidad física**. Esta circunstancia es lógica porque de la existencia de la cosa se parte para que dos o más voluntades se

hayamos puesto de acuerdo sobre ella. No obstante, el C.c. en el art. 1826, enfatiza que también las cosas futuras pueden ser objeto de un contrato. Por ejemplo, cuando se encarga o se anda hacer un tipo especial de muebles con un material y diseño específicos, aquéllos no existen en el presente, pero son *la cosa* del contrato.

En el mismo artículo del C.c. se indica a la herencia de una persona viva (aun cuando ésta presente su consentimiento) como excepción de objeto de un contrato. Así mismo son excepción los bienes futuros del donante (art. 2333).

Ahora bien, en cuanto a que *la cosa sea determinada o determinable en cuanto a su especie y esté en el comercio*, es denominado como **posibilidad jurídica**.

Para que *la cosa sea determinada o determinable en cuanto a su especie* es útil señalar que puede consistir:

⁴en una cosa cierta y concreta, que tenga una determinación individual y que por lo mismo, tenga determinadas características que la distingan de cualquier otra; p. ejem., un departamento en venta situado en tal calle.

* en un género.

* en dinero, en caso de obligaciones pecuniarias. Estas a su vez se subdividen en obligaciones de cantidad (si el dinero está en el objeto mismo de la obligación); y en obligaciones de valor (cuando el dinero es solo el medio de pago que permite la satisfacción por equivalente de la obligación).

Resumiendo estas tres características de *la cosa*, podemos decir que ésta debe ser plenamente definida con el objetivo de delimitar los deberes y derechos que se contraen respecto a ella.

Ahora bien, la afirmación de que *la cosa este en el comercio*, incluye que la cosa sea apreciable en dinero, es decir, que tenga un valor pecuniario; cualquier contrato que no presente este elemento, sale del ámbito legal: "Esto es entendible partiendo de la base de que el incumplimiento de alguna de las partes en un contrato trae consigo el pago de indemnizaciones, que forzosamente deben establecerse en efectivo...; si un contratante no cumple con la parte que le corresponde hacer en el contrato, se ve compelido jurídicamente a pagar una indemnización, que puede o no estar fijada en el contrato, pero que en todo caso será el resultado de la aplicación del Derecho al caso⁵."

⁴ Son muchos los autores que prefieren el término *objeto-cosa* para indicar el objeto-indirecto del contrato; sin embargo para evitar confusiones con la palabra objeto, en el presente trabajo se utilizará el término *la cosa*.

⁵ Cfr. CANTON MOLLER Miguel; o.c., p. 5

Suficiente se ha dicho sobre la *cosa que el obligado debe dar*. Ahora se ahondará sobre *el hecho que el obligado debe hacer o no hacer*. Ya se dijo que *el hecho* debe ser posible y lícito.

Por un parte, *el hecho debe ser posible*, es decir, que *el hecho* exista o pueda existir. El C.c. agrega en el art. 1828 que es imposible *el hecho* que no puede existir porque es incompatible con una ley de la naturaleza o con una norma jurídica que debe regirlo necesariamente. En resumen, queda fuera de toda lógica hablar de un hecho que no existe o no puede existir físicamente y que por tal razón no es sujeto de regulación. Cabe señalar que *el hecho* del contrato puede ser positivo (hacer algo) o negativo (no hacer algo).

Por otra parte, *el hecho debe ser lícito*. En su art. 1830, el C.c. aclara que es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o las buenas costumbres. "Por normas de orden público interno han de entenderse las relativas a la organización tanto política como judicial así como el régimen de bienes inmuebles (art.14), a la capacidad y al estado de las personas, y en general, las normas de Derecho Público o las normas de Derecho Privado que tengan el carácter de imperativas o prohibitivas" (art. 8)⁶.

Aquellos actos que son contrarios a las buenas costumbres son reprobables, tal es el caso del incesto o del adulterio.

⁶ Cfr. SANCHEZ MEDAL Ramón; o.c., p. 43

1.2.2. CONSENTIMIENTO.

Es el consentimiento el segundo elemento de existencia en un contrato. Como ya vimos en la definición de contrato, ambas partes convienen o están de acuerdo en torno a una cosa. Esta manifestación de acuerdo debe darse simultáneamente, en el momento y en el mismo tiempo para que exista esa reciprocidad entre las partes.

Existen dos acepciones del consentimiento. La primera es como voluntad del deudor para obligarse; este presupuesto exige que en el deudor exista:

*una voluntad real (aquella manifiesta cualquier persona excepto el infante, el ebrio, el hipnotizado, el drogado y el enfermo mental).

*una voluntad seria y precisa (pues una promesa por broma, un consentimiento fingido o simulado entre otros casos no constituyen la voluntad de obligarse por parte del deudor).

*una voluntad que se exteriorice, es decir, que se manifieste ya sea de forma expresa o tácita. Un consentimiento es expreso cuando se hace verbalmente, de forma escrita o por signos inequívocos; es tácito cuando hechos o actos lo presupongan o autoricen a asumirlo, excepto en los casos en que por ley o por convenio la voluntad deba manifestarse expresamente (art. 1803 del C.c.).

La segunda acepción del consentimiento dice que es un acuerdo de voluntades coincidencia entre ellas. Más adelante se profundizará en este tema.

1.3 ELEMENTOS DE VALIDEZ.

Ya se ha dicho cuáles son los elementos necesarios para que un contrato exista. Ahora bien, para que ese **contrato existente tenga validez**, debe igualmente cumplir con ciertos requisitos denominados elementos de validez. Algunos autores consideran solamente dos o tres de ellos, sin embargo se acepta que son cinco: capacidad, voluntad exenta de vicios, formalidad, finalidad y licitud.

1.3.1 CAPACIDAD.

La capacidad es requisito esencial para el contrato y puede ser de goce o de ejercicio. La primera es la aptitud para ser titular de derechos y deberes, por lo que es evidente que toda persona por el hecho de serlo siempre tiene capacidad de goce. Por su parte, la capacidad ejercicio es la aptitud reconocida por la ley para que un sujeto haga valer sus derechos o cumplir sus deberes para celebrar actos jurídicos o comparecer en juicio.

La capacidad (de ejercicio) de contratar, - dice Sánchez Medal —es una subespecie de la capacidad de ejercicio, y consiste en la aptitud reconocida por la ley a una persona para estipular por sí el contrato sin necesidad de substitución o asistencia de otras personas.

Hay incapacidad de ejercicio cuando el sujeto no pueda celebrar por sí mismo un contrato, pero está en aptitud de hacerlo a través de un representante legal. Este representante debe tener capacidad de ejercicio para darle validez a los efectos jurídicos del representado.

Finalmente, tienen incapacidad natural y legal (art. 450 del C.c.):

- I.- Los menores de edad;
- II.- Los mayores de edad privados de inteligencia, por locura, idiotismo o imbecilidad, aun cuando tengan intervalos de lucidez;
- III.- Los sordomudos que no saben leer ni escribir;
- IV.- Los ebrios consuetudinarios y drogadictos.

Es pertinente aclarar que en los menores de edad existen ciertas excepciones donde tienen capacidad de ejercicio para contratar, con la limitante que debe ser bajo autorización judicial y de un tutor para negocios judiciales.

Queda dicho pues que, para que un contrato sea válido, ambas partes deben tener *capacidad de ejercicio*. Contratos efectuados por un incapaz están afectados de nulidad relativa (art. 2227 C.c.), es decir, que el contrato produce sus efectos hasta que se pronuncia nulo.

1.3.2 CONSENTIMIENTO EXENTO DE VICIOS.

Según se indicó anteriormente, el consentimiento en su segunda acepción es un acuerdo de voluntades. En un contrato, el consentimiento como parte fundamental del mismo debe manifestarse de forma libre por ambas partes, sin ninguna presión de tipo físico o moral; de lo contrario, se dirá que el consentimiento está viciado. Por tanto, es necesario que exista una limpia y coherente relación entre lo que quieren realizar (voluntad de las partes), con lo exteriormente declarado por cada una de ellas (voluntad expresa).

Cuando un consentimiento está viciado es deficiente, ya sea por falta de conocimiento, es decir, por un vicio que afecte a la inteligencia (error o dolo); por un vicio que afecte a la voluntad (violencia), o por un vicio que afecte a ambas facultades (la lesión)⁷.

Si cualquiera de estos vicios afectan un contrato, éste puede ser invalidado o adquirir nulidad relativa (arts. 1795-II y 2228 del C.c., respectivamente).

⁷ Cfr. SANCHEZ MEDAL Ramón; o.c., p. 49

1.3.2.1 VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.

1.3.2.1.1 ERROR.

Creencia contraria a la realidad. Discrepancia entre la voluntad interna y la voluntad declarada. De estas dos formas es definido el error; así también como la carencia de conocimientos respecto de alguna materia, pues produce los mismo efectos del error.

Existen cuatro tipos de error en cuanto a los contratos se refiere: error-obstáculo o impediante, error-vicio, error-rectificable o de cálculo y, error-indiferente.

En el error-obstáculo, no hay coincidencia en el consentimiento de las partes. Cuando este error-obstáculo recae sobre la identidad de *la cosa* del contrato, es denominado como "*error in corpore*"; cuando el error-obstáculo recae sobre la naturaleza del contrato, es decir, la clase de contrato que se celebra, es llamado "*error in negotio*". En caso de error-obstáculo, como no hay coincidencia entre las voluntades, no existe el consentimiento y por tanto el contrato mismo (arts. 1794-I, 2224).

En cuanto al error-vicio, puede ser de dos maneras: errores propios e impropios. Los primeros se subdividen en error de derecho y error de hecho. Al respecto dice el C.c. en su artículo 1813, que el error de derecho o de hecho invalida el contrato cuando recae sobre el motivo determinante de la voluntad de cualquiera

de los que contratan, si en el acto de la celebración se declara ese motivo o si se prueba por las circunstancias del mismo contrato que se celebró éste en el falso supuesto que lo motivó y no por otra causa.

Para comprender mejor este artículo, es necesario señalar que el error de derecho se presenta cuando el acto existe, pero "su autor o uno de los contratantes sufre un error respecto al motivo determinante de su voluntad, siendo este error de tal naturaleza que de haber sido conocido, no se hubiera celebrado el acto"⁸. Por ejemplo, un sujeto adquiere en arrendamiento una casa en una zona residencial con la intención de usarla como oficinas, desconociendo que en esa zona el uso de suelo está prohibido.

En cuanto al error de hecho, se puede determinar de acuerdo a las siguientes situaciones:

***Error sobre la naturaleza del contrato.**

Ocurre cuando cada una de las partes cree que está celebrado un contrato diferente, y al verificar que no es así, ambas recuperan su aportación y el negocio no procede.

***Error sobre la indicación de *la cosa*.**

⁸ Cfr. SOTO ALVAREZ clemente; *prontuario de introducción al estudio del derecho y nociones de derecho*.

Si ambas partes pensaban en diferente *cosa* del contrato, si no coinciden en su referencia en cuanto a *la cosa* del contrato, éste será nulo.

***Error en cuanto a las calidades de *la cosa*.**

Estas calidades sólo podrán determinarse dependiendo de cada caso específico, y pueden ser esenciales o accesorias. Si el error es sobre calidades esenciales se anulará el contrato, si es sobre las accesorias, el negocio continúa.

***Error en cuanto a la cantidad de *la cosa*.**

Esta circunstancia debe ser analizada en cada caso en particular, pues aunque no es error que cause nulidad del contrato, es posible que una cantidad mayor o menor de lo acordada afecte el resultado esperado por una de las partes.

***Error en la persona.**

Cuando se lleva a cabo un contrato, se hace teniendo en cuenta determinadas cualidades de la otra parte; si no se dan éstas el contrato será nulo.

***Error en la causa.**

Este tiene efecto cuando el sujeto se equivoca sobre el motivo que impulsó al otro para realizar el contrato; este error es irrelevante.

Por último, en cuanto a los errores impropios, cuando se presente falta de coincidencia entre lo que se dice y lo que desea hacer, prevalecerá lo declarado, pero si el error es tan obvio que la otra parte se pudo haber dado cuenta, se invalida el negocio.

El tercer error es el error-rectificable. Cuando éste existe no anula el contrato y sólo da lugar a la rectificación. Por ejemplo, si un sujeto compró una casa en la calle 15 y en el contrato de compraventa por error de escritura dice que la casa se ubica en la calle 17, sólo debe rectificarse el número de la calle. El error-rectificable pues, ya sea de cálculo o de escritura, es superable.

El cuarto y último tipo de error es el error-indiferente, y es tan insignificante que no afecta la validez del contrato. Se trata de situaciones que no cambian o modifican las propiedades esenciales de *la cosa o hecho* del contrato. Por ejemplo, un sujeto que renta un local, ve que éste tiene una cortina de hierro de color blanco-puro, ignorando que es de color blanco-marfil.

1.3.2.1.2 DOLO.

“Omnis calliditas, fallacia, machinatio ad circumveniendum, fallendum, decipiendum, alterum adhibita”. Toda clase de astucia, mentira, mecanismo ingenioso que lleve a envolver, engañar e inducir al error a uno de los dos. Así es la definición romana clásica del dolo.

El Código civil en su artículo 1815 señala al respecto que en los contratos cualquiera sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes es denominado como dolo; como mala fe se entiende la disimulación del error de uno de los contratantes, una vez conocido.

Como es posible apreciar, ambas definiciones se basan en el sentido de que cualquier habilidad orientada a engañar y causar error en una de las partes es dolo, sin embargo, el C.c. agrega el término de la mala fe. Es posible distinguir el dolo de la mala fe, pues el primero es activo ya que es buscado y provocado; mientras que la mala fe es pasiva, pues se disimula el error una vez conocido.

El dolo puede ser subdividido en dos. El dolo bueno, que aclara Sánchez Medal: "consiste más bien en una pequeña astucia, que sólo exagera las cualidades o el valor de una cosa y que usan mucho los comerciantes, sin tener trascendencia jurídica, ya que sólo engendra un error-indiferente⁵ⁿ. y el dolo malo que sí tiene efectos jurídicos.

También se establece una diferencia entre *dolo principal* y *dolo incidental*. El dolo principal recae sobre la causa o motivo determinante para que el negocio haya podido realizarse, induciendo a celebrar un contrato que de otra forma no se hubiera realizado, trayendo como consecuencia un error-vicio, y por tanto la nulidad del contrato.

En cuanto al dolo incidental, éste recae sobre aspectos o circunstancias que hacen a una de las partes contratar sólo en condiciones menos o más favorables *la cosa del contrato es decir, una situación insignificante, teniendo como consecuencia un error-indiferente, que como ya se vio no invalida el contrato.*

Sólo resta decir que cuando el dolo es bilateral, ninguna de las partes puede alegar nulo el contrato o reclamar indemnización; así lo establece el Código Civil (art. 1817).

1.3.2.1.3 VIOLENCIA

“La violencia es toda coacción ejercida sobre la voluntad de una persona, sea por fuerza física o por medio de amenazas para determinarla a consentir en un acto jurídico¹⁰ⁿ.”

Respecto a este vicio del consentimiento, el art. 1819 del C.c. indica que existe cuando se emplea fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del contratante, de su cónyuge, de sus ascendientes, de sus descendientes o de sus parientes colaterales dentro del segundo grado.

⁹ SANCHEZ MEDAL Ramón, o.c., p. 55.

¹⁰ Cfr. SOTO ALVAREZ Clemente, o.c., p. 46.

Se entiende por violencia física cuando por medio del dolor, de la fuerza física o de la privación de la libertad de hacer o no, se presiona a una de las partes para que acepte la celebración del contrato. Habrá violencia moral cuando por medio de amenazas (que pueden incluir la fuerza física) se orilla al sujeto a escoger entre la aceptación para celebrar el contrato o recibir daño en la vida, la honra, la libertad, la salud o los bienes de él mismo o de alguno de sus familiares.

Cabe recordar que el contrato puede ser invalidado por vicios del consentimiento (1795-II). Será nulo pues el contrato celebrado por violencia ya provenga ésta de alguno los contratantes, ya de un tercer interesado o no en el contrato (art. 1818 C.c.); siendo que la persona que la sufre puede invocar la nulidad del mismo (art. 2230).

1.2.3.1.4 LESION.

En el Código Civil, la lesión no se menciona en los vicios del consentimiento (art. 1812), sino que es considerada en las disposiciones preliminares (17).

Se dice de la lesión que, cuando alguno explotando la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria de otro, obtiene un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perjudicado tiene derecho de pedir la rescisión del contrato, y de ser ésta imposible, la reducción equitativa de su obligación. El derecho concedido en este artículo dura un año.

De esta forma, la lesión incluye el aprovecharse de aquellas circunstancias que ponen en desventaja a una de las partes dando como resultado una desproporción entre el valor real de *la cosa o hecho* del contrato y lo ofrecido por la parte que abusa. Por último, la lesión también provoca la nulidad del contrato (art. 2230).

1.4 FORMALIDAD.

El contrato debe ser celebrado en la forma exigida por la ley; de otra manera, puede ser invalidado (C.c., art. 1795-IV).

En relación a la forma, el Código Civil añade en los artículos 1832 y 1833 respectivamente que, en los contratos civiles cada uno se obliga a la manera y términos que aparezca que quiso obligarse, sin que para la validez del contrato se requieran formalidades determinadas, fuera de los casos expresamente designados por la ley. Cuando la ley exija determinada forma por un contrato, mientras que éste no revista esa forma no será válido, salvo disposición en contrario, pero si la voluntad de las partes para celebrarlo consta de manera fehaciente, cualquiera de ellas puede exigir que se le de al contrato la forma legal. Por último, el artículo 1834 agrega que cuando se exija la forma escrita para el contrato, los documentos relativos deben ser firmados por todas las personas a las cuales se imponga esa obligación; si alguna de ellas no puede o no sabe firmar lo hará otra a su ruego y en el documento se imprimirá la huella digital del interesado que lo firmó.

Un ejemplo de un contrato revestido por la forma prescrita por la ley la encontramos en el art. 2618 en donde se enfatiza que siempre el empresario se encargue por ajuste cerrado de la obra en cosa inmueble cuyo valor sea mayor de cien pesos se otorgará contrato por escrito, incluyéndose en él una descripción pormenorizada y en los casos que lo requiera un plano, diseño o presupuesto de la obra.

Como es posible apreciar, la forma son todos aquellos elementos que configuran el molde de un contrato en particular: si debe llevar firmas; se otorgará en documento privado, si debe hacerse en escritura pública, si debe llevar una descripción pormenorizada de *la cosa o hecho*; si debe hacerse por escrito; si se celebra ante testigos; es necesaria la ratificación de firmas ante notario, jueces o autoridades administrativas correspondientes, entre otras muchas exigencias de la ley.

1.5 FINALIDAD.

Respecto a la finalidad, el C.c. en su art. 1795 señala que un contrato puede ser invalidado porque su objeto o su motivo o fin, sea ilícito. Parecería que el objeto o fin o motivo son una misma cosa, pero no es así.

Anteriormente se explicó que el objeto, *la cosa o el hecho* de un contrato debe ser lícito; la finalidad, como otro elemento de validez del contrato también debe serlo.

Por ejemplo un sujeto quiere rentar una casa (hecho absolutamente lícito), con el fin de usarla como bodega de objetos robados (finalidad ilícita).

Cabe hacer la aclaración que respecto a la finalidad sólo puede causar la invalidez del contrato cuando ambos contratantes hayan coincidido en aquella. Ya sea porque así lo hayan manifestado expresamente o debido a las circunstancias que acompañaron al contrato resulte que ese fue el único motivo que se tuvo en cuenta por ambas para contratar.¹¹

1.6. LICITUD.

El contrato debe ser lícito. Tanto su objeto (*cosa o hecho*), como su finalidad debe ajustarse a la ley.

¹¹ Cfr. SANCHEZ MEDAL Ramón, o.c., p. 71.

CAPITULO II

“EL CONTRATO DE TRABAJO”

2.1 DEFINICION.

Una de las relaciones más importantes que el hombre ha tenido con sus semejantes ha sido a través del trabajo: la prestación de servicios de un sujeto a otro a cambio de una compensación o remuneración. Con el paso del tiempo esta relación laboral ha ido tomando forma, haciéndose más específica dependiendo del trabajo que se realice, dando como resultado el contrato de trabajo. El termino contrato de trabajo fue usado por vez primera a fines del siglo XIX por los Economistas, siendo en marzo de 1900 cuando fue aceptado por una Ley en Bélgica.

En la actualidad existen múltiples definiciones del contrato de trabajo; a continuación se expondrán algunas de ellas.

Para autores como De Litala, el contrato de trabajo es en general, el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico, que consiste, para el primero, en la obligación de trabajar y, para el segundo, en la obligación de pagar la merced.¹

¹ DE LITALA Luigi, *El contrato de trabajo*, (LOPEZ Y ETCHEGOYEN, Buenos aires) p. 9.

Por su parte, Cabanellas señala acerca del contrato de trabajo que es "aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes de una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia y dirección, de la actividad profesional de la otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, de recibir una compensación equitativa de aquél que recibe los beneficios".²

Autores como Cardoso de Oliveira han dicho con respecto al contrato de trabajo que "es el acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización por parte de éste determinado servicio, teniendo aquél la obligación de pagarle determinado salario."³

Para nuestra Ley Federal del Trabajo, el contrato de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario definido (art. 20).

Gracias a estas definiciones, es posible constatar que el contrato de trabajo sólo puede comprenderse en función de dos partes: el empleado y el patrón; así como de la obligación de la prestación de servicios del primero y la obligación de la compensación/remuneración del segundo.

² Cit. por CANTON MOLLER Miguel, o.c., p. 6.

2.2 ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Como se indicó en el anterior capítulo, el contrato puede existir y tener validez si cumple con los requisitos prescritos por la ley. El contrato de trabajo en particular, además de cumplir con tales elementos, muestra una configuración propia debido a ciertas características que son el servicio personal, la subordinación, la retribución, la capacidad y la duración.

2.2.1 SERVICIO PERSONAL.

En el mencionado artículo de la Ley Federal del Trabajo se establece que el servicio que el empleado presta al patrón debe ser *personal*.

Es requisito esencial que la prestación a la que se obliga el empleado sea personal, lo que significa que se contratan los servicios de una persona que debe ser física a otra que puede ser física o moral. Aunque esté por demás mencionarlo, hay que comprender que se contrata el esfuerzo, las cualidades técnicas personales y sus resultados, pero no la persona del empleado.

³ Idem p.7

2.2.2 SUBORDINACION.

La idea de subordinación es mencionada también en el artículo 20 de la L.F.T. y tiene como finalidad recalcar que el empleado al prestar sus servicios lo hace bajo la dirección, mando y dependencia del patrón, quien será el indicado para dar las instrucciones en el momento y lugar oportunos.

2.2.3 RETRIBUCION.

El último elemento mencionado en el art. 20 de la L.F.T., es el del pago de un salario definido. A este concepto se le denomina retribución. Este es requisito esencial y de gran importancia en el contrato de trabajo ya que de otra forma, se estaría hablando de esclavitud.

Dependiendo del servicio que se preste, se establecerá en el contrato de trabajo cuál será el salario.

2.2.4 LIBRE CONSENTIMIENTO.

Aún cuando no es citado en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, anteriormente ya se había indicado que el consentimiento libre era un elemento indispensable para la existencia y validez de cualquier contrato. De igual forma, el

contrato de trabajo en particular exige este elemento, con el fin de evitar la esclavitud.

Efectivamente, "si este elemento faltara, podría presentarse el caso de esclavitud o servidumbre, ambas repudiadas; o, en su manifestación parcial, la falta de consentimiento, originaría un hecho atentatorio a la libertad personal... Desafortunadamente, ese consentimiento no rige en lo que respecta a las condiciones del empleo o cláusulas especiales del contrato de trabajo".⁴

De hecho, la ley acepta la posibilidad de que un contrato o relación de trabajo nazcan en condiciones indebidas, pero sin preocuparse de la condición del empleado que aceptó dichas condiciones.

2.2.5 CAPACIDAD.

Como se vio en el capítulo I, la capacidad de goce la tiene cualquier persona que pueda ser titular de obligaciones y derechos; pero en cuanto a un contrato, se necesita capacidad de ejercicio, que incluye que el sujeto pueda por sí mismo disponer de sus derechos y contraer obligaciones. La capacidad de ejercicio plena se adquiere con la mayoría de edad y sólo puede ser nula en los casos dispuestos en el art. 450 del Código Civil.

En cuanto al contrato de trabajo, existe tanto capacidad legal en el empleado como en el patrón. A continuación se indicarán los distintos elementos que ambas presentan.

a) Capacidad de ejercicio laboral del patrón.

- Toda persona que según las leyes comunes es hábil para contratar y obligarse, y a quien las mismas leyes no prohíban expresamente la profesión del comercio, tienen la capacidad legal para ejercerlo (art. 5° del Código de Comercio).

- Son en derecho comerciantes:

I. Las personas que teniendo capacidad legal para ejercer el comercio, hacen de él su ocupación ordinaria.

II. Las sociedades extranjeras o las agencias y sucursales de éstas, que dentro del territorio nacional ejerzan actos de comercio. (art. 3° del Código de Comercio).

- El patrón puede no ser comerciante, pero ello no es obstáculo para que en mérito a la naturaleza de la explotación comercial o industrial a que se dedique, contraiga por esa sola circunstancia las obligaciones comunes a aquéllos que profesan el comercio.

⁴Cfr. UCHA Antonio, *El contrato de empleo y el mandato de administración mercantil* (LA UNION, Santa Fe, 1990) p. 23.

B) Capacidad de ejercicio laboral del empleado.

- Se prohíbe que el empleado sea menor de catorce años.⁵
- Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios; de tal forma que a los 16 años se otorga la mayoría de edad laboral. Para los mayores de catorce y menores de dieciséis, se necesita la autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política, según lo establece el art. 23 de la Ley Federal del Trabajo.

2.2.6 DURACION.

En el capítulo II art. 35 de la L.F.T., en cuanto a la permanencia de un empleado en su trabajo, se indica que aquélla podrá ser determinada o indeterminada; a falta de que haya sido debidamente expresada, la permanencia será por tiempo indeterminado.

Sólo podrá ser determinada la permanencia en los siguientes casos:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

⁵ No obstante, es posible ver en México empleados menores de 14 años; para ellos es planteado el asesoramiento necesario de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y el nombramiento de un representante, según el nuevo art. 691 de la Ley Federal del Trabajo.

- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador (p. ejem., incapacidad o vacaciones); y
- III. En los demás casos previstos por la L.F.T.; como lo es en el caso de los trabajadores de los buques (art. 195-IV), de los **deportistas profesionales** (art. 293), y trabajadores actores y músicos (art. 305).

También se establece que los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año (art. 40 L.F.T.).

Por otra parte, es oportuno indicar que tanto empleado como el patrón debido a que gozan de capacidad de ejercicio, tienen derechos y obligaciones respecto al contrato celebrado; ambos serán analizados más adelante.

2.3 PATRON: SUJETO DE LA RELACION JURIDICA LABORAL.

Antes de pasar a los derechos y obligaciones del patrón es oportuno comentar los distintos términos que se utilizan para nombrarlo, con la finalidad de ser más precisos en su uso.

“Empleador”, “dador de empleo”, “principal”, “empresario”, “patrono” y “patrón”, entre otros, son términos equivalentes en distintas doctrinas y países. Por ejemplo, la Ley de Contrato de Trabajo española, señala en su artículo 5° como empresario o

patrono al individuo o persona jurídica propietario o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde se preste el trabajo; sin embargo para México esta definición es un poco estrecha, pues el contratista no es siempre el patrón de la obra.

Por su parte, la palabra empresario en México está comprometida a indicar un significado más económico que jurídico; en efecto, el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo dice que la empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, por lo que asume que el empresario es el productor o distribuidor de aquéllos, lo que aporta un carácter inclinadamente mercantil a este término.

En cuanto a la palabra empleador, no es de uso común a la tradición jurídica laboral mexicana, además que se podría entender como la persona que a favor del patrón emplea personas, actuando como un intermediario.

Para autores como Juan D. Pozzo, tanto "el empleador, el patrón o el empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución"; mientras que para Manuel Alonso García, el patrón o empleador es "toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".⁶

⁶ Cit. Por DE BUEN Néstor, *Derecho del trabajo* (PORRUA, México, 1991) p. 480.

En nuestro país el término más utilizado es el de patrón, el cual es definido por la Ley Federal del Trabajo como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Así mismo se ha dicho que el patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada.

De esta forma para ser que en México, el concepto de patrón es el que mejor engloba la idea de la persona que da el trabajo, quien dirige la actividad laboral, que es dueña del centro de trabajo y que por ello adquiere derechos y obligaciones respecto de sus trabajadores; aún cuando ciertos autores con razón plenamente justificada mencionan que la palabra patrón encierra un sentido despectivo, clasista y paternal en referencia con los trabajadores. Sin embargo, por ser el término más utilizado y aceptado en las leyes mexicanas, es la palabra que se usará en el presente trabajo.

Ahora, de acuerdo a De Buen, tiene un cierto valor hacer una clasificación de los patrones con el fin de especificar el término. De esta forma, atendiendo a diversos criterios apegados a la ley, menciona la siguiente clasificación⁷:

a) Por su naturaleza jurídica:

1° personas individuales;

2° personas jurídicas;

⁷ Cfr. *Idem.*, pp.481-3482.

3° patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado).

b) por el tipo de actividad que desarrollan:

1° industriales;

2° comerciales;

3° agrícolas;

4° mineras;

5° de servicio.

c) por su extensión:

1° empresa;

2° establecimiento.

d) por el número de trabajadores que emplean:

1° pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores).

2° empresas regulares (más de 100 y menos de 1,000).

3° grandes empresas (de 1,000 trabajadores en adelante):

e) por la finalidad que persiguen:

1° con fines de lucro;

2° sin fines de lucro.

No obstante, cualquier patrón, sin importar el criterio por el que se le clasifique, adquiere como sujeto de la relación jurídica laboral, derechos y obligaciones.

2.3.1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PATRON.

Para que cualquier contrato exista, según se vio en el capítulo anterior, debe tener un objeto directo que es la creación o transmisión de obligaciones y derechos, y un objeto indirecto que es *la cosa que el obligado debe dar* (que exista en la naturaleza, sea determinada o determinable en cuanto a su especie y esté en el comercio); o *el hecho que el obligado debe hacer o no hacer* (que sea posible y lícito). Estos criterios pueden ser útiles para establecer las obligaciones y derechos de ambos contratantes; partiendo de lo que indica la Ley Federal de Trabajo.

Con referencia a **la obligación de la cosa que el patrón debe dar**, La L.F.T. menciona que el patrón debe pagar los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento (art. 132-II); debe proporcionar oportunidades a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia (132-III); dar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios (132-IV); dar el

número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos; la misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo (132-V); dar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia (1332-XIX); entre otras cosas.

En cuanto a la **obligación del hecho que el patrón debe hacer**, está el de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra (132-VI); conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5° de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo (133-IX); establecer y sostener las escuelas "artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes de la Secretaría de Educación Pública, así como de colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores (133-XII y XIII respectivamente); de hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el

patrón; cuando tenga a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas (132-XIV); así como contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores (132-XXV).

Cabe hacer la indicación de que **el patrón está obligado a preferir en igualdad de circunstancias** a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes le hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén (art. 154).

Por último, respecto a **la obligación del hecho que el patrón no debe hacer**, está el de negarse a aceptar trabajadores por razón de su edad o de su sexo (art. 133-I); de obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura (133-IV); a ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes (133-VII); de presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante, por ejemplo.

En cuanto a los derechos del patrón, a continuación se presentan los mencionados en la L.F.T.

El patrón tiene el derecho a rescindir la relación de trabajo, sin responsabilidad para él, en los siguientes casos: cuando el trabajador lo hubiere engañado, o en su defecto, el sindicato que lo hubiese recomendado lo haya hecho con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca (art.47-I); cuando incurra el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, injurias, maltratos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento (47-II); por cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo (47-VIII); cuando el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada (47-X); por desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado (47-XI); así como cuando el trabajador concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que este último caso, exista prescripción médica.

Por otro lado, **el patrón tiene derecho a hacer descuentos de los salarios de los trabajadores** en los siguientes casos y con estos requisitos: cuando es para el pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento (art. 110-I); cuando sea para el pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretados

por la autoridad competente (110-V); así como en todos los casos mencionados en las demás fracciones del artículo 110.

El patrón tiene derecho a cancelar estudios o becas que se hacen mención en el artículo 132-XIV, cuando el becario sea reprobado u observe mala conducta; pudiendo exigir que los becarios que hayan terminado sus estudios presten sus servicios al patrón que los becó, durante un año por lo menos.

Tiene el derecho el patrón a exigir que el trabajador desempeñe el servicio concerniente al trabajo bajo la dirección y autoridad del primero (art. 134-III); que se le dé aviso de las causas justificadas que le impidan al trabajador concurrir al centro de trabajo (134-V); que se observen buenas costumbres por parte de los trabajadores durante sus servicios (134-VII); así como que se le dan a conocer al patrón las enfermedades contagiosas que padezcan los trabajadores, tan pronto tengan conocimiento de ellas (134-XI).

2.4 EL TRABAJADOR: SUJETO DE LA RELACION JURIDICA LABORAL.

También el término "trabajador" tiene equivalentes, por lo que es común escuchar "empleado", "servidor", "obrero" o "deudor de trabajo", para indicar a la persona que presta subordinadamente sus servicios a otra.

No obstante, en México todos los conceptos anteriormente mencionados presentan parcialmente un tipo de trabajador, así, la expresión obrero es más utilizada para indicar al trabajador de fábrica; con el término empleado es conocido el trabajador de pequeña o mediana empresa, oficina o establecimiento; la palabra servidor es más usada para ubicar a los trabajadores que prestan sus servicios en el gobierno o dependencias de éste.

De tal suerte, que para las leyes mexicanas, la expresión trabajador engloba a todas las personas que prestan sus servicios a otra. Por ejemplo, en el artículo 8° de la Ley Federal de Trabajo el trabajador es definido como la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

Siendo la otra parte del contrato celebrado, el trabajador también adquiere derechos y obligaciones.

2.4.1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

¿A qué está obligado el trabajador? Nuevamente haciendo uso del objeto indirecto del contrato, se puede decir que el trabajador tiene *la obligación de dar, de hacer y de no hacer*.

El trabajador tiene la obligación de dar: de pagar las deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores,

pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento (art. 110-I); pagar rentas, cuando las habitaciones para los trabajadores se den en arrendamiento (art. 110-II); de restituir al patrón los materiales no usados (art. 134-VI).

El trabajador tiene la obligación de hacer: de cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables (art. 134-I); desempeñar el servicio bajo la dirección de su patrón o representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo (134-III); de avisar inmediatamente al patrón de las causas justificadas que le impidan concurrir al trabajo (134-V); de prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo (134-VIII); de guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa (134-XII); se añaden las demás fracciones del artículo 134.

El trabajador está obligado a no hacer: cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe (art. 135-I); sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o

materia prima o elaborada (135-III); presentarse al trabajo en estado de embriaguez (135-IV); suspender las labores sin autorización del patrón (135-VII); hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo (135-VIII); usar la habitación que se le proporcionó al trabajador para fines distintos de los señalados, así como de subarrendar la misma (art. 151-III-a,b).

Por su parte, la Ley Federal de Trabajo protege ampliamente a los trabajadores. A continuación se presentan algunos de los artículos más importantes donde se hace hincapié en las cosas o hechos a que tienen derecho los trabajadores.

Tienen derecho los trabajadores a días de descanso: según lo dispuesto en el art. 69: por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro; así mismo, los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado (art. 73).

Los trabajadores tiene derecho a vacaciones: aquellos 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 laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios (art. 76); las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses

siguientes al cumplimiento de año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo (art. 81).

El salario como retribución es un derecho del trabajador, y puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a aprecio alzado o de cualquier otra manera (art. 82); el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (art. 84); el derecho a percibir el salario es irrenunciable (art. 99); los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a por lo menos 15 días de salario (art. 87).

Todo trabajador tiene derecho a que el patrón le proporcione la capacitación y adiestramiento que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (art. 153-A).

Los trabajadores tienen derecho de preferencia, antigüedad y ascenso:

de esta forma, los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén (art. 154); los trabajadores de planta y los que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, tiene derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad (art. 158).

El trabajador tiene derecho a que el patrón le dé aviso por escrito de la fecha y causa de despido, la falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injusto (art. 47-XV).

2.4.2 TRABAJADORES ESPECIALES: DEPORTISTAS PROFESIONALES.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, se toman en cuenta a todos los trabajadores cualquiera que sea la actividad que desempeñan; sin embargo, hay ciertas labores o actividades especiales que aún cuando permiten que se celebre un contrato normal de trabajo, "requieren de distintas protecciones o condiciones, las

que pueden cambiar en razón de la especialización o de las características especiales de los trabajos".⁸

Los **trabajos especiales** son aquellas labores particulares en donde varían los efectos de las prestaciones o la subordinación al patrón, por ejemplo. La Ley Federal del Trabajo incluye un capítulo considerando a diferentes actividades como trabajos especiales, entre éstos menciona a: los trabajadores de confianza, trabajadores de buques, trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, trabajo de autotransportes, trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, trabajadores del campo, agentes de comercio y otros semejantes, **a deportistas profesionales**, trabajadores actores y músicos, trabajo a domicilio, trabajadores domésticos, trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar, trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad, trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Sin embargo, no es gratuita la idea de tipificar los trabajos especiales; se tomó la determinación porque realmente existía una variación lo suficientemente importante para hacer una regularización normativa respecto de ellos; en efecto, "si bien existe un contrato de trabajo que es el más frecuente y con el cual se abarca la mayoría de las situaciones comprensivas de la prestación subordinada de servicios, se está produciendo la regulación de determinadas actividades dentro del área

⁸ Cfr. CANTON MOLLER Miguel, o.c., p.11

propia del contrato de trabajo, ampliándose los sujetos de éste. Se establece la posibilidad de fijar, para quienes se encuentran excluidos de aquél, normas particulares que permitan incorporarlos a la legislación laboral⁹.

Hablando específicamente de los futbolistas profesionales, se consideran como trabajadores especiales porque su actividad presenta aspectos imposibles de aplicar a otras labores, tal es el caso del trabajo en día domingo y el día de descanso en lunes, el procurar un estado físico-atlético óptimo para competencia, así como la transferencia y el denominado draft, por citar algunos.

El capítulo X de la L.F.T. concerniente a los deportistas profesionales, menciona en el artículo 292 que las disposiciones del capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes. Como se aprecia, este artículo no es restrictivo para ciertos deportes, sino que deja abierto el campo a todos aquellos deportistas profesionales que reciben un salario a cambio de su actividad.

Se subraya que los deportistas sean profesionales porque, como tal, el deporte es un juego, no una profesión; pero se convierte en un trabajo cuando el deportista participa para obtener con esa actividad los medios económicos necesarios para vivir, pues por su actividad percibe una retribución.

⁹ CABALLENAS Guillermo, o.c., p.26

2.5. EL CONTRATO DEL TRABAJADOR PROFESIONAL DE FUTBOL.

“Si la categoría profesional constituye un estado personal (*status personae*), que es algo así como la calidad de la persona del trabajador en cuanto a su actividad, resulta necesario que se dé como presupuesto el de que quien pertenezca a una determinada profesión reúna los requisitos necesarios que definen y singularizan a ésta.”¹⁰

Con estas palabras Caballenas fundamenta el camino para establecer los parámetros utilizados en la contratación de futbolistas; no se contratan aquellos que simplemente ejercen su actividad con el fin de recibir honores y reconocimiento, sino que además de percibir una retribución por su actividad, reúnen requisitos indispensables que particularizan su profesión a fin de que sean considerados como trabajadores deportivos y puedan ser parte de un contrato.

Es por ello que el trabajo del jugador profesional de fútbol se convierte en un trabajo especial en la medida en que presenta una variación suficientemente singular respecto de otras condiciones de trabajo. No es sólo el salario o la jornada laboral, sino aspectos que llegan realmente a modificar la relación contractual; por ejemplo, la ampliación de algunos beneficios, la aplicación de normas muy precisas y distintas de las disposiciones generales, la restricción en ciertos hechos o actos, la posibilidad

¹⁰ CABALLENAS Guillermo, o.c., p. 28

de transferencia, así como el cumplimiento de preparación física del trabajador, por citar algunos.

Cabe decir que " con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento. En consecuencia, se conservan intocados los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir."¹¹

No obstante, a la luz de lo expuesto en el presente capítulo, todo contrato de trabajo debe llenar requisitos generales para todo tipo de actividad laboral; desde el objeto por el que las partes llegaron a celebrar el contrato, hasta el que todo trabajador debe ser remunerado (salario); seguir las directrices señaladas por el patrón (subordinación); debe conocer su permanencia (duración del servicio prestado), dar la prestación de un servicio personal; así como haber aceptado libremente (libre consentimiento) y tener capacidad legal. Estos requisitos serán analizados a continuación partiendo de lo que menciona la Ley Federal de Trabajo, confrontándolo con lo establecido en un contrato de trabajo deportivo de un club profesional de fútbol avalado por la Federación Mexicana de Fútbol. (consultar apéndice 1).

¹¹ DAVALOS José, Tópicos laborales (PORRUA, México, 1992) p. 455.

2.5.1 DECLARACIONES Y CLAUSULAS EN UN CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO.

Ya se hizo mención de lo que es el objeto de un contrato. En el caso del contrato deportivo laboral el objeto directo es el de transferir obligaciones y derechos por parte del club y del jugador; el objeto mediato e indirecto es la cosa que el obligado debe dar o el hecho que el obligado debe hacer o no hacer; como afirma Caballenas, el objeto de un contrato de trabajo es la prestación continuada de servicios y con carácter económico por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia y dirección, de la actividad profesional de la otra.

Es en la cláusula segunda donde se indica que las partes convienen que el objeto de la relación de trabajo consiste en que el jugador se obliga a prestar al club sus servicios como jugador profesional de fútbol en forma exclusiva en todas las competencias oficiales, amistosas, nacionales e internacionales, en las que el club participe durante el término que se expresa en el presente documento, actividades que pueden desarrollarse bien en República Mexicana o en el extranjero. El jugador está de acuerdo de que el club es el titular de todos los derechos exclusivos para la grabación, transmisión, retransmisión o cualquier otro uso de los partidos en que el jugador participe, y podrá utilizarlos por cualquier forma o medio en los términos de la Ley Federal de Derechos de Autor Vigente. Así mismo, el jugador cede en forma

expresa los derechos que pudieran corresponder en términos de dicha Ley, a la Federación Mexicana de Fútbol por su participación en la Selección Nacional.

Respecto al salario, la Ley Federal del Trabajo (art. 294) menciona que para el contrato de un futbolista, aquél puede fijarse en razón de unidad de tiempo (mes, semestre, año) o bien por uno o varios eventos, o por temporada (s); esto dependerá del club quien deberá estipularlo en el contrato. El pago del salario deberá efectuarse en el lugar donde los trabajadores prestan sus servicios, en día laboral, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación (art. 108, 109). De acuerdo al Reglamento del Régimen de Transferencia de Jugadores Profesionales de Fútbol de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación A.C., el salario es la cantidad mensual que el jugador recibe por su participación en un torneo.

En el contrato deportivo el salario es mencionado en la cláusula cuarta, la cual señala que tanto el club como el jugador convienen que por la prestación de servicios deportivos de éste, se le cubrirá una cantidad mensual (\$.....) en moneda nacional, en exhibiciones quincenales vencidas precisamente en el domicilio del club. Y agrega que dentro de la remuneración otorgada al jugador, se incluye el pago de los séptimos días, días festivos y prima dominical (a la cual no tienen derecho según el art. 300-II).

Ahora bien sobre el tema del salario en el ámbito del fútbol profesional, es importante destacar que existen dos situaciones no muy comunes en otras actividades profesionales. Por un lado, la imposición de sanciones económicas que van directamente sobre el salario; y por otro, el pago de distintos salarios a trabajos iguales.

Es común escuchar que al jugador profesional de fútbol se le impongan multas económicas con el fin de castigarlo por diversas razones como lo es la baja de rendimiento. Sin embargo esta imposición se encuentra totalmente fuera del marco legal, pues está determinadamente prohibido para el patrón imponer multas a los trabajadores cualquiera que sea su causa o concepto, según lo estipula el artículo 107 de la Ley Federal de Trabajo.

Según Canton Moller, una de las formas que se ha encontrado para violar este artículo "es el hecho de que la multa no la impone el empleador, sino la Liga o Autoridad interna del deporte de que se trata; pero aún así, es ilegal, pues el salario del trabajador está protegido para la imposición de multas, salvo que ellas provinieran de verdaderas autoridades judiciales o administrativas y no como sucede, impuestas por simples particulares".¹² Es una situación común, pero no por ello legal.

¹² Cfr. CANTON MOLLER Miguel, o.c., p. 140.

Ahora, en cuanto al principio de igualdad de salarios señalado en el artículo 86, el cual obliga a que en trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual; en el fútbol esta disposición no procede. Según el artículo 297 indica que no es violatoria de tal principio la disposición que estipula salarios distintos para trabajadores iguales en razón de la categoría de los eventos o funciones, de la categoría de los equipos o de la categoría de los jugadores.

Además, en cuanto al salario del futbolista profesional se refiere, el jugador tiene derecho a una prima que debe pagársele por transferencia. Según la fracción III del artículo 296, la participación del deportista profesional en la prima será de un 25%, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al 50%, se aumentará en un cinco por ciento cada año de servicios hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos. En cuanto a la prima, el Reglamento del Régimen de Transferencias de Jugadores Profesionales de Fútbol la define como la cantidad que por concepto de su derecho de transferencia, recibe un jugador por parte del club cedente; y cuyo monto puede variar en razón del tiempo que permaneció en un club. Desde el 25% hasta el 50% del valor de la misma. En el contrato de trabajo deportivo, la prima es mencionada en la cláusula novena inciso b, que dice que los pagos que reciban los jugadores por las firmas de sus contratos, durante su permanencia en el club. Será a cuenta de la participación porcentual que les corresponda por su transferencia a otro club, si la hubiera.

Con referencia a la subordinación, se indica en el artículo 298-I que le futbolista debe someterse a la disciplina de la empresa o club; además que la prestación de su servicio debe ser personal (de una persona física o moral) y para un sólo club por el tiempo que haya sido determinado. En el contrato de trabajo deportivo, la cláusula que hace mención de la subordinación del jugador al club es la quinta, la cual dice que el primero se obliga a cumplir con todas y cada una de las disposiciones que el club por conducto de su directiva, directores técnicos, auxiliares y demás personal técnico en lo que se refiere a entrenamientos concentraciones previas a los partidos, viajes del equipo y en forma particular con las órdenes que reciba de sus técnicos para el desempeño de su actividad en los partidos de cualquier naturaleza que éstos sean.

En cuanto al libre consentimiento, éste es parte fundamental del contrato del futbolista profesional pues se saben de muchos casos en donde el jugador fue transferido a otro club o empresa sin su consentimiento, no quedándole más que aceptar. No es que se llegue a una situación de esclavitud o servidumbre absoluta hacia el futbolista por parte del club, sin embargo, sí se "salta olímpicamente" el derecho a la libertad de escoger y decidir. De hecho, la Ley Federal del Trabajo deja muy en claro que los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento (art. 295); tal vez se podría equiparar esta situación como una cierta forma de lesión, pues se vicia el consentimiento del jugador al aprovecharse de su ignorancia o de su necesidad económica poniéndolo

en desventaja, ya que no tiene forma de defenderse al desconocer las leyes que lo protegen o requiere la entrada de medios económicos para solventar sus necesidades.

Es muy importante profundizar en este punto pues en el contrato laboral deportivo la cláusula novena hace mención de la transferencia pero de una manera en la que el jugador no manifiesta libremente su consentimiento, pues dicha cláusula destaca que el jugador reconoce la facultad legal de el club para transferir a otro club los derechos que haya adquirido sobre sus servicios profesionales como jugador de fútbol de acuerdo a las normas que establece al respecto la Federación Mexicana de Fútbol Asociación.

Es decir que, si el jugador quiere pertenecer a un club profesional y firmar contrato para éste debe aceptar tal condición, reconociendo de "antemano" la capacidad legal de club cediéndole sus derechos, o sencillamente no hay carrera profesional. Es obvio que este contrato incluye favorablemente para los clubes la cláusula novena, donde el jugador no pudo manifestar libremente cuando y a qué club desea ser transferido en caso de que se diera tal situación, sino que por imposición se le hace aceptar las condiciones que el club disponga en cuanto a transferencias se refiere. Cualquier jugador para pertenecer a un club profesional debe firmar este contrato de trabajo deportivo que es el único reconocido por la FEMEXFUT para ser registrado oficialmente; de otra forma, no es posible.

En cuanto a la duración de la relación laboral, el artículo 293 de la Ley Federal del Trabajo indica que las relaciones entre los jugadores profesionales de fútbol y el club contratante podrán tener distintas duraciones; así por ejemplo pueden ser por tiempo determinado, indeterminado, por una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones, de otra forma, si la duración no es debidamente expresada, será por tiempo indeterminado. Y añade que, 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.

En la cláusula tercera del contrato deportivo laboral la que indica la duración de la relación de trabajo, es donde las partes convienen expresamente en que la relación de trabajo será estrictamente por el tiempo que el club participe en la temporada oficial (- / -), del Campeonato Nacional de Fútbol de la (- - -) división profesional incluyendo los partidos oficiales o amistosos, nacionales e internacionales durante este período. Por lo tanto, el contrato quedará concluido sin necesidad de declaración judicial al efecto, en el momento que el club quede sin haber calificado a la fase final, o participado en ésta sea eliminado en cualquiera de las etapas determinadas en el Reglamento de Competencia Oficial.

El último elemento a considerar es la capacidad legal de ambas partes. No hay mucho que agregar, pues tanto la empresa o club como el jugador profesional de fútbol tienen capacidad de contratar, el primero por cumplir con las disposiciones ya señaladas en los artículos 3° y 5° del Código de Comercio; el segundo por tener la mayoría de edad para trabajar (o aún cuando todavía no la cumpla, ya se vio qué es lo que procede).

En cuanto a la capacidad legal del club, se indica en las declaraciones II y III respectivamente del contrato de trabajo deportivo en las cuales se manifiesta que el club declara estar constituido como (Sociedad Anónima....., etc. ...) de acuerdo a las Leyes Mexicanas de la materia y que entre sus finalidades y objetivos se encuentra entre otras: el fomento, la organización, la operación de quipos deportivos de fútbol asociación (soccer), tanto en el aspecto profesional como en el de aficionados (amateurs) de acuerdo con las reglamentaciones que señala la Federación Internacional de Fútbol Asociación y Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C., organismos a los que el club declara estar afiliado; declara asimismo el club estar capacitado, económica, técnica y moralmente para operar equipos profesionales de fútbol y para participar en toda clase de competencias oficiales, de invitación, nacional o internacionales que la Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C., autorice y organice, y aquellas de índole internacional, en las que por razón de su afiliación está obligado a participar.

El jugador en la declaración IV del contrato de trabajo deportivo declara estar capacitado legal, física y mentalmente para prestar sus servicios al club como profesional de fútbol asociación (soccer), manifestando además que conoce y acepta los requisitos que estipulan las Reglamentaciones de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C., F.I.F.A., reglas de juego y el reglamento interno del club.

Ahora bien, todos los mencionados requisitos para la celebración de un contrato de trabajo dan lugar a los derechos y obligaciones tanto del club como del futbolista.

2.5.1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL FUTBOLISTA.

El futbolista tiene el derecho a percibir un salario por su ejercicio laboral, que será estipulado según el capítulo X art. 294 de la Ley Federal del Trabajo por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas. Tiene el derecho el futbolista profesional a ser transferido sólo con su consentimiento (art. 295).

El futbolista tiene derecho a una prima por transferencia, la cual se sujetará a las normas siguientes:

- I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan;

- ii. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomará en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, al deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club; y
- iii. La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al 50%, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos.

Las vacaciones son derecho de los futbolistas, así como el descanso de un día a la semana. Con respecto a las vacaciones los futbolistas tienen el mismo derecho que los demás trabajadores, en términos de la Ley (capítulo IV arts. 76 al 81), así como el pago de la prima vacacional que deberá ser no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. En cuanto al día de descanso, por lo general deberá ser el día lunes pero el club lo podría cambiar por razón del calendario de juegos o compromisos que el club contrajera deba utilizarse el día lunes de descanso, por lo general deberá ser el día lunes pero el club lo podrá cambiar cuando por razón del calendario de juegos o compromisos que el club contrajera deba utilizarse el día lunes. No importando qué día tienen de descanso, deberán trabajar en domingo sin derecho a la prima adicional que la ley les da a los trabajadores por trabajar en fin de semana (art. 71). (Sin embargo, ya se indicó anteriormente que en los contratos avalados por la FEMEXFUT dentro de la remuneración otorgada al jugador se encuentra además de

su salario de la prima dominical, que según lo dispuesto en el art. 300-II de la L.F.T. no tendrían derecho a recibir).

Es obligación del jugador profesional de fútbol de someterse a la disciplina de la empresa o club; así como de concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar a la hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones; también de efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones del club o empresa, y de respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes (art. 298).

2.5.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA O CLUB.

Como todo patrón, la empresa o club que contrate a un futbolista tiene la obligación de pagar un salario, el cual ya se indicó cómo será estimado.

Así mismo, la empresa o club tiene la obligación de indicar la jornada laboral, es decir, señalar hora y día y lugar para las prácticas de preparación y adiestramiento de los futbolistas.

Tiene la obligación la empresa o club de indicar la duración del convenio, de no ser así, se considerará el mismo por tiempo indeterminado, según lo estipula el artículo 293 de la Ley Federal de Trabajo.

Es obligación de la empresa o club cubrir los gastos de transportación, hospedaje y alimentación causados por los viajes para eventos o funciones, según la fracción III del artículo 298.

Son obligaciones especiales de los patrones: organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos y, conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana, según lo señala el artículo 300 de la L.F.T.

Referente a sus derechos, la L.F.T. estipula que **el patrón (empresa o club) tiene derecho a estipular salarios distintos para trabajos iguales**, según así lo considere por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la categoría de los equipos o la categoría de los jugadores (art. 297).

Derecho a exigir a los jugadores una conducta correcta dentro de la cancha, evitando todo maltrato de palabra o de obra de los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes (art. 299).

Derecho a imponer sanciones a los jugadores, pero sólo en caso de que éstos no respeten los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de su deporte (art. 298-IV).

2.5.3 RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Además de las condiciones generales que marca la Ley para la rescisión de la relación contractual laboral, existen unas específicas en el caso de los deportistas profesionales contenidas en el artículo 303 de la Ley Federal de Trabajo. Ambas condiciones rigen el contrato de trabajo deportivo; las generales ya fueron mencionadas anteriormente; las específicas serán expuestas a continuación.

Dicho artículo indica como causales de rescisión de la relación laboral, la indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; la pérdida de facultades.

Se puede decir que estas disposiciones son obvias, pues el fútbol como otros deportes son básicamente espectáculo y es lógico que éste disminuya si el trabajador no se encuentra en plenas facultades físicas. Así mismo, la indisciplina en el fútbol como en cualquier otro trabajo, altera la concentración, el ánimo, la disposición y el interés del equipo.

Hay que destacar que en los contratos de trabajo de los futbolistas (cláusula decimocuarta, fracción II) se entiende como pérdida de facultades la disminución de la capacidad física-atlética o psíquica del jugador para desempeñar la prestación normal de sus servicios, estimados éstos de acuerdo con su categoría dentro del medio deportivo y en relación con el salario que devengue, siempre que dicha

disminución de su capacidad y consecuentemente de su rendimiento no sea atribuible a riesgos del trabajo sufridos durante la vigencia del contrato.

Sólo resta decir que, por su parte, el futbolista también podrá reclamar al patrón la rescisión del contrato, si este último exige de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida (art. 301).

CAPITULO III

"LA TRANSFERENCIA DEL JUGADOR PROFESIONAL DE FUTBOL"

3.1. EL CONCEPTO DE TRANSFERENCIA.

Para poder comprender a fondo la legalidad y el marco jurídico que rodea al contrato de transferencia del jugador profesional de fútbol es necesario entender primeramente qué es la transferencia. Durante el inicio de las temporadas de fútbol de la primera división en México, es común escuchar que se realizaron tales transferencias entre diferentes clubes; pero realmente, ¿qué significa esto?.

La palabra transferencia según el diccionario de la lengua española significa la acción o efecto de transferir; la operación por la que se transfiere una cantidad de una cuenta bancaria a otra. Transferir significa pasar o llevar una cosa de un lugar a otro; ceder a otro el derecho o dominio que se tiene sobre una cosa; remitir fondos bancarios de una cuenta a otra; extender o trasladar el sentido de una voz para que signifique figuradamente una cosa distinta. Precisamente, para la Federación Mexicana de Fútbol la transferencia significa ceder a otro club el derecho o dominio que se tiene sobre los derechos de servicio de un jugador, pasándolo de un club a otro. Cuando una empresa o club de fútbol prescinde del trabajo de un jugador, pone a éste a la "venta" en la llamada lista de transferibles para que en el

régimen de transferencias (antes draft) otro club adquiera su trabajo para la próxima temporada.

3.1.1 ¿ENTORNO LEGAL DE LA TRANSFERENCIA?

La transferencia está avalada y es promovida por la Federación Mexicana de Fútbol, quien a su vez está afiliada y es miembro de la Federación Internacional de Fútbol. La FIFA es el máximo órgano a nivel futbolístico, pues es quien regula competencias internacionales, quien establece reglamentos, quien sanciona y da la última palabra en asuntos futbolísticos. Sin embargo es sólo una autoridad deportiva, no judicial.

Ahora bien, **la Federación Mexicana de Fútbol** cuenta con sus propios reglamentos. En su Estatuto, indica que “entiende por jugadores profesionales de fútbol los que por jugar reciben pagos fijos, indemnizaciones, salarios o cualquier compensación en dinero; y añade que **los jugadores deberán invariablemente suscribir contrato de trabajo deportivo con arreglo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo**”.¹

Pues bien, como ya se señaló, la Ley Federal del Trabajo indica en su artículo 295, capítulo X sobre los deportistas profesionales que, en cuanto a la relación de trabajo, es decir el contrato deportivo, el jugador profesional de fútbol no podrá ser

¹ FEDERACION MEXICANA DE FUTBOL, *Estatuto y Reglamentos* (TOMO 2, art. 18 e) p. 4.

transferido sin su consentimiento. Sin embargo temporada tras temporada, se sabe que varios jugadores profesionales de fútbol fueron transferidos a otros clubes sin su consentimiento sin que la Federación Mexicana de Fútbol haga nada al respecto.

Y claro que la Federación Mexicana de Fútbol podría hacer algo, pues quienes realizan las transferencia de los jugadores son los clubes de fútbol quienes a su vez están regulados directamente por la Federación, pues son sus afiliados directos según así lo indica el Estatuto, artículo 12, de la misma Federación.

Si es función de la Federación "vigilar y exigir el estricto cumplimiento de las leyes que de alguna forma legislen sobre la materia deportiva de fútbol; y son trabajadores profesionales de fútbol aquellos que perciben una remuneración y deben estipular su contrato de acuerdo a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo"², la misma Federación tiene la obligación de salvaguardar el derecho que tiene el jugador de aceptar o no su transferencia, haciendo valer los artículos de la Ley Federal del Trabajo e imponiendo la autoridad que tiene como órgano regulador del fútbol profesional de México.

No obstante, se viola una y otra vez el artículo 295 de la L.F.T. por parte de la misma Federación, aceptando las irregularidades que presentan los clubes al realizar la transferencia, provocando que se ilícito el entorno de la misma.

² FEDERACION MEXICANA DE FUTBOL ASOCIACION A.C., o.c. (TOMO II, arts. 10 g, y 16 e) pp. 2,4.

3.2. TIPOS DE TRANSFERENCIA.

En el Reglamento del Régimen de Transferencia de Jugadores Profesionales de Fútbol se indica que existen dos formas bajo las cuales se podrán transferir de un club a otro a un jugador de fútbol profesional registrado:

1.- temporal.

2.- definitiva.

La transferencia temporal es la transferencia condicionada a un tiempo determinado de los derechos federativos (o de servicio) para que un jugador de fútbol participe en otro club distinto al titular de dichos derechos, y la cual no podrá exceder de una temporada oficial si es a visita recíproca o de dos si es a una sola visita.

Por su parte, la transferencia definitiva es la aquella por virtud de la cual un club adquiere en definitiva los derechos de registro federativo, ante la Federación Mexicana de Fútbol Asociación A.C. y la F.I.F.A., de un jugador profesional de fútbol.

3.2.1 LISTA DE TRANSFERIBLES.

Ahora bien, para que los distintos clubes de fútbol profesional puedan transferir a un jugador o puedan tener conocimiento de jugadores de otros clubes

que han sido puestos en transferencia existe un instrumento informativo denominado lista de transferibles.

Esta lista indica los jugadores que han sido considerados como transferibles, incluyendo datos como el número de afiliación del jugador, nombre completo, posición, categoría, valor de la transferencia, tipo de transferencia (temporal o definitiva), opción de compra (para la transferencia temporal), cédula económica, edad, antigüedad en el club, nacionalidad y club del cual procede.

En el siguiente orden de posiciones de juego y relacionando la categoría se presentará a la consideración de los clubes la lista de transferibles de cada club:

- a) porteros,
- b) defensas,
- c) medios,
- d) delanteros.

En cuanto a la categoría del jugador, está considerada de acuerdo al Reglamento del Régimen de Transferencias con el fin de ayudar a elaborar el valor de la carta de transferencia del jugador.

Se señala que hay 5 categorías:

1° **LIBRE:** Son los jugadores nacionales y extranjeros cuyo rendimiento es públicamente reconocido como sobresaliente. En esta clasificación se incluye a los

jugadores seleccionados que han participado en partidos de la selección mayor oficialmente reconocidos por la F.I.F.A.

Cada club podrá considerar libremente el número de jugadores que pueden ser clasificados en esta categoría (máximo 5), cualquier club interesado en jugadores de esta categoría podrá solicitar a la comisión de valuación su correcta clasificación.

2° TITULAR BASE. Es aquel jugador que ha participado en más del 70% de los partidos oficiales de cada temporada durante los últimos dos campeonatos oficiales de liga, o aquel que por su calidad y antecedentes, públicamente le sea reconocida esta categoría.

3° TITULAR: El jugador que haya participado durante los últimos dos campeonatos oficiales de la primera división profesional, en más del 50% de los partidos oficiales.

4° SUPLENTE: Aquel jugador que no reúne las características del titular base o titular.

5° SUPLENTE NOVATO: El jugador que tenga menos de dos campeonatos de participación oficial en una temporada de liga de la primera división profesional y/o primera división "a".

En club que desee transferir temporal o definitivamente a un jugador, deberá incluirlo en su lista de transferibles y entregar ésta a la Federación Mexicana de Fútbol, adjuntando la cédula económica y médica del jugador.

3.2.2 TRANSFERENCIA TEMPORAL.

Ya se vio que por transferencia temporal se entiende aquella en donde un equipo que tiene los derechos federativos o de servicio de jugador los cede en préstamo a otro club. No obstante, para que esta transferencia se dé es necesario acreditar una serie de requisitos.

En primera, el club que desee transferir temporalmente a un jugador, deberá incluirlo en la lista de transferibles que entregue a la Federación, quedando sujeto al reglamento de régimen de transferencias aprobado por la asamblea de presidentes. En caso de que el club cedente otorgue opción de compra sobre el jugador cedido, deberá anotar en el mismo documento la fecha de su vencimiento y el valor.

En ningún caso la cantidad fijada para una transferencia temporal, podrá exceder del 50% del valor máximo de la categoría en que esté ubicado el jugador. En el caso de los jugadores ubicados en la categoría libre, la cantidad máxima establecida para el préstamo será la que represente el 100% del valor máximo registrado en la categoría de titular base.

En caso de que un club decida nuevamente poner transferible temporal a un jugador, el club que tuvo ese derecho durante la temporada anterior, tendrá preferencia en igualdad de condiciones económicas contra cualquier otro interesado. Pero en caso de dos o más clubes interesados en la transferencia temporal, en igualdad de oferta económica, y no existiendo derecho de preferencia por préstamo anterior; la preferencia la tendrá el equipo con menor porcentaje en la tabla general de descenso correspondiente. Los clubes que integran su plantel profesional para las temporadas 1998-1999, exclusivamente con jugadores mexicanos tendrán derecho a una opción preferencial. El club que ejerza esta opción no podrá registrar jugadores extranjeros.

3.2.3 TRANSFERENCIA DEFINITIVA.

Al igual que en la transferencia temporal, en la definitiva habrá que realizar una lista de los jugadores declarados transferibles, estipulando los datos antes mencionados; así como también entregar la cédula económica y médica del jugador a la Federación Mexicana de Fútbol en el día que sea indicado.

Se podrán hacer modificaciones a la lista de transferibles, dando un plazo para realizarlas; pudiendo hacer modificaciones en cuanto a adicionar o retirar el nombre del cualquier jugador reportado en la lista inicial.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

El valor de la carta de transferencia consignada por un club en la lista definitiva, así como la categoría será inalterable. Esto sólo podrá ser modificado a la baja, por decisión del club propietario durante la celebración del régimen de transferencias o de la comisión de valuación. Son 5 las categorías ya mencionadas de jugadores que se establecen para la elaboración del valor de la carta de transferencia del jugador.

CATEGORIA	PISO O INICIO DE POSTURA	PRECIO MAXIMO	POSTURA MINIMA OBLIGAT. PARA EL CLUB OFRENTE
LIBRE	\$1,800,000.00	_____	_____
TITULAR BASE		\$1,800,000.00	50%
TITULAR		\$1,150,000.00	50%
SUPLENTE		\$ 550,000.00	50%
SUPLENTE-NOVATO		\$ 200,000.00	50%

El jugador declarado transferible deberá ser notificado inmediatamente después de que el club envíe su relación de transferibles a la FEMEXFUT, utilizando la forma anexa.

Como es posible apreciar, en ésta última disposición se viola un elemento de validez y de existencia de todo contrato, pues se le notifica al jugador que ya fue vendido o transferido sin su consentimiento, es decir, si su autorización y sin su previa elección violando también el art. 295 de la Ley federal del Trabajo que deja muy claro que el jugador no podrá ser transferido sin su consentimiento. Sin

embargo, este tema será tratado ampliamente en el capítulo IV cuando se analice el contrato de transferencia y su licitud.

3.3. LA CARTA DEL JUGADOR.

Ya se ha mencionado anteriormente el término de carta del jugador, el cual es de hecho un concepto muy común en el ámbito de fútbol profesional. Pero qué es realmente este papel oficial tan importante para el futbolista como ara el club. A continuación este aspecto se ampliará.

3.3.1 ¿QUÉ ES?

Aunque sea común escucharlo, el término carta del jugador es algo impreciso, pues le falta una palabra que le da sentido y sustento: transferencia. Así es, cuando se realiza entre clubes una compra-venta de los servicios de un jugador, lo que en realidad se está haciendo es una transferencia de exclusividad de éstos; esta es la carta (de transferencia) del jugador.

La carta de transferencia del jugador es un documento oficial avalado por la Federación Mexicana de Fútbol Asociación A.C. en donde se manifiesta que un club determinado, propietaria único y exclusivo de los derechos de servicio de un jugador, cede a favor de otro tales derechos.

Cuando ocurre una transferencia, el club oferente recibiendo a cambio un pago correspondiente cede los derechos exclusivos de servicio del jugador a favor del club adquirente para que de esta forma el jugador pueda ser registrado oficialmente. Es así como la carta del jugador, es decir la exclusividad e intransferibilidad de los derechos de servicio de un jugador, pertenecen ahora a su nuevo patrón o club.

Es oportuno señalar que así como existen transferencia definitiva y la temporal, así también existirán cartas del jugador de transferencia definitiva y temporal; es decir, para la transferencia definitiva de un jugador existirá una carta de transferencia del mismo donde se cederán en forma definitiva los derechos de servicio de un jugador a favor del nuevo club; por otro lado, si la transferencia fue temporal, la carta de transferencia del jugador indicará que se ceden los derechos a favor de un club por un determinado período o torneo.

3.3.2 DERECHO DE PROPIEDAD DE LA CARTA.

Queda claro que existe un solo propietario de los derechos de servicio del jugador y no es él mismo, lo que pone en evidencia que la relación club-jugador a través de la carta encierra un tipo de esclavitud en perjuicio del jugador profesional de fútbol ya que no puede escoger ni decidir a dónde irá a jugar pues él no es dueño de sus derechos de servicio.

Se dice de la carta de transferencia de un jugador que es derecho de propiedad del club porque es exactamente eso, los clubes son dueños absolutos de los derechos federativos del trabajador profesional de fútbol, sin que ello signifique que sea legal esta situación o que esté correcta. Por el contrario, son violados derechos tan fundamentales como los es el 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el cual indica que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, sin embargo, temporada tras temporada los clubes disponen de las cartas como dueños que son de ellas, sin darles el derecho a los futbolistas de decidir a cual club van a trabajar.

La carta de transferencia del jugador es actualmente una herramienta viciada de los clubes para adquirir al jugador y posteriormente sacarle el máximo provecho a favor de intereses económicos y mercantiles en el régimen de transferencia.

3.3.2.1 JUGADORES INDEPENDIENTES: PROPIETARIOS DE SU CARTA.

Aunque parezca absurdo, existen situaciones excepcionales en donde los jugadores por fin son propietarios absolutos de sus derechos, es decir, que por fin pueden decidir a qué club quieren prestar sus servicios. ¡Qué ironía!, dueños de algo que les corresponde por derecho.

Una de estas situaciones ocurre cuando un jugador que al finalizar la sesión de transferencia, o vencida la fecha límite para el registro de transferencia no fue contratado por ningún club, recibirá una constancia de la Federación Mexicana de Fútbol asociación, A.C., (la cual será considerada para la FEMEXFUT como única constancia oficial para indicar el carácter de jugador independiente) y, transcurrido el tiempo oficialmente determinado por F.I.F.A. de **30 meses** sin haber sido registrado oficialmente por algún club, quedará facultado para contratarse libremente con cualquier club nacional o internacional.

Otra excepción es aquella cuando el jugador puede comprar su misma carta, es decir, que si un jugador es puesto en el régimen de transferencia y puede pagar lo que pide por su carta, será dueño de su ella; sin embargo, es una situación por común ya que es necesario que el futbolista tenga grandes recursos económicos y la disponibilidad del dinero en efectivo.

Sin embargo, resulta por demás absurdo hablar que el jugador pueda tener nuevamente su carta consigo cuando o pueda adquirirla con dinero o cuando no haya sido contratado por ningún club en el régimen de transferencia haya estado inactivo por dos años y 6 meses (¡5 temporadas de las ligas actuales en México!); es increíble que para ser propietario de un derecho que le es inherente a la naturaleza del trabajo del jugador profesional de fútbol deba pagar o deba esperar a no ser transferido y estar inactivo durante un gran tiempo.

Cuando el futbolista obtiene su carta, se le denomina también carta de libertad, un término bastante preciso para indicar la situación en la cual se encontraba y ahora se encuentra al ser dueño de su jugador de fútbol.

Estas situaciones excepcionales tienen 2 diferentes efectos según la "categoría" del jugador profesional de fútbol. Por una parte si el jugador es de los que por su experiencia, carisma, habilidad y destreza al desplegar fútbol es considerado como parte del grupo de los grandes, su carta será valuada en una cantidad excesiva (partiendo de \$1,800,000.00 pesos en adelante), pues es sabido que todos los clubes estaría dispuesta a pagarla con al intención de contar con los servicios de un futbolista que les dé triunfos y lleve afición al estadio.

Pues bien, para que estos grandes jugadores fueran dueños de su carta deberían o pagar esa suma excesiva o no ser contratados por ningún equipo y estar fuera de la actividad futbolística durante 30, según lo indicado por F.I.F.A. Obvio es que ninguna de estas dos cosas le conviene al futbolista estrella, pues o no tiene esa cantidad de dinero disponible en efectivo (y en caso de que la tuviera sería un gran desembolso, resultado de salarios de años de esfuerzo y varias temporadas) o no le conviene que desperdicie dos años y medio de inactividad, pues va perdiendo facultades conforme avanza en edad.

En cuando al futbolista que lleva pocas temporadas y que apenas se está dado a conocer en el medio, la situación es aún más difícil. Por una parte, aunque su carta no esté valuada en una cantidad tan extrema (alrededor de \$350,000.00 pesos) todavía no tiene los medios para comprarla ya que su sueldo no es como el de los futbolistas estrellas; y en el caso de que tuviera que dejar de estar activo por 30 meses ¿quién lo contrataría? Aunque tuviera edad aceptable; nadie lo conocería y perdería un valioso tiempo de experiencia laboral.

Como se aprecia los futbolistas no tiene mucho de donde escoger pues prácticamente se les orilla a ceder su carta al club.

3.4. REGIMEN DE TRANSFERENCIA.

Anteriormente se habló de la transferencia como unidad y como concepto; sin embargo, para que una transferencia sea plasmada en papel y llevada a cabo en la realidad, debe entrar en un evento conocido oficialmente por la Federación Mexicana de Fútbol como régimen de transferencias.

3.4.1 CONCEPTO.

El concepto de régimen de transferencias es reciente y pretende englobar todo un sistema. Efectivamente, cuando la lista de jugadores transferibles de cada club es enviada a la Federación Mexicana de Fútbol, ésta recopila en una relación

los datos de los jugadores que han sido puestos como transferibles y las entrega a los diferentes clubes de la rama.

Datos como el nombre del jugador, número de afiliación, posición en el campo, categoría, tipo de transferencia (temporal y definitiva) y valor de la misma, opción de compra, cédula económica, edad, antigüedad en el club, nacional y equipo de donde proceden, son expuestos en esta lista, siendo así como da inicio al régimen de transferencias.

3.4.2 PROCEDIMIENTO.

Una vez iniciado la sesión de acuerdo al Reglamento de Régimen de Transferencias de Jugadores Profesionales de Fútbol aceptado por el Comité Directivo de la Primera División Profesional de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C., el régimen de transferencias entre clubes continuará con una reunión de máximo 2 días en los cuales deberán efectuarse directamente las operaciones de transferencia.

En la fecha y lugar señalados para la celebración del régimen de transferencias, se observará el siguiente procedimiento:

- ° se iniciará con las transferencias denominadas definitivas y una vez declarado cerrado este período se continuara con el de
- ° transferencias temporales,

° para finalizar con el de transferencias temporales o definitivas de Federación Mexicana el 2% del valor de la misma. En caso de jugadores independientes (dueños de su carta) ellos serán quienes en su caso cubrirán dicho valor (porcentaje) siendo el club adquirente responsable de retener y enterar dicho porcentaje. Las transferencias se llevarán a cabo de contado, entendiéndose por esto que el pago se recibirá a más tardar en 15 días hábiles después de haber finalizado el evento de transferencias sólo se podrá otorgar plazo si el club cedente lo acepta y queda registrado en la primera división profesional.

Todos los pagos que tengan que hacer los clubes en el periodo de 15 días señalados, se efectuarán a través de la Tesorería de la Federación la cual los hará llegar al club cedente, descontando el 2% del valor de la transferencia. Los clubes al mismo tiempo tengan que pagar y cobrar por haber participado en varias operaciones de transferencias tendrán derecho a pagar a la Tesorería de la Federación sólo el importe que resulte a su cargo, más el 2% que le corresponda a la Federación.

Cada club podrá efectuar como máximo 8 operaciones de transferencia que serán denominadas estratégicas, ya sea compras o ventas, sin necesidad de ofertar públicamente sus condiciones. Al efecto, los clubes podrán incluir en sus operaciones estratégicas a jugadores de cualquier categoría incluyendo seleccionados, debiendo reportarlo en su lista de transferibles que deberán entregar el día estipulado.

La Federación Mexicana de Fútbol Asociación A.C., no registrará ninguna transferencia que no haya sido efectuada en la sesión que los presidentes de clubes llevan a efecto, a excepción de los jugadores nacionales y extranjeros que no participaron en la temporada oficial del año en curso.

Es importante señalar que en todo el procedimiento del régimen de transferencias se llevará a cabo en dos días; efectuándose cada día por orden de posición de juego, las proposiciones para la adquisición de los servicios de cada jugador. Al finalizar el día se suspenderá la sesión y se citará para el día siguiente, a efecto de iniciar nuevamente por orden de posición de juego, y al término del día se concluirán las operaciones, y se dará por cerrada la sesión de transferencias, o si es necesario se convocará para el día siguiente y nuevamente iniciará en el orden de posición. En ningún caso excederá de 3 días el período de esta sesión.

Es posible apreciar de acuerdo a algunos de los artículos anteriormente señalados, que el Reglamento del Régimen de Transferencia de Jugadores de Fútbol está pensado con el fin de obtener la mayor ganancia financiera para los clubes. Así se manifiesta en la primera página del Reglamento, el cual señala como motivos para realizar el régimen de transferencia los siguientes: "la experiencia de los eventos – régimen de transferencias- en 1990 a 1997 nos demuestran que si bien es cierto no se ha logrado encontrar reglas que garanticen el control de la inflación en las operaciones de transferencia y en el pago a los jugadores de sueldos y primas, si

nos ha permitido acercarnos a los factores actuales de nivel nacional, y fundamentalmente reconocer que *las reglas económicas deben ser establecidas exclusivamente por los clubes* tratando de regular la influencia de elementos ajenos, los cuales han sido en gran medida responsables del encarecimiento del valor en las transferencias y en consecuencia del pago de primas y sueldos de jugadores. Así mismo, en este sentido buscar la justa retribución a los jugadores que por méritos propios deben alcanzar mejores sueldos y primas".

"Procurar a los clubes una sana economía y guardar proporción entre costo-beneficio en la transferencia sigue siendo propósito del régimen de transferencia para que un futuro no lejano podamos llegar a la autosuficiencia financiera de los clubes. Por lo tanto debemos seguir dándole al régimen de transferencia entre los clubes y el pago de primas y salarios, el orden económico que pretendemos alcanzar mediante los procedimientos ya seleccionados y construir de esta forma nuestro régimen económico de transferencias que entre otros beneficios este jugador al solicitar la cantidad por prestar sus servicios durante una temporada tenga como parámetros el valor de su transferencia o de quienes permanecen en el club el valor ponderado de las transferencias efectuadas por éste".

·Se habla de una limpia economía de los clubes, de su autonomía financiera, del sano mantenimiento del régimen y de la exclusividad que deberían tener para establecer las reglas económicas; todos estos aspectos empresariales válidos; lo que no es aceptable es que se hable de éstos como beneficios para una sola de las

partes que es el club pues el único "valioso beneficio" que se menciona para el jugador con el régimen de transferencia es el que al solicitar una cantidad por prestar sus servicios durante una temporada tenga como parámetro el valor de su transferencia, pero el jugador, ¿de que le sirve saber el monto de su transferencia si por un lado el no dio su previo consentimiento para realizarla?. Y por otro lado si solicita una cantidad determinada por sus servicios, ¿el club estaría dispuesto a aceptarla?. No es sólo que el jugador tenga conocimiento de lo que su transferencia valió económicamente hablando, sino que pudiera ejercer el derecho a decir no a esa transferencia. Existe un punto en el Reglamento del Régimen de Transferencia de Jugadores Profesionales de Fútbol donde se indica que la transferencia queda condicionada a la firma del jugador con el nuevo club, y que en caso de que el jugador no acepte la operación se cancelará y el club de origen reintegrará la cantidad que hubiese recibido por la transferencia. Sin embargo, es raro conocer que un futbolista haya ejercido este derecho pues ni tiene conocimiento de su existencia, o al acudir a las autoridades laborales correspondientes de acuerdo a los reglamentos de la femexfut o fifa será desafiliado o suspendido hasta en tanto no acuda.

3.4.2.1 EL DRAFT.

El término draft proviene del idioma inglés e incluye hasta 26 significados. Es utilizado tanto como verbo, indicando desde una acción de dibujar o planear una esquema; diseñar, trazar o delinear un proyecto; reclutar (milicia); como sustantivo:

orden de pago; libranza; póliza; destacamento (milicia); proyecto; diseño; representación; esquema; sistema o método para seleccionar individuos dentro de un grupo; o como adjetivo: preliminar o versión tentativa (de un proyecto o plano).

Dentro de estos 26 significados existen dos que hacen una específica referencia en cuanto al deporte: como verbo, draft quiere decir el escoger, seleccionar o elegir a un atleta profesional; como sustantivo, se entiende como el sistema en el cual los derechos exclusivos para seleccionar nuevos jugadores (universitarios), son repartidos/divididos entre equipos profesionales.³

De esta forma, cuando en 1990 se realizó por primera vez la 'venta de jugadores' en México, en Acapulco Guerrero; se utilizó este término con el fin de experimentar y establecer un sistema en donde la idea era precisamente, vender y comprar los derechos exclusivos sobre un jugador, para ser transferido de un club a otro. Al transcurrir de las temporadas oficiales y de los torneos cortos, el término draft cayó en desuso y se substituyó por un equivalente en español que es el multicitado término régimen de transferencias.

³ A.A.V.V. Webster's Ninth New Collegiate Dictionary (MERRIAM WEBSTER'S PUBLISHERS, U.S.A., 1991) p. 380.

3.4.3 ENTORNO LEGAL DEL REGIMEN DE TRANSFERENCIAS.

Debido a todos los elementos expuestos anteriormente con respecto al régimen de transferencias, es posible apreciar que este sistema de compra y venta de jugadores es avalado en todos sus aspectos tanto por la Federación Mexicana de Fútbol como por la Federación Internacional de Fútbol asociación. Sin embargo, es oportuno preguntar qué tan lícito podrá ser este sistema para las autoridades laborales mexicanas.

A continuación será cuestionada la legalidad de dicho sistema ante ambas instancias.

3.4.3.1 ANTE LA FEDERACION MEXICANA DE FUTBOL.

“Cumplir y hacer cumplir las disposiciones del Estatuto y sus Reglamentos y aquellas que emanen de éstos, así como los de la Federación Internacional de Fútbol Asociación y los de todos los organismos deportivos de los que sea miembro la Federación”.⁴

⁴ FEDERACION MEXICANA DE FUTBOL A., Estatuto y Reglamentos (TOMO II, art. 10 inciso f, México 1991) p. 2.

Es obvio que bajo este artículo se contempla el apoyo oficial para que se ejerza el cumplimiento del reglamento del régimen de transferencias y todos los puntos que de éste emanen. Sin embargo, cabe cuestionar la licitud de las personas y organizaciones deportivas que integran la Federación, pues son quienes promueven y avalan el régimen de transferencias como un sistema legal de compraventa.

Por su parte, la Federación Mexicana de Fútbol Asociación es una Asociación Civil constituida con arreglo a las disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal, (artículos 2670-2687).

Ahora bien, la Federación otorga afiliaciones a personas físicas o morales dedicadas a la práctica del deporte asociación en cualquiera de sus modalidades, atendiendo para su clasificación a su naturaleza, que pueda ser amateur o profesional. Es así como son afiliados de la Federación: el Sector Amateur y las Asociaciones Amateurs; el Sector Profesional de la Primera División y los clubes que lo integran; el Sector Profesional de la Segunda División y los clubes que lo integran; y el Sector Profesional de la tercera División y los clubes que lo integran.

Los clubes que integran a la Federación están constituidos ya sea como asociación civil o sociedad mercantil de acuerdo con las leyes mexicanas de la materia. Por su parte, los miembros que forma los clubes tales como lo son los jugadores, directores técnicos y cuerpo médico, deberán contar con un contrato de

trabajo debidamente requisitado atendiendo a lo que de éste dictan las leyes mexicanas.

Todo pues parece encontrarse bajo un marco de legalidad, desde la formación de la Federación hasta el registro oficial de los miembros que la integran; se cumple con los requisitos establecidos por la ley. Pero ¿la compra de la carta de los jugadores durante el régimen de transferencias realmente se apega a lo que dictan las leyes mexicanas?

3.4.3.2 ANTE LA LEYES MEXICANAS.

El artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica en uno de sus párrafos que **nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento**, el artículo 295 de la Ley Federal del Trabajo señala que los deportistas profesionales **no podrán ser transferidos a otra empresa o club sin su consentimiento**.

No obstante, el régimen de transferencia quebranta las leyes mexicanas haciendo caso omiso de estos dos artículos, llevando a cabo año con año la compraventa de jugadores al margen de la ley, ya que no se cumple con un principio legal fundamental como lo es el previo consentimiento del trabajador para prestar sus servicios a un nuevo patrón. De esta forma, el contrato puede presentar una nulidad pues se ha viciado el consentimiento del trabajador.

CAPITULO IV

“ EL CONTRATO DE TRANSFERENCIA DEL JUGADOR PROFESIONAL DE FÚTBOL”.

4.1 ELEMENTOS DE EXISTENCIA.

En el primer capítulo se presentaron los requisitos que todo contrato debe llenar para formar una entidad jurídica como tal; elementos con carácter obligatorio para que un contrato exista. Continuación se analizarán dichos elementos en el contrato de transferencia del jugador profesional de fútbol.

4.1.1. OBJETO.

Al efectuarse un contrato de transferencia, el jugador se sujeta posteriormente a las disposiciones que rigen su contrato de trabajo con su nuevo patrón o club. Es decir existen dos contratos, uno que es el de transferencia y otro el de trabajo. En el primero, las voluntades que se ponen en acuerdo son las de los clubes, el que vende y el que compra la carta del jugador. En el segundo, es la voluntad del jugador y la del club las que directamente se ponen en acuerdo adquiriendo obligaciones y derechos como empleado y patrón respectivamente.

“Las partes convienen en que el **objeto** de esta relación de trabajo consiste en que “EL JUGADOR” se obliga a prestar al “CLUB” sus servicios como JUGADOR Profesional de Fútbol en forma exclusiva en todas las competencias oficiales, amistosas, nacionales e internacionales, en las que el “CLUB” participe durante el término que se expresa en el presente documento, actividades que pueden desarrollarse bien en la República Mexicana o en el Extranjero. “EL JUGADOR” está de acuerdo de que el “CLUB” es el Titular de todos los derechos exclusivos para la grabación, transmisión, retransmisión o cualquier otro uso de los partidos en que el Jugador participe, y podrá utilizarlos por cualquier forma o medio en los términos de la Ley Federal de Derechos de Autor Vigente. Así mismo, el “JUGADOR” cede en forma expresa los derechos que le pudieran corresponder en términos de dicha Ley a la Federación Mexicana de Fútbol por su participación en la Selección Nacional”¹.

Este es el objeto del contrato de trabajo, el que el jugador se obliga a prestar sus servicios como jugador profesional de fútbol, mientras que el club por su parte conviene otorgar una remuneración al jugador por la prestación de esos servicios deportivos. Sin embargo, ¿cuál es el objeto del contrato de transferencia?

Ahondando sobre el objeto al inicio de este trabajo, se mencionó que todo acto humano debe responder aunque en cuanto a la transferencia, ¿qué es lo que convienen ambas partes?. Por un lado, el club que vende se obliga a ceder en forma exclusiva los derechos federativos sobre un jugador al club adquirente, quien por su

¹ Así lo indica la cláusula segunda del contrato de trabajo deportivo. Ver anexo.

parte se obliga a cubrir cierta cantidad por la compra de dichos derechos; es este el objeto del contrato de transferencia. Así pues, ambas partes conviene en producir o transferir derechos y obligaciones sobre determinado hecho, el cual es *posible y licito*.

El hecho en el contrato de transferencias -la compraventa de un club a otro de los derechos federativos de un jugador- es posible porque existe y es sujeto de regulación. Es licito porque no es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres, según lo indica el artículo 1830 del Código Civil.

4.1.2. CONSENTIMIENTO.

En el contrato de transferencia ambos clubes han manifestado simultáneamente estar de acuerdo sobre la compra y venta exclusiva de los derechos federativos de un jugador determinado; como deudores han mostrado tener una voluntad real seria y precisa de obligarse en cuanto a la transferencia y así lo han expresado en forma escrita. Han convenido en la transferencia de la carta del jugador, reconociéndose mutuamente la capacidad legal que ambos clubes tienen. En suma, los clubes han cumplido con las disposiciones legales en cuanto a contratos se refiere.

Sin embargo, cuando se efectúa el contrato de transferencia ¿qué sucede con el consentimiento del jugador?, ¿sólo debe existir acuerdo de voluntades entre los clubes?, ¿qué no indica el Código Civil que para existir un contrato, debe haber antes un *convenio entre voluntades*, y que éste puede ser *entre dos o más personas*, creando, transfiriendo, modificando o extinguiendo obligaciones?

Se podría objetar que el contrato lo están realizando las partes interesadas, los clubes, quienes fueron los que acordaron voluntades para llegar a un fin común, cumpliendo así con el elemento de existencia fundamental en el contrato que es el consentimiento; no es por lo tanto importante considerar la voluntad del jugador para que tenga efecto el contrato. Pues bien este argumento se contrapone a lo que indica la Ley Federal del Trabajo en su capítulo X artículo 295: "un deportista profesional no podrá ser transferido a otra empresa o club, sin su consentimiento", es decir, es ilegal llevar a cabo una transferencia entre clubes o empresas sin haber dado su consentimiento plenamente el propio jugador profesional de fútbol.

4.2 ELEMENTOS DE VALIDEZ.

El contrato de transferencia debe también cumplir con los elementos de validez obligatorios para todo contrato.

4.2.1. CAPACIDAD.

Es esencial la capacidad como elemento en un contrato. Ya se indicó que la capacidad de goce es la aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, así que toda persona por el simple hecho de serlo adquiere tal capacidad. Sin embargo para efectos legales, se necesita de una capacidad de ejercicio, la cual es la aptitud reconocida por la ley para que un sujeto haga valer sus derechos o cumplir sus deberes para celebrar actos jurídicos o comparecer en juicio.

Como ejemplo de dicha capacidad, en el contrato de trabajo el jugador profesional de fútbol el club declara estar constituido de acuerdo con las Leyes Mexicanas de la Materia así como estar capacitado jurídica, económica, técnica y moralmente para operar equipos profesionales de fútbol. Por su parte, el jugador declara estar capacitado legal, física y mentalmente para prestar sus servicios al club como profesional del fútbol soccer. Con estas declaraciones hechas por escrito en el contrato de trabajo deportivo, ambas partes hacen valer sus derechos al tiempo que adquieren obligaciones debido a la capacidad legal que ambos reconocen.

Ya se ha visto que el contrato de transferencia —el cual es un contrato de compraventa de la carta del jugador— lo celebran el club que cede los derechos federativos a otro, quien a su vez paga por tal exclusividad; de esta forma los clubes o empresas que llevan a efecto el contrato de transferencia deben mostrar la capacidad legal respectivamente para que el contrato tenga validez.

La manifestación de la capacidad legal en el contrato de transferencia se determina en las "declaraciones" del mismo. En éstas, las partes reconocen su capacidad legal acreditada ante Notario Público, indicando a su vez el número de escritura pública donde se da fe de la representación y facultades de la empresa, club o dueño. Es así como "los comparecientes se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad con que se ostentan, y que es su voluntad denunciar el presente contrato al tenor de las siguientes cláusulas..."².

4.2.2. FORMALIDAD.

El contrato debe ser celebrado en la forma que lo exige la ley. "Cuando la ley exige determinada forma para un contrato, mientras que éste no revista esa forma no será válido salvo disposición de lo contrario;... así también, cuando se exija la forma escrita para el contrato, los documentos relativos deben ser firmados por todas las personas a las cuales se imponga esta obligación..." arts. 1833 y 1834 del C.c.

La forma como se dijo en capítulos anteriores, son en general todos los elementos que estructuran el molde de un contrato en particular.

En el caso del contrato de transferencia, éste deberá presentar las firmas de los dueños o representantes de los clubes o empresas que participan en la compraventa de los derechos federativos, así como la del jugador. Además, para

² Ver contrato de transferencia en el anexo.

adquirir una forma propia y particular, deberá extenderse por quintuplicado, con el fin de que cada club retire dos ejemplares y otro más para el jugador. Así mismo deberán presentar los clubes comparecientes fotocopia de la personalidad legal con que se ostentan, para que sea anexada al contrato.

Además tendrán que declarar si es transferencia definitiva o temporal y el monto de la misma; así como las condiciones para el pago del precio pactado. Están obligados los clubes a su vez a presentar el contrato de transferencia a la Federación Mexicana de Fútbol para su registro. En caso de que el jugador sea extranjero, se presentará el contrato a la Asociación Nacional de su país con el fin de que sea registrado. Por último y entre otras indicaciones, deberán indicarse en el contrato de transferencia las causales de rescisión.³

Todas estas indicaciones deberán ser hechas en el contrato de transferencia, con el fin de darle su propia forma y de que "en caso de incumplimiento de las partes, existan medios probatorios de ellas"⁴.

Como se aprecia, la formalidad se cumple en el contrato de transferencia como elemento de validez.

³ Ver en el anexo el contrato de transferencia.

4.2.3. FINALIDAD.

El fin con el que se lleva a cabo el contrato de transferencia debe ser lícito. La compraventa de la carta de un jugador por parte de un club tiene como finalidad contar con los servicios exclusivos y profesionales del jugador para participar en competencias deportivas.

Cabe recordar que el objeto del contrato no es lo mismo que el motivo o fin del mismo, pues el objeto puede ser lícito mientras que su finalidad no. Ya se dijo que en el contrato de transferencia el objeto es ceder los derechos federativos de un jugador de un club a otro club; ahora bien, ¿con qué fin?. Con la finalidad de que el ahora dueño de la carta del jugador disponga de sus servicios deportivos profesionales para las competencias oficiales, amistosas, nacionales e internacionales en las que el club participe, en forma exclusiva y a cambio de una remuneración.

El contrato de transferencia cumple así con el requisito de la finalidad.

⁴ MORINEAU IDUARTE Marta, Derecho Romano (HARLA, México, 1992) p. 175.

4.2.4. LICITUD.

Tanto el objeto (*cosa o hecho*) como a finalidad de un contrato deben ajustarse a la ley. Ya se mostró que ambos elementos en el contrato de transferencia son lícitos, por lo que no queda más que decir a este respecto.

4.3 EL CONSENTIMIENTO DEL JUGADOR EN LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO DE TRANSFERENCIA.

Mucho se ha dicho sobre el consentimiento de las partes para celebrar un contrato cualquiera que éste sea. En el caso del contrato de transferencia no hay excepción debe haber conveniencia de las partes; por un lado del club que compra los derechos federativos del profesional de fútbol y, por el otro, del jugador y del club que es dueño de dichos derechos. Sin embargo, a continuación se mostrará cómo este hecho es viciado en el fútbol profesional mexicano, pues ha quedado claro que cuando se celebra un contrato de transferencia los clubes dan su consentimiento, pero ¿el jugador?.

4.3.1. EL CONSENTIMIENTO DEL JUGADOR EXENTO DE VICIOS.

De forma libre debe manifestarse el consentimiento para la celebración de cualquier contrato, sin ninguna presión de tipo física o moral; de otra forma se dirá

que está viciado y que por lo tanto el contrato no es válido o adquiere nulidad relativa (arts. 1795-II y 2228 C.c.).

En el caso del contrato de transferencia ocurre un hecho muy particular. No es que se recurra a un tipo de agresión física, o a un error para que el jugador dé su consentimiento para ser transferido, no, de hecho no es así. Pero lo que sí sucede es que el jugador no tiene opciones, pues o se adapta al sistema o acepta un consentimiento condicionado, trabaja y subsiste, o sencillamente no hay trabajo. Y aún cuando haya quien diga que no se le obligó a aceptar su transferencia, cabría contestar que tampoco se le dio el derecho a decidir; no fue considerado como empleado con derecho a ejercer su libertad de aceptar a ser o no transferido y a prestar servicios a un nuevo patrón, sino lo fue como objeto.

Canton Moller escribe al respecto "La transferencia constituye a nuestro juicio una cesión de derechos sobre un contrato, no se trata de la venta del hombre en sí, sino del derecho de utilización de los servicios"⁵. Este argumento pareciera ser sólido, sin embargo ¿cómo se sostiene en una época donde se ve con frecuencia que el empleado, el jugador profesional de fútbol, es vendido para prestar sus servicios a un nuevo patrón sin su propio consentimiento?. En cierta forma sí se vende al jugador como persona, pues se vende también su libertad de decisión, originando un hecho que atenta contra la propia naturaleza humana.

⁵ CANTON MOLLER Miguel, *Los trabajos Especiales en la Ley Mexicana* (CARDENAS, México) p. 140.

Y aunque es sabido que "el artículo 295 de la Ley de hecho autoriza la transferencia, pero sujeta a que el deportista profesional esté conforme; pues sin ese consentimiento no se podrá realizar"⁶, las transferencias sin el previo consentimiento del jugador se llevan a efecto temporada tras temporada. Es así como el consentimiento del jugador está viciado.

4.3.2. LESIÓN EN EL CONTRATO DE TRANSFERENCIA.

En las disposiciones preliminares del Código Civil, específicamente en el artículo 17, se indica que cuando alguno explotando la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria de otro, obtiene un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que él por su parte se obliga, el perjudicado tiene derecho de pedir rescisión del contrato, y de ser ésta imposible, la reducción equitativa de su obligación. El derecho concedido en este artículo dura un año. Esta es la lesión.

"Aún cuando no esté reglamentada en nuestro derecho dentro de los vicios del consentimiento, debe considerarse a la lesión como tal, que se integra como un elemento *objetivo* (obtener un lucro excesivo que sea evidentemente desproporcionado a lo que por su parte se obliga el perjudicado, pero sin señalar el

⁶ Cfr. *Ibid.*

monto o la cuantía de tal desproporción), y otro elemento *subjetivo* (explotar la suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria de otro)⁷ .

Ya se dijo de la lesión que es un vicio del consentimiento que afecta ambas facultades, la inteligencia y la voluntad. En cuanto al contrato de transferencia, la lesión recae sobre el jugador quien al estar condicionado a una necesidad económica (que afecta su voluntad), o al carecer del suficiente conocimiento o mostrar una notoria inexperiencia (que afecta su inteligencia), se encuentra en desventaja con respecto al club o patrón para mostrar alguna inconformidad.

Es importante hacer notar que no se está hablando de lesión al consentimiento del jugador en cuanto a los términos económicos, es decir, lo que menciona el C.c. como lucro excesivo (de una cantidad o monto) y que indica Sánchez Medal como elemento objetivo; sino que se está objetando sobre la explotación por parte del club de las circunstancias desfavorables en las que se encuentra el jugador, elemento subjetivo, originando que éste finalmente acepte (no haya más opción) ser transferido y firme el contrato de transferencia.

Es así que "en realidad la ley acepta la posibilidad de que un contrato o relación de trabajo nazcan en condiciones indebidas, sin preocuparse de la condición del sujeto que aceptó dichas condiciones; fundándose sólo en el dato objetivo de la estipulación ilegal, declara su nulidad... se olvida del estado anímico del sujeto

⁷ Cfr. SANCHEZ MEDAL, *De los contratos civiles* (PORRÚA, 1989, México)p. 61.

trabajador y atiende sólo a las obligaciones establecidas entre las partes. Eventualmente esta situación podría perjudicar al trabajador que hubiese aceptado condiciones inconvenientes...⁸.

Efectivamente perjudica al jugador profesional de fútbol, pues precisamente por dejar de lado el previo consentimiento del empleado al momento de realizarse la transferencia, el jugador se ve obligado a aceptar condiciones inconvenientes para él en todos los ámbitos que lo rodean.

No es sentimentalismo el indicar que es una falta grave por parte del club no considerar el estado anímico del jugador al realizar la transferencia, sino que incluso es una advertencia para el club, pues la ausencia de consentimiento del jugador podría perjudicar más al club que al jugador mismo, ya que éste rendiría por debajo de su capacidad profesional, se verían disminuidas las cualidades deportivas por las que fue contratado, e incluso podría originar un conflicto colectivo con los demás empleados (jugadores administrativos, cuerpo técnico, directivos) por indisciplina e inconformidad.

Al no encontrar más que aceptar sin su consentimiento condiciones desfavorables en la realización de su trabajo, el jugador entra a un círculo vicioso de

⁸ Cfr. DE BUEN Néstor, Derecho del trabajo (PORRÚA, México, 1991) p. 520.

romper y en el que es muy difícil presentar una inconformidad para la modificación de dichas condiciones.

4.3.3. EL CONSENTIMIENTO CON ANTERIORIDAD AL CONTRATO DE TRANSFERENCIA.

Como se vio en el capítulo anterior, antes de que se realice por escrito el contrato de transferencia, el jugador es puesto en una lista de transferibles que se da a conocer en el régimen los clubes se apalabran y llegan a un acuerdo sobre la compraventa de los derechos federativos de un jugador, posteriormente y cuando se cumplen con los requisitos establecidos por la Federación Mexicana de Fútbol Asociación, se celebra el contrato de transferencia. En todo este proceso, ¿cuándo se le dio aviso al jugador de que estaba transferible?, y después, ¿cuándo se le preguntó si aceptaba o no el ser transferido a un nuevo club?

Esto nos acerca a dos preguntas, ¿cuándo se le debe avisar al jugador que el club desea prescindir de sus servicios deportivos profesionales?, y ¿cuándo interviene el consentimiento del jugador al ser transferido?

A la primer pregunta se respondería que óptimamente debería existir una plática previa del club con el jugador para que éste conociera las razones de aquél, qué es lo que considera el club que el jugador ha dejado de hacer o debería modificar en su trabajo, y así tal vez poder llegar a un acuerdo que convenga a

ambas partes. Ofrecer nuevos incentivos y aportar mayor calidad laboral, podrían ser acuerdos a los que el club jugador podrían llegar respectivamente. Esta propuesta sería equitativa, pues se considera el sentir de ambas partes para llegar a un arreglo.

No obstante y sin que el acuerdo adquiriera un carácter negativo, puede ser que ambas partes se quieran desligar laboralmente en forma total una de la otra, lo que no tendría inconveniente si las dos fueran las que lo hablaran y estuvieran de acuerdo; es decir, que no fuera unilateral la resolución como sucede frecuentemente. De hecho, en el primer inciso de la cláusula novena del contrato de trabajo deportivo se dice que el club debe dar a conocer inmediatamente al jugador su idea de ponerlo transferible. Lo que no dice este inciso son las posibles situaciones en que se podrían ver involucradas ambas partes y sus soluciones por la vía legal. Establecer en el contrato y a favor de ambos a qué acuerdo tendrían que llegar en caso de que el jugador no quisiera ser transferido, ofreciendo en esta forma un término equitativo para el patrón y para el empleado.

Por su parte, a la pregunta de cuándo se debe considerar el consentimiento del jugador en aceptar su transferencia, se debe hacer una aclaración. En caso de que el jugador ya aceptó no prestar más sus servicios al club y éste a su vez le informó que desea prescindir de los mismos, se tendrían que conciliar intereses que favorecieran tanto al club adquirente, al club cedente y al jugador mismo, resultando todas las partes favorecidas.

Ahora bien, en caso de que aun cuando hayan convenido el club y el jugador en que éste pueda ser transferido pero nadie lo contratara, se podría llegar a un acuerdo en donde al jugador se le liberara su carta para poder disponer de ella y así intentar contratarse en la siguiente temporada con otro equipo; o llegar a un nuevo acuerdo en donde el jugador aceptara nuevas condiciones de trabajo (tal vez un menor salario) en su anterior club y así estar activo en la temporada en curso, aún cuando no fuera titular. Aunque resulte ilusorio, todo esto es posible llevarlo a la práctica evitando así viciar el consentimiento del empleado, teniendo como resultado una sana, limpia y coherente relación entre lo que expresaron y lo que realizaron las voluntades del club y del jugador.

Y por último, en el caso de que el club ponga en la lista de transferibles a cierto jugador y éste no quiera ser vendido, como ya se dijo, debería haber un inciso en la cláusula que establece las condiciones a las que estará sujeta la transferencia, donde se presentará el procedimiento a seguir en caso de que dicha situación existiera, evitando viciar el consentimiento del jugador.

De esta forma, es posible apreciar la importancia de la previa manifestación del consentimiento en la celebración del contrato de transferencia.

4.3.4. EL CONSENTIMIENTO DEL JUGADOR EN LOS CONTRATOS.

Legalmente, el jugador profesional del fútbol como empleado debe dar su libre consentimiento en la decisión de ser transferido a un nuevo club o patrón. Ya se dijo que no debe sentirse obligado o haber sido forzado sin violencia física, a dar su consentimiento.

No obstante, ¿qué sucede actualmente con el consentimiento del jugador en el régimen de transferencia y posteriormente en el contrato de ésta?. Sucede todo y nada a la vez. Nada porque el consentimiento del jugador no es tomado en cuenta en lo más mínimo para realizar su transferencia, elemento indispensable para que el contrato sea válido; todo porque el mismo consentimiento del jugador es manipulado de todas las formas posibles, provocando una posible nulidad del contrato.

El jugador antes y durante el régimen y contrato de transferencia respectivamente, es sólo un espectador más en los acuerdos en donde su opinión no importó, acuerdos en los cuales el sujeto más involucrado es el mismo.

4.3.4.1. CLÁUSULA NOVENA DEL CONTRATO.

“El “JUGADOR” reconoce la facultad legal de el “CLUB” para transferir a otro “CLUB”, los derechos que haya adquirido sobre sus servicios profesionales como “JUGADOR” , de fútbol, de acuerdo a las normas que establece al respecto la Federación Mexicana de Fútbol Asociación A.C.,....”⁹. Esta es la cláusula novena del contrato de trabajo deportivo.

En esta cláusula se aclara que el jugador reconoce la facultad legal del club de transferir/vender los derechos que tiene sobre determinado jugador, cosa que es razonable para el club quien se protege en caso de que el jugador cuestionara su capacidad legal como patrón de realizar una transferencia. Y aun cuando ambas partes en las “declaraciones” del contrato y con documentación oficial han acreditado tener esta capacidad, no está por demás del club declarar qué alcances tiene ésta última por su parte.

Canton Moller dice al respecto en *Los Trabajos Especiales* para tales efectos son aplicables las disposiciones del artículo 296 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que la empresa o club deberá dar a conocer las cláusulas relativas del contrato o reglamento que autorice la transferencia o sus condiciones. Ahora bien, la pregunta obligada es ¿cuando debe dársele a conocer?. No es posible que sea precisamente cuando se va a llevar a cabo la operación, pues entonces el deportista

⁹ Ver contrato de trabajo deportivo. Anexos.

ya no tendría la oportunidad de objetar tal clausulado. Consideramos que ese reglamento, o cláusulas deben dárseles a conocer al ser contratados; ya que será una de las partes esenciales el contrato; tal vez deberíamos decir que no es sólo dársele a conocer, sino que se debe incluir en el texto del contrato de trabajo deportivo.¹⁰

Esta propuesta no es nueva, pues como ya se indicó actualmente en los contratos de trabajo deportivo en la cláusula novena se establecen las condiciones a las que está sujeta la transferencia con el fin de que ambas partes puedan ampararse ante cualquier irregularidad. Ciertamente es positivo para la relación de trabajo que en el contrato se indiquen las condiciones a las que será sometida cualquier transferencia, evitando así posibles confusiones. Ahora bien, las condiciones a las que está sujeta la transferencia en el contrato de trabajo deportivo actual son 2: una de orden profesional y la otra de orden económico.

"...lo previsto en el artículo 296 de la "LEY", se establece para el caso (de transferencia) de común acuerdo los lineamiento siguientes:

- a) La terminación del contrato de trabajo y en caso de que el "club", estime poner transferible al "jugador", se lo comunicará inmediatamente.

¹⁰ Cfr. CANTON MOLLER, o.c., p. 141.

b) Los pagos que reciban los jugadores por la firma de sus contratos, durante su permanencia en el "club", serán a cuenta de la participación porcentual que les corresponda por su transferencia a otro "club", si la hubiera"¹¹.

Es evidente que esta cláusula no expresa de forma alguna la idea de que no debe tenerse en cuenta la voluntad del jugador al realizarse su transferencia. La cláusula solamente acredita la aceptación del jugador de la capacidad legal que el club tiene de efectuar una transferencia y las condiciones de ésta, sin dar en ningún momento facultades para que se efectúe sin su consentimiento.

Por su parte el contrato de transferencia, la cláusula novena señala que el club se compromete y se obliga a que determinado jugador profesional de fútbol manifieste su abosulta y total conformidad con la transferencia de su pase, bajo las condiciones establecidas a largo del presente escrito.....¹².

Contractualmente se esta aceptado que el jugador debe manejar su abosuta y total conformidad con la transferencia de su pase., ¿ que incluye esta conformidad? Haber estado de acuerdo seria y totalmente en la venta de sus derechos federativos. El contrato de transferencia en esta cláusula es muy claro indicando que el jugador dio su libre consentimiento en dicha transferencia y que está de acuerdo con las condiciones y arreglos que de ella emanan.

¹¹ Ver contrato de trabajo deportivo. Anexos.

¹² Ver contrato de transferencia. Anexos.

Ahora bien, esto es lo que dice la cláusula, que el jugador declara estar conforme con dicha transferencia, pero tal vez no fue así. Puede darse el caso (como se da frecuentemente en la actitud) de que el jugador no fuera avisado inmediatamente por el club de que se prescindía de sus servicios y únicamente fue avisado de que su transferencia ya fue realizada sin su aprobación ¿Qué hacer entonces?, ¿a dónde acudir?, ¿ante qué autoridad presentar su queja e inconformidad?.

4.3.5 INCONFORMIDAD DEL JUGADOR ANTE LAS AUTORIDADES.

La cláusula sexta del contrato de trabajo deportivo propone que en caso de conflicto o desavenencia, el "Jugador" y el "club" deberán ocurrir ante las autoridades deportivas de La Federación Mexicana de Fútbol.

Sin embargo, si acaso el jugador se inconforma antes las autoridades ya no deportivas sino laborales, creando un problema que sale del alcance de La Federación Mexicana de Fútbol y que ponen en riesgo la capacidad de la misma, esta consulta el hecho con la Federación Internacional de Fútbol Asociación quien a su vez y de acuerdo a sus intereses con el país miembro que esta solicitando la ayuda en materia deportiva, realiza su dictamen.

Como órgano deportivo regulador del sano desarrollo del fútbol soccer profesional a nivel internacional, FIFA debería ser imparcial y trabajar a favor de ambas partes. No obstante sucede lo contrario y, el jugador por estar afiliado a la Federación Mexicana de Fútbol y está a su vez ser socio de la FIFA, deberá acatar lo que en ultima instancia dictamine la FIFA.

El dictamen incluye la desfilación y el cese de por vida del jugador como trabajador deportivo, claro esta según convenga a los intereses de La Federación Internacional de Fútbol.

Ante esta situación, ¿qué podría hacer el jugador profesional de fútbol para defender sus derechos como trabajador?. A continuación se presentan soluciones.

4.4. PROPUESTAS.

El problema ha sido planteado: Consentimiento del jugador es viciado y no se contempla como elemento fundamental del contrato de transferencia. Ante esta situación se proponen dos soluciones por la vía legal., la formación de un sindicato que vele por los derechos del jugador profesional del fútbol, y la modificación y adición a La Ley Federal del Trabajo de los artículos que tratan sobre los deportistas profesionales.

4.4.1 FORMACION DE UN SINDICATO.

Con respecto al tema de la sindicalización de los jugadores profesionales de fútbol, Cantón Moller escribe: "No cabe duda de que los deportistas profesionales tienen el derecho de asociación sindical; no existe taxativa alguna en la ley y quienes lo han intentado han logrado los registros correspondientes"¹³.

Efectivamente, La Ley Federal de Trabajo en su título séptimo, capítulo I artículos 354-355, reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Ahora bien, en su artículo 356, capítulo 2º. El mismo título, La Ley indica que el sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; y puede ser constituido sin necesidad de autorización previa pues es un derecho de los patronos y trabajadores.

La Ley Federal de Trabajo señala en su artículo 360, que existen 5 tipos de sindicatos de trabajadores, que pueden ser:

- I. **GREMIALES.** Formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

¹³ CANTON MOLLER, Miguel, o.c., p.146.

- II. **DE EMPRESA.** Formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- III. **INDUSTRIALES.** Formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial.
- IV. **NACIONALES DE INDUSTRIA.** Formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos mas Entidades Federativas; y
- V. **DE OFICIOS Y VARIOS.** Formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el numero de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

Para darse de alta, los sindicatos deberán de registrarse en La Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, o cuyo efecto remitirán por duplicado diversos documentos para su registro. Así, habiendo satisfecho los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo. El registro del sindicato y de su directiva otorgada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, tendrá efectos ante todas las autoridades.

Dicho lo anterior, es evidente que si los jugadores profesionales se unieran y formarían un sindicato o mejor dicho un gremio que sería el que les correspondería por ser trabajadores de una misma profesión, podrían por fin alzar su voz y lograrían la defensa de sus derechos en la relación de trabajo club-jugador.

Y debido a que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen entre otras cosas la capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, podría el jugador presentar su inconformidad ante su sindicato sabiendo que éste a su vez lo representaría y defendería ante las autoridades del trabajo. Encontraría por fin protección a su persona como trabajador.

Cabe decir que no sería la primera vez que un sindicato de futbolistas se formara; en Europa existe la Federación Internacional de Fútbol profesional, integrada por representantes de los sindicatos de futbolistas profesionales de los principales países europeos, entre los cuales se encuentran Inglaterra, Francia, Bélgica, Holanda, Italia, Escocia y Alemania. Por su parte y en nuestro continente, en Argentina existe hace años un auténtico sindicato, el de los "futbolistas agremiados".

Hay que recordar que en México hubo el intento de formar un sindicato, logrando tener su registro. Desafortunadamente por falta de apoyo de sus compañeros y por la renuncia de muchos de ellos al sindicato, aquellos que iniciaron

la lucha por la defensa de sus derechos, al final fueron excluidos del deporte profesional.

No obstante y aunque bien dice Cantón Moller que en verdad se dificulta la sindicalización por falta de sentido de clase de los deportistas profesionales quienes se sienten estrellas o aspiran a serlo, y por los patrones, quienes haciendo honor a su título, se oponen por todos los medios; la formación de un sindicato de futbolistas es la única solución para que los jugadores profesionales de fútbol puedan hacer valer los derechos individuales como trabajadores que les corresponden, logrando así un sano desarrollo para el ámbito del deporte nacional y un mejoramiento en la relación colectiva de trabajo.

4.4.2. MODIFICACIÓN Y ADICIÓN A LA LEY.

Otra solución de carácter legal que sería de mucha utilidad es la modificación y adición a los artículos de la Ley Federal del Trabajo que atañe a los deportistas profesionales. Principalmente debería ser revisado el artículo 295 de la Ley, en donde se indica que el deportista profesional no podrá ser transferido sin su consentimiento. A este artículo cabría hacerle adiciones con el fin de ahondar en el tema y aclarar puntos entre las partes en conflicto.

Así mismo, deberían especificarse en el artículo 296 las condiciones a las que se sujeta la transferencia por ambas partes, adicionando a dicho inciso las sanciones a las que se haría acreedor al club o empresa que no cumpla con lo establecido respecto al consentimiento en la transferencia; sanciones que podrían ir desde lo económico, administrativo o incluso judicial. Agregar así también el artículo 295 los posibles acuerdos o los que se deban llegar en caso de desavenencia por alguna de las partes.

De hecho se podría modificar la Ley en el capítulo X sobre los deportistas profesionales incluyendo un artículo donde se establecieran las bases para poder resolver conflictos de la relación de trabajo del club-futbolista, indicando la autoridad laboral o judicial a la que deben acudir en caso de no haber acuerdo entre ambas partes.

Como artículo añadido a la Ley, podría exhortarse a los futbolistas a formar un sindicato como derecho de todo trabajador, con el fin de que puedan manifestar a las autoridades competentes sus inconformidades sabiendo que su queja tendrá un curso y resolución legal.

Por último, al artículo 303 como causales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo además de la indisciplina grave o faltas repetidas de indisciplina; y la pérdida de facultades, podría agregarse al realizar una transferencia sin el previo consentimiento del jugador.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

1.- Todo contrato debe cumplir con elementos que son inherentes a su naturaleza jurídica, aquellos que le dan existencia y validez . Sin un objetivo común, un pleno y limpio consentimiento por ambas partes; sin una forma reconocida por la ley, una capacidad legal acreditada y una finalidad lícita manifestada por los involucrados, el contrato adquiere una serie de irregularidades que pueden llegar a provocar nulidad relativa o absoluta, o invalidez sobre el mismo.

2.- El contrato de trabajo del jugador profesional de fútbol cumple con la mayoría de los elementos antes mencionados; ambas partes, el club y el jugador profesional de fútbol adquieren derechos y obligaciones respecto a un mismo objetivo. Sin embargo, el consentimiento del jugador es viciado pues existe una cláusula donde debe éste reconocer la facultad legal que tiene el club para ceder los derechos federativos que tiene sobre el jugador, sin especificar que el jugador en caso de no dar su aprobación no podrá ser transferido a otro club.

3.- Al ser considerado como trabajo especial el realizado por los jugadores profesionales de fútbol, la Ley Federal del Trabajo está aceptando el matiz particular que dicho trabajo tiene. Protecciones, condiciones y requisitos especiales rodean al

jugador profesional de fútbol, marcando una diferencia sustancial con respecto a empleados de otras profesiones.

Características especiales como el descanso en día lunes, la obligación de mantener un estado físico-atlético óptimo y la posibilidad de transferencia del empleado hacia otra empresa o club, especializan el trabajo que desempeñan los jugadores profesionales de fútbol. Tal especialización reconocida por la Ley Federal del Trabajo y admitida por ambas partes, crea nuevos derechos y obligaciones tanto para el club-patrón como para el jugador profesional-trabajador.

4.- Cuando la relación laboral entre el club y jugador ya no es la óptima, existe un camino viable para terminar dicha relación con beneficio para ambas partes: la transferencia. Con la transferencia, se presenta para el club el beneficio de recibir dinero y la posibilidad de adquirir nuevos y mejores empleados; para el jugador, la oportunidad de enfrentar nuevos retos y la posibilidad de un mayor desarrollo profesional en un nuevo ambiente de trabajo, entre otros beneficios.

5.- Si la transferencia es realizada conforme a derecho, es decir, evitando que se vicie el consentimiento del jugador, se convierte en un instrumento de equidad laboral entre el club y el jugador. Aquel jugador que no coincidiera con los intereses de su empresa, podría con su transferencia encontrar una nueva y mejor fuente de ingresos con múltiples beneficios en otros ámbitos de su vida, dejando a su vez el lugar a un nuevo jugador dándole una oportunidad de trabajo. El club por su parte

tiene la ventaja de reestructurar su plantel contratando al personal que considere mejor para alcanzar sus metas.

6.- De esta forma el club, como empresa establecida conforme a las leyes en la materia y con una capacidad legal reconocida tiene el derecho de ceder a favor de otro los derechos federativos que tiene sobre un jugador a cambio de una cantidad de dinero, siempre y cuando el jugador esté de acuerdo en que dicha transferencia se realice. La Ley Federal del Trabajo es muy clara en este punto señalando en su artículo 295 que un jugador no podrá ser transferido a otra empresa o club sin su consentimiento.

7.- Es evidente que la transferencia como derecho para ambas partes es una herramienta positiva que ayuda a un sano y constante desarrollo del ambiente laboral del fútbol profesional.

8.- Desafortunadamente nos encontramos ante un sistema deportivo que no garantiza el respeto y el cumplimiento de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo con respecto a la transferencia. En la actualidad gran parte de las transferencias realizadas por los clubes son llevadas a cabo de manera ilícita en el más estricto sentido de la palabra, pues el artículo 295 de la Ley es violado una y otra vez al realizarse decenas de transferencias sin el consentimiento del jugador. Existe una forma de lesión por parte de los clubes o patrones hacia los jugadores cuando realizan transferencias, pues aprovechando el mínimo conocimiento en la

defensa de sus garantías laborales o la necesidad económica que los jugadores profesionales tienen, son sólo los clubes quienes acuerdan cuándo, a qué club y por qué cantidad de dinero deben ser transferidos los jugadores sin importar la aprobación de éstos.

9.- Hay que aclarar que no se está hablando de alguna irregularidad en el contrato de transferencia, el cual de hecho cumple con los requisitos de existencia y validez establecidos por ley; de lo que se está tratando es del procedimiento que se utilizó para llegar a la celebración de dicho contrato. No es el contrato el que está viciado, sino el elemento más importante de cualquier transferencia: el consentimiento; la absoluta y total conformidad del jugador profesional de fútbol de ser transferido a un nuevo club y lugar de trabajo.

10.- Al realizarse una transferencia, es decir, una venta de los derechos federativos sin el previo consentimiento del jugador, son vendidos a un mismo tiempo su dignidad y su libertad de decisión. Ante una situación como ésta ¿cómo podría ampararse y proteger sus derechos laborales el jugador profesional de fútbol?.

11.- En caso de conflicto, desavenencia o inconformidad como sucede en el caso de una transferencia efectuada sin el consentimiento del jugador, existe una solución ambigua y nada efectiva. Si el jugador quiere quejarse ante las autoridades deportivas, éstas le indican que como es un problema laboral debe quejarse ante las autoridades en la materia; en caso de que el jugador acude a la Junta de

Conciliación y Arbitraje, éste busca un arreglo con el club en términos deportivos. Al final el perjudicado es el mismo jugador afectado ya que incluso se le promueve una desafiliación y cese deportivo por parte de la Federación Internacional de Fútbol por haberse quejado y causado un conflicto laboral.

12.- Ante esta problemática, se considera que la mejor solución es la formación de un sindicato de futbolistas, pues así como lo señala la Ley Federal del Trabajo una asociación como esta tiene la finalidad de estudiar, mejorar y defender los intereses de los trabajadores. En caso de los jugadores profesionales de fútbol pueden defender ante las autoridades del trabajo sus derechos individuales y colectivos, inconformarse con instancias como la huelga para lograr una mejoría en el respeto de sus derechos y un promover desarrollo integral para el club al cual pertenecen.

13.- Por último, se propone la modificación y adición en los artículos correspondientes a los deportistas profesionales en la Ley Federal del Trabajo, donde no sólo se debe mencionar que un jugador no puede ser transferido a otro club sin su consentimiento, sino indicar el castigo o sanciones a las que se haría acreedor el club que la realizará sin la aprobación del jugador profesional de fútbol. Agregar artículos donde se indicarán los posibles acuerdos deportivos o económicos a los que ambas partes podrían llegar en caso de desavenencia laboral así como incluir como causal de rescisión y terminación de la relación de trabajo el realizar una transferencia sin el consentimiento del jugador profesional de fútbol.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL.

A.A.V.V. *Lineamientos metodológicos y técnicos para el aprendizaje del derecho. Antología* (PORRÚA, México, 1987) 331 p.

ALBOR SALCEDO Mariano, *Deporte y Derecho* (TRILLAS, México).

BURGOA Ignacio, *Las Garantías individuales*, 24ta. Ed. (PORRÚA, México, 1992)788 p.

CABANELLAS Guillermo, *Contratos especiales de trabajo* (HELIASTA, Argentina) 491 pp.

CANTON MOLLER Miguel, *Los trabajos especiales en la Ley laboral mexicana* (CÁRDENAS, México) capítulos I, X.

DÁVALOS José, *Tópicos laborales* (PORRÚA, México 1992).

DE BUEN L. Néstor, *Derecho del trabajo*. 8ava. Ed. (PORRÚA, México, 1991) p. 465-537.

DE LA CUEVA Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 13va. (PORRÚA, México, 1993).

DE LITALIA Luigi, *El contrato de trabajo*, (LÓPEZ Y ETCHEGOYEN, Buenos Aires, 1946).

DE PINA V. Rafael, *Elementos del derecho civil mexicano; obligaciones civiles, contrato en general*. (PORRÚA, México).

GUERRERO Euquerio, *Manual de derecho del trabajo* 18ava. Ed. (PORRÚA, México).

KASSER Max, *Compraventa y transmisión de la propiedad en el derecho romano y la dogmática moderna*. (editorial valladolid).

LEVEN Ricardo, *Violencia delito y deporte*, (DE PALMA, Buenos Aires).

MARTÍN BLANCO José, *El contrato de trabajo. Estudio sobre su naturaleza jurídica*. (Madrid).

MOISSET DE ESPANES Luis, *La lesión en los actos jurídicos* (UNIV. NAL. DE CÓRDOBA, Argentina).

MORINEAU Iduarte, IGLESIAS CONZALEZ Román, *Derecho romano*, 2ª. Ed. (HARLA, México, 1992) 296 pp.

PÉREZ BOTIJA Eugenio, *El contrato de trabajo* (Madrid, 1945).

SANCHEZ MEDAL Ramón, *Contra razones, votos en la Suprema Corte de Justicia* (FEMEXFUT A.C., México, 1996).

SOTO ÁLVAREZ Clemente, *Prontuario de introducción al estudio del derecho y nociones de derecho civil*, 3ª. Ed. (LIMUSA, México, 1990) 390 pp.

UCHA Antonio, *El contrato de empleo y el mandato de administración mercantil* (LA UNIÓN, Santa fé, 1990) pp. 10-47.

- **CÓDIGOS, LEYES Y REGLAMENTOS:**

- **CÓDIGO CIVIL,**
- **CÓDIGO DE COMERCIO.**
- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**
- **ESTATUTO Y REGLAMENTOS DE LA FEDERACIÓN MEXICANA DE FÚTBOL.**
- **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**
- **REGLAMENTO DE COMPETENCIA DE LOS CAMPEONATOS DE LIGA DE LA PRIMERA DIVISIÓN PROFESIONAL.**
- **REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE TRANSFERENCIA DE JUGADORES PROFESIONALES DE FÚTBOL.**