



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

LA SINDICACION COMO PROTECCION LABORAL
A LOS JUGADORES PROFESIONALES DE
FUTBOL ASOCIACION

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

PEDRO HERRERA FRANCO

MEXICO, D. F.

M-0064044
1987



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

A MI: PADRE Y MADRE

A MIS: HERMANOS Y HERMA

A MIS: SOBRINOS Y SOBR.

A MIS: ABUELOS Y ABUEL

A MIS: TIOS Y TIAS

A MIS: PRIMOS Y PRIMA

A MI NOVIA: MARIBEL

A MIS: AMIGOS

ACA-T
Plantel
DER-
Car
Registro
Año
Autor
Titulo
2015
1987
HERRERA FRANCO PEDRO
SINDICACION COMO PROTECCION LABORAL A LOS JUGADORES PROFESIONALES DE FUTBOL ASOCIADOS,

A G R A D E C I M I E N T O :

AL C. LIC. MIGUEL CANTON MOLLER:

Por la gran y bien lograda asesoría, ya que sin ello,
no hubiera sido posible la realización del presente trabajo.

AL C. LIC. ALFREDO PEREZ MONTAÑO:

Por sus grandes y valiosos consejos y enseñanzas que
se ha dignado a darme.

DEDICATORIA :

A todos y cada uno de los hombres valerosos iniciadores del lema "JUSTICIA EN EL FUTBOL".

Y a todos aquellos que sienten, viven o practican este deporte.

I N D I C E

CAPITULO I

EL FUTBOL (ASOCIACION) PROFESIONAL

	PAG.
1.- Nacimiento del Fútbol Mexicano.	1
2.- Origen de la Profesionalidad del Fútbol en México.	9
3.- Qué es un Jugador Profesional de Fútbol.	12

CAPITULO II

EL SINDICATO

1.- Origen del Movimiento Sindical.	13
2.- Libertad de Asociación.	22
3.- Concepto de Sindicato.	25
4.- La Huelga.	31

CAPITULO III

LA SINDICALIZACION

1.- Los Sindicatos de Trabajadores Deportistas.	34
2.- Su Naturaleza.	37
3.- La Supervisión del Cumplimiento de las Obligaciones Profesionales.	38

At-0064044

	PAG.
4.- Los Sindicatos Patronales Deportivos.	38
5.- Su Naturaleza, Finalidades y Organización.	39
6.- Los Sindicatos Deportivos Actualmente Registrados.	40
7.- Antecedentes del Sindicato de Jugadores Profesionales del Fútbol Mexicano.	41

CAPITULO IV

CONTRATO DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS

PROFESIONALES DE FUTBOL

1.- Contrato Individual.	46
2.- Qué es un Club de Fútbol Profesional.	49
3.- La Transferencia.	49

CAPITULO V

1.- El Contrato Colectivo de Trabajo, Naturaleza y Contenido.	57
2.- El Contrato Colectivo de Trabajo de los Jugadores Profesionales de Fútbol.	58
3.- Depósito.	61
4.- La Revisión.	61
5.- La Terminación y la Rescisión.	62

CAPITULO VI

	PAG.
1.- La Relación de Trabajo.	64
2.- Jornada de Trabajo del Deportista Profesional de Fútbol.	65
3.- Días de Descanso.	66
4.- Vacaciones.	69
5.- Salario.	70
6.- Prohibición de los Descuentos en el Salario de los Jugadores Profesionales de Fútbol.	73
7.- Prohibición de las Multas a los Jugadores Profesionales de Fútbol.	74

CAPITULO VII

1.- Proyecto de Contrato Colectivo de Trabajo de Jugadores Profesionales de Fútbol Asociación.	75
CONCLUSIONES	93
BIBLIOGRAFIA	101

CAPITULO I

EL FUTBOL (ASOCIACION) PROFESIONAL

1. NACIMIENTO DEL FUTBOL MEXICANO - 2. ORIGEN DE LA PROFESIONALIDAD DEL FUTBOL EN MEXICO - 3. QUE ES UN JUGADOR PROFESIONAL DE FUTBOL.

1. Técnicos y mineros ingleses del grupo de la Cía. Real del Monte de Pachuca, en la capital del Estado de Hidalgo, fueron quienes allá por el año de 1900, formaron el primer equipo de fútbol de la República Mexicana, que se llamó PACHUCA ATHLETIC CLUB.

Posteriormente compatriotas suyos en el Distrito Federal, en el Estado de Puebla y en Orizaba les imitaron constituyendo grupos futbolísticos, fueron los británicos residentes en las regiones industriales de la República, quienes introdujeron el fútbol en nuestro país. Ciertamente es, que en los Colegios Maristas se practicó inmediatamente este deporte entre los escolares, la mayor parte de los cuales eran hijos de la clase acomodada, pero es indiscutible que no fueron ellos los introductores sino que, como queda dicho fueron los ingleses fundadores del equipo antes mencionado.

Inmediatamente de creado el "Pachuca Athletic Club", surgen el "Orizaba A.C.", el "British A.C.", y el "México Cricket Club", que junto al mencionado en primer lugar se organizaron para fundar la Liga de "Foot-Ball Asociación Amateur", con el objeto de organizar las competencias futbolísticas.

Los fundadores de los equipos antes mencionados comprendieron, indudablemente, que no hubiera tenido mayor interés el practicar un deporte como el fútbol, sin que se estableciera una competencia deportiva entre los grupos que lo practicaban, ya que, de otra forma, les hubiera faltado el estímulo que toda competencia ofrece al competidor. Fue así como se organizaron para iniciar en el año de 1902 el Primer Campeonato o Torneo Nacional; ya que podemos darnos cuenta, que en esta primera competencia participaron los Estados de Veracruz con el Club Orizaba A.C., el de Hidalgo con el Pachuca A.C., y el Distrito Federal con el Reforma, el British y el México Cricket.

A tantos años de distancia, desde que el Pachuca Athletic Club, allá en la capital del Estado de Hidalgo, empezó a practicar y a mover un balón con los pies, sujetándose a unas reglas de juego muy rudimentarias si se quiere, pero que denotaba espíritu de equipo; disciplina y organización, que en el fútbol mexicano ha llegado alcanzar carta de naturaleza deportiva, que hoy por hoy absorbe la atención de todo el pueblo mexicano.

Con el objeto de ampliar la historia del fútbol mexicano, que comprende la época de los años 1902 a 1912, incluiremos la tabla en la que mencionaremos a los equipos participantes en cada uno de los campeonatos, su clasificación final y los cambios que hubo, ya que consideramos que por tratarse de datos inéditos y exclusivos, tienen un extraordinario valor histórico, porque dan, por sí mismos, una idea concreta de la forma en que nacieron las primeras competencias futbolísticas.

PRIMER CAMPEONATO 1902-1903

Se inició el 19 de julio de 1902.

Participaron en ese primer torneo los siguientes equipos:

PACHUCA A.C., REFORMA A.C., BRITISH CLUB, ORIZABA A.C. y MEXICO CRICKET CLUB. El torneo se jugó a una sola vuelta, o sea 4 partidos.

La clasificación final quedó de la siguiente forma:

EQUIPOS	J.J.	J.G.	J.E.	J.P.	G.F.	G.C.	Ptos.
ORIZABA A.C.	4	3	1	0	5	2	7
REFORMA A.C.	4	2	2	0	11	5	6

BRITISH CLUB	4	2	0	2	7	3	4
PACHUCA A.C.	4	0	2	2	3	7	2
MEXICO CRICKET CLUB	4	0	1	3	1	10	1

Primer campeón de la república: ORIZABA A.C.

Subcampeón: REFORMA A.C.

CAMPEONATO 1903-1904

Participan en este campeonato, los mismos equipos que en el año anterior, con la particularidad que ya se celebró a doble vuelta.

La clasificación final es como sigue:

EQUIPOS	J.J.	J.G.	J.E.	J.P.	G.F.	G.C.	Ptos.
MEXICO CRICKET CLUB	8	6	0	2	13	2	12
REFORMA A.C.	8	5	1	2	15	3	11
BRITISH F.C.	8	3	2	3	6	7	8
ORIZABA A.C.	8	2	2	4	4	14	6
PACHUCA A.C.	8	1	1	6	3	15	3

Campeón: MEXICO CRICKET CLUB.

Subcampeón: REFORMA A.C.

CAMPEONATO 1904-1905

Toman parte igualmente 5 equipos, con la particularidad desaparece el ORIZABA A.C., primer campeón de la República y toma su lugar el PUEBLA A.C.

El resultado final de este campeonato queda de la siguiente forma:

EQUIPOS	J.J.	J.G.	G.E.	J.P.	G.F.	G.C.	Ptos.
PACHUCA A.C.	8	5	2	1	10	4	12
BRITISH CLUB F.C.	8	6	0	2	14	9	12
REFORMA A.C.	8	4	2	2	15	9	10
MEXICO CRICKET CLUB	8	2	2	4	7	13	6
PUEBLA A.C.	8	0	0	8	0	11	0

Campeón: PACHUCA A.C. (gol average)

Subcampeón: BRITISH CLUB F.C.

Mal presentación del PUEBLA A.C., que no logra marcar un solo gol, ni adjudicarle un solo punto.

CAMPEONATO 1905-1906

Igualmente participan en este torneo 5 equipos, pero desaparece el MEXICO CRICKET CLUB y se presenta el SAN PEDRO GOLF CLUB.

La clasificación final en la competencia fue la siguiente:

EQUIPOS	J.J.	J.G.	J.E.	J.P.	G.F.	G.C.	Ptos.
REFORMA A.C.	8	7	1	0	22	3	15
SAN PEDRO GOLF	8	4	2	2	7	3	10
PACHUCA A.C.	8	3	4	1	6	4	10
BRITISH CLUB F.C.	8	2	0	6	7	13	4
PUEBLA A.C.	8	0	1	7	1	20	1

Campeón: REFORMA A.C.

Subcampeón: SAN PEDRO GOLF CLUB.

Nótese que el PUEBLA A.C., sigue muy mal, pues solamente se adjudica un punto, producto de un empate a un gol.

CAMPEONATO 1906-1907

Actúan en el mismo, igual número de equipos que el anterior, pero con la novedad de que desaparece el SAN PEDRO GOLF CLUB y lo substituye el MEXICO COUNTRY CLUB, siendo el resultado final el siguiente:

EQUIPOS	J.J.	J.G.	J.E.	J.P.	G.F.	G.C.	Ptos.
---------	------	------	------	------	------	------	-------

REFORMA A.C.	8	6	0	2	16	6	12
BRITISH CLUB F.C.	8	5	0	3	8	9	10
PUEBLA A.C.	8	3	3	2	8	6	9
MEXICO COUNTRY CLUB	8	3	1	4	8	11	7
PACHUCA A.C.	8	0	2	6	0	8	2

Campeón: REFORMA A.C.

Subcampeón: BRITISH CLUB F.C.

CAMPEONATO 1907-1908

Desaparece el PUEBLA A.C., quedando únicamente 4 equipos y resultado final de la competencia se transcribe a continuación:

EQUIPOS	J.J.	J.G.	J.E.	J.P.	G.F.	G.C.	Ptos.
BRITISH CLUB F.C.	6	4	2	0	10	3	10
MEXICO COUNTRY CLUB	6	2	2	2	6	7	6
PACHUCA A.C.	6	0	4	2	0	2	4
REFORMA A.C.	6	0	4	2	1	5	4

Campeón: BRITISH CLUB F.C.

Subcampeón: MEXICO COUNTRY CLUB.

Caso curioso: EL PACHUCA A.C. obtiene 4 puntos producto

de 4 empates a 0 goles, puesto que no logró un solo tanto en el campeonato. Los otros dos juegos los perdió por 1-0.

CAMPEONATO 1908-1909

En este campeonato desaparece el MEXICO COUNTRY CLUB y sólo participan 3 de los equipos anteriores, quedando la clasificación así:

EQUIPOS	J.J.	J.G.	J.E.	J.P.	G.F.	G.C.	Ptos.
REFORMA A.C.	4	2	2	0	6	1	6
PACHUCA A.C.	4	1	2	1	5	5	4
BRITISH CLUB F.C.	4	0	2	2	1	6	2

Campeón: REFORMA A.C.

Subcampeón: PACHUCA A.C.

CAMPEONATO 1909-1910

En este campeonato ingresa un nuevo equipo: el POPO - PK'gCo. F.C., quedando clasificados al terminar la competencia, en la siguiente forma:

EQUIPOS	J.J.	J.G.	J.E.	J.P.	G.F.	G.C.	Ptos.
REFORMA A.C.	6	5	1	0	21	4	11
POPO PK'gCo. F.C.	6	3	1	2	11	15	7
BRITISH CLUB F.C.	6	1	2	3	8	10	4
PACHUCA A.C.	6	0	2	4	9	20	2

Campeón: REFORMA A.C.

Subcampeón: POPO PK'gCo. F.C.

En las temporadas 1910-1911 y 1912, quedan únicamente en pie el REFORMA A.C., el PACHUCA A.C. y el BRITISH CLUB F.C., los cuales en virtud de haber estallado la revolución, tuvieron bastantes dificultades para celebrar su propia competencia, habiendo ganado ambos campeonatos el REFORMA A.C., proclamándose, por tanto, campeón de ambas temporadas. (1)

2. Ya hemos dicho en el punto anterior, que es en el año de 1902, cuando surge la Liga de Foot-Ball Asociación Amateur, la cual estaba formada y era dirigida por cada uno de los Delegados de los equipos existentes en aquella época, Liga que presidió PEREY C. CLIFORD, motor impulsivo en dicha época, de todo lo que al fútbol se refería; y el objeto de la misma era: El organizar un Campeonato o Torneo de Competencia Nacional de Fútbol entre los equipos existentes en

(1) CFR. CID Y MULET, J., "LIBRO DE ORO DEL FUTBOL MEXICANO", Edit. B. Costa-Amic, Segunda Edición, México, 1962, pág. 9 a 13.

ese año.

Después de una serie de dificultades entre los dirigentes de esa liga, para organizar los campeonatos posteriores de ese deporte, surgen unas cuantas más organizaciones, tendientes a organizar las competencias futbolísticas.

Pero es hasta el año de 1927, cuando surge la Federación Mexicana de Foot-Ball Association, cuyo objetivo era: "Desarrollar la afición y la práctica de ese Deporte", la cual se constituyó con las sociedades: CLUB MEXICO, REAL CLUB, ESPAÑA, GERMANIA, ASTURIAS, NECAXA; años después se adhieren a esta misma los equipos: AURRERA y EUZKADI.

Dicha Federación admitió en el seno de la misma, para ser considerados como miembros de segunda calidad, con limitación de derechos y como participantes de los campeonatos de fuerzas inferiores, a los siguientes clubes: ATLANTE, ROMA, FRANCO INGLÉS, DEPORTIVO INTERNACIONAL, ALVARADO, DEPORTIVO NACIONAL, ATLAS, LIBERTAD, TOHTLI, GENERAL ANAYA y C.D.L.F.

Fue esta Federación Mexicana, la primera en afiliarse a la F.I.F.A. (Federación Internacional de Fútbol Asociación), ya que jamás se le otorgó a ninguna otra organización tal calidad en nuestro fútbol, a pesar de las insistencias de las mismas.

Y es hasta el año de 1938, cuando surge netamente el profesionalismo en el fútbol mexicano, ya que en el equipo

EUZKADI los jugadores integrantes del mismo se repartían en sistema de cooperativa, las utilidades que se generaban.

Sin embargo, no tardaría mucho tiempo en que hubiera nuevamente fricciones entre los dirigentes de la federación y los de una nueva organización, tendientes a organizar las competencias del fútbol, y tal organización era la de la Liga Mayor.

Y es con fecha 31 de julio de 1931, cuando queda constituida la Liga Mayor, la cual estaba integrada por los representantes de los clubes siguientes: MEXICO, NECAXA, GERMANIA, DEPORTIVO TOLUCA, NACIONAL, AURRERA, ESPAÑA, ASTURIAS, ATLANTE, MARTE, ATLAS y el ESPORTIG. Y es esa Liga la que toma las riendas del control de las competencias en nuestro fútbol, y es en el año de 1940, cuando ya se manifiesta abiertamente en las competencias oficiales, el profesionalismo en el Fútbol Mexicano.

Cabe señalar con mención especial a la SELECCION VASCA; ya que con su llegada a nuestro país en el mes de noviembre de 1937, el fútbol mexicano iba a tener sin lugar a dudas una etapa de mayor auge este deporte. En la cual iba el famoso internacional español Pedro Vallona, como director técnico, y el caballeroso don Ricardo de Irezbal, como presidente de la Delegación, acompañado de Melchor Alegría, como Secretario del grupo. Formaban el conjunto, famosos jugadores, de los cuales la mayoría de ellos habían sido interna-

cionales en su país, si hacemos mención especial a esa delegación, es porque, ésta misma vendría a proyectar el profesionalismo en nuestro fútbol, ya que habría de participar en el año de 1938, en un campeonato oficial con el nombre de EUZKADI, estableciendo como antes ya dijimos, el profesionalismo del Fútbol Mexicano.

Este acontecimiento, marcaría el inicio de un camino ascendente del profesionalismo en nuestro fútbol, cuyo clímax habría de tenerlo en el año de 1940. (2)

3. Es toda persona que dedica su capacidad física y su especialidad deportiva, al logro de compensaciones económicas inmediatas, y que para subsistir, depende del ejercicio o práctica de tal especialidad. Igualmente lo será todo aquél que haya solicitado y obtenido su inscripción como profesional de este deporte en la F.M.F. (Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C.), o tuviera esta calificación en cualquier otra extranjera. (3)

(2) CID Y MULET, J., op. cit., págs. 343 a 345 y 595 a 600.

(3) ESTATUTO Y REGLAMENTOS DE LA FEDERACION MEXICANA DE FUTBOL ASOCIACION, A.C., art. 16.

CAPITULO II

EL SINDICATO

1. ORIGEN DEL MOVIMIENTO SINDICAL - 2. LIBERTAD DE ASOCIACION - 3. CONCEPTO DE SINDICATO - 4. LA HUELGA.

1. El origen y desarrollo del sindicalismo no fueron obra de teorías o filosofías socio-políticas, sino un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado: el tránsito del trabajo individual a la manufactura, engendró la miseria de cientos de miles de trabajadores que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que desembocó en el movimiento sindical y en el posterior derecho del trabajo.

El sindicalismo fue consecuencia natural de la formación de la comunidad obrera, nuevo ente social que proclamaba el nacimiento de un interés general, que en aquellos tiempos se nombró el interés profesional, que no era la simple suma de los intereses de los trabajadores presentes, sino el del trabajo de hoy y mañana, por lo tanto, un interés que contempla también a los hombres que vendrían en el futuro.

Para la consumación de esa nueva perspectiva, las -

comunidades obreras reclamaron la supresión de los delitos de coalición, asociación y de huelga, y el reconocimiento de su derecho a sindicarse y exigir la negociación y contratación colectiva, mediante, en última instancia, por el procedimiento de huelga.

Las causas de las asociaciones fueron, la miseria de los trabajadores y el trabajo en común: en las fábricas los trabajadores estaban conscientes de la mentira de las Leyes y de la injusticia del régimen en el que vivían. La semejanza de la vida que tenían, sus intereses y propósitos, unió a los hombres de tal suerte que en aquellas fábricas se formaron, de manera natural, y como un imperativo vital, las primeras asociaciones de trabajadores.

Y así se formó en el año de 1906 el Gran Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz.

El sindicalismo fue un fenómeno necesario, pero respondía también a la idea de la injusticia. Fue un episodio en la vida social: La unión natural de los hombres para la justicia. (4)

Cabe señalar que una de las principales causas del movimiento sindical y el origen del mismo fueron: La Huelga de Cananea y de Río Blanco, ya que estas mismas organizaron y establecieron las primeras luchas de los trabajadores en defensa de las injusticias de los patrones en aquellos tiempos.

(4) CFR. DE LA CUEVA, Mario, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", T. II, Edit. Porrúa, S.A., Tercera Edición, - México, 1984. págs. 250 y 251.

En Cananea, Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal "Humanidad", en el año de 1906; también se constituyó en Ronquillo, el Club Liberal de Cananea: Estas organizaciones se constituyeron con la finalidad de contrarrestar, los bajos salarios y los recargos de trabajo a los obreros. Ante esta situación se reunieron los miembros de la Unión Liberal "Humanidad" en sesión secreta, protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esa reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó un mitin el día 30 del mismo mes y año, al que concurrieron más de doscientos obreros, acordándose un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista.

En la noche del 31 de mayo, en la mina "Oversight" se declaró la huelga, en el momento de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes. El movimiento se desarrolló pacíficamente, abandonando la mina los trabajadores. El gerente de la Compañía Minera "Cananea Consolidated Company", estimó serio el movimiento, demandando el auxilio del gobernador del Estado de Sonora.

En las primeras horas de la mañana del 1º de junio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con el objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. Horas más tarde se presentaron los líderes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, en donde se encontraba el apoderado de la

negociación, Licenciado Pedro D. Robles, y algunas autoridades del lugar, y por los representantes de los huelguistas: Esteban B. Calderón, M. Dieguez, Justo Félix, Manuel S. Sandoval, Valentín López y algunos otros más, los cuales presentaron un "memorándum" que contenía los siguientes puntos:

- 1º Queda declarado el pueblo en huelga.
- 2º El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I. La destitución del mayordomo Luis.
 - II. El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.
 - III. En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co.", se ocuparán el 75% de mexicanos y 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.
 - V. Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascensos, según se lo permitan sus aptitudes.

El abogado de la empresa calificó, de "absurdas" las peticiones obreras, y como, fueron negadas categóricamente

por la empresa, en seguida se improvisó un mitin frente la mina "Oversight". Desde ese momento comenzó la lucha, organizándose una manifestación que partió de la mina con dirección al barrio de la "Mesa", a efecto de invitar a los obreros de la maderería de la empresa a secundar el movimiento; los trabajadores abandonaron dicho departamento sumándose a los huelguistas, pero la salida de los trabajadores no fue fácil, ya que se les impidió la salida por los hermanos Metclif, quienes rociaron con agua a los manifestantes y a las banderas que llevaban, y entre ellas la insignia de la patria. Los huelguistas se acercaron amenazadoramente al edificio, gritando: "que salga el gringo desgraciado" y la respuesta fue una detonación y un obrero caído al suelo bañado en sangre. Entonces comenzó la lucha: los obreros con piedras y los hermanos Metclif contestaban con balas, y se entabló, una pelea sangrienta entre los huelguistas y sus agresores; y como resultado tuvo: la maderería incendiada, heridos y muertos, entre éstos los agresores.

Después del sangriento suceso, los obreros continuaron en manifestación con dirección a la comisaría de Ronquillo, en demanda de justicia; pero cuando se acercaban al palacio municipal, una descarga de fusilería sobre los obreros indefensos hizo nuevas víctimas, entre ellos un niño de once años.

Este fue el teatro del primer día de lucha en las calles ensangrentadas de Cananea.

El día 2 de junio de 1906, fueron encarcelados más de veinte obreros; por la tarde los trabajadores iniciaron otra manifestación e intentaron hablar con el gobernador personalmente, que se encontraba en Cananea, pero fueron estorbados por los esbirros de la empresa, entablándose de nuevo una lucha siempre desigual: obreros desarmados y esbirrros utilizando magníficos máuseres.

Cabe señalar que el gobierno de don Porfirio Díaz, permitió la entrada a tropas o norteamericanos armados para proteger a la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company".

El epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de encarcelamiento de sus defensores. Pero esta fue la chispa primera de la Revolución, que vendría a alborar después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

El origen de la Huelga de Río Blanco de 1907, radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los obreros hilanderos. En efecto, a mediados del año de 1906, se reunieron un grupo de obreros tejedores, en donde el trabajador Manuel Avila propuso crear un organismo de defensa en contra del capital

y el gobierno, pero los asistentes se dividieron en dos grupos, uno encabezado por Andrés Mota y el profesor Rumbia; que sostenían la creación de una "Sociedad Mutualista", y el otro por Avila, los hermanos Genaro y Anastacio Guerrero y José Neira; que defendían la necesidad de organizar una unión de resistencia y combate. Se optó por crear una "Sociedad Mutualista de Ahorro".

Pero, en la sesión en la que se citaron para discutir los estatutos de la sociedad, el trabajador Avila insistió con vehemencia, apoyado con nuevos prosélitos, en constituir la unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patronos y sus cómplices, proponiendo que la agrupación se denominara "Gran Círculo de Obreros Libres". Por mayoría de votos se admitió la proposición del trabajador Avila. Fue así como nació en junio de 1906, el "Gran Círculo de Obreros Libres".

Las ansias de mejores condiciones de trabajo, como la defensa de quince horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los capataces, hicieron, naturalmente, que el nuevo organismo se desarrollara con gran auge, pues en poco tiempo se organizaron sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Distrito Federal y Querétaro. Indudablemente que esta actividad obrera causó profundas inquietudes entre los industriales.

Posteriormente, los industriales de Puebla aprobaron

el 20 de noviembre de 1906, el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón", en donde se establecía una serie de arbitrariedades como: la jornada de trabajo de los días sábados de 6 a.m. a 8 p.m., los días 15 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspenderán a las seis de la tarde las labores, también como autorizar al administrador para cobrar indemnizaciones por los tejidos defectuosos, además se les prohibía admitir huéspedes, sin permiso del administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. Como podemos ver este reglamento consistía en el recargo de horas de trabajo, así como algunas limitaciones a los obreros y el pago por los trabajos defectuosos.

Este reglamento se publicó el 4 de noviembre de 1906, en las fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de los obreros por el desacuerdo del mismo.

El Centro Industrial de Puebla ordenó un paro general en las fábricas de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con el objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo y así poder frenar a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical.

En las regiones de Orizaba, Veracruz, los patrones veracruzanos fijaron el reglamento poblano. Como consecuencia de éste, los obreros abandonaron sus labores, para solidari

zarse con sus compañeros y defenderse del ataque patronal.

Posteriormente los industriales textiles y trabajadores sometieron el conflicto provocado por el paro patronal al arbitraje del Presidente de la República; los obreros pensaron que el dictador en un acto humanitario, les hiciera justicia.

Pero no fue así, el dictador Porfirio Díaz, no era más que un instrumento de los industriales, y el laudo fue desfavorable para los trabajadores. El día 6 de enero de 1907, se reunieron los trabajadores en donde se les dio a conocer, por los comisionados de éstos, el resultado del arbitraje, provocándose una reacción, los trabajadores acordaron no volver al trabajo, contrariando el artículo 10, del laudo arbitral que declaraba expresamente que el día lunes 7 de enero de 1907, se abrirían las fábricas en los Estados de Puebla, Veracruz, Querétaro, Oaxaca y Distrito Federal, y que todos los obreros entrarían a trabajar en ellas, sujetándose a los reglamentos vigentes y a las costumbres establecidas.

El día 7 de enero del mismo año, las fábricas lanzaron su ronco silbato a los trabajadores; los industriales estaban seguros que los obreros no se atreverían a desobedecer el laudo presidencial. En todas las calles conducentes a las fábricas, se veían avanzar la masa compacta de obreros, y los patronos, satisfechos, veían regresar a los mismos -

vencidos. Pronto se desengañaron, ya que cada trabajador traía los puños crispados y el rostro denotaba odio y dolor; se presentaron frente al edificio de la fábrica desafiando, para que los propietarios vieran claramente que se negaban a trabajar, a pesar del resultado del laudo presidencial.

Hombres y mujeres encolerizadamente se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco, tomando lo que necesitaban y prenden fuego al establecimiento; después se dirigen hacia Nogales y a Santa Rosa, en donde ponen en libertad a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles, incendiando éstas y las tiendas de raya.

Después de una serie de asesinatos colectivos y aprehensiones de obreros, por las autoridades, se reanudaban las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros sobrevivientes, a quienes no le quedó más remedio que obedecer y cumplir, pero guardando en el fondo de su alma odio y rencor contra los explotadores del trabajo. (5)

2. Esta libertad de Asociación es contemplada en nuestra Carta Magna, en el artículo noveno, el cual establece: Que no se podrá coartarse el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto siempre y cuando sea lícito.

Podemos decir que por su origen y por sus finalidades, la libertad de asociación es un derecho político, una -

(5) CFR. TRUEBA URBINA, Alberto, "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", Edit. Porrúa, S.A., Primera Edición, México, 1970. págs. 5 a 11.

garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar normas y procedimientos convenientes para la realización de sus fines propuestos.

Ahora veremos las diferencias que existen entre los derechos reconocidos por los artículos 9º y 123, fracción XVI, de nuestra Carta Magna. Es decir, el derecho general de asociación y el derecho de asociación sindical.

El Derecho General de Asociación, es una garantía de libertad que gozan todos los individuos frente al Estado, es decir, como antes ya mencionamos, es la libertad que tienen los individuos para asociarse o reunirse para la realización de un fin determinado. Mientras que la Libertad de Asociación Sindical; es el derecho que tienen los trabajadores para organizarse frente a los empresarios, a fin de establecer la fijación de las condiciones de trabajo; también es un derecho frente al Estado, un dejar hacer a los trabajadores, un no prohibir ni las asociaciones ni sus luchas huelguísticas.

Estamos de acuerdo con lo que expresa al respecto el Dr. Mario de la Cueva, el cual señala que la libertad general de asociación constituye un derecho que tienen los hombres frente al Estado y un consecuente deber del mismo de dejar hacer, o sea el de asociarse; en cuanto a la libertad sindical, expresa que ésta misma reafirmó el derecho de los

hombres a asociarse, pero impuso un triple deber: un deber negativo del Estado de dos facetas, no estorbar la libre sindicación y no obstruccionar la lucha del trabajo contra el capital; un deber positivo al capital, consignado magníficamente en el art. 387, de la Ley de la materia: "El patrono que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo"; y un deber positivo al Estado: obligar a los empresarios a la celebración de dicho contrato, no solamente tolerando y aún protegiendo el ejercicio del derecho de huelga, sino resolviendo el fondo del conflicto a solicitud de los trabajadores. (6)

También diremos que la libertad general de asociación no puede cubrir a la libertad de asociación sindical, ya que la segunda se coloca el deber que tienen los empresarios de tratar colectivamente con los sindicatos las condiciones de trabajo, deber que no puede imponer la libertad general de asociación.

No habiendo prohibición en nuestra legislación, consideramos, que el jugador profesional de fútbol asociación, tiene la libertad para asociarse sindicalmente con miembros de su especialidad, para estudiar, mejorar y establecer las relaciones de trabajo de su especialidad. Pensamos que es ilegal y anticonstitucional que se les trate de prohibir por cualquier persona la integración de la asociación

(6) DE LA CUEVA, Mario, op. cit., págs. 241 a 243.

sindical, ya que no existe negativa legal alguna.

3. La libertad de los trabajadores para constituir un sindicato la encontramos en el artículo 123 fracción XVI, de nuestra Constitución, el cual establece: Que tanto los obreros como los empresarios tendrán el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos.

De conformidad con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, podemos definir al sindicato como: La Asociación de Trabajadores o Patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

De lo anterior se desprende que los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, constituyendo sindicatos y el de mantener el equilibrio entre el capital y el trabajo. Además el Estado establece la celebración del contrato colectivo, entre empresa y sindicato, y como medio de defensa, el de la huelga, de los cuales hablaremos más adelante.

Los sindicatos se clasifican en nuestra Ley Federal del Trabajo en los términos siguientes:

Art. 360.- Los Sindicatos de Trabajadores pueden ser:

I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III.- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV.- Nacionales de Industria, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y

V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los trabajadores mayores de catorce años podrán formar parte de los sindicatos. (Art. 362).

Los sindicatos conforme a las disposiciones laborales respectivas, se constituyen en los términos siguientes:

Art. 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud del sindicato y en la que se otorgue éste.

Los documentos que se deberán de remitirse por duplicado a las autoridades encargadas del registro de los sindicatos

tos, ya sea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia Local, son los siguientes:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II.- Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; y

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos. (Art. 365).

En cuanto al régimen de los estatutos de los sindicatos se consigna en los preceptos siguientes:

Art. 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I.- Denominación que los distinga de los demás;

II.- Domicilio;

III.- Objeto;

IV.- Duración, faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V.- Condiciones de admisión de miembros;

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran al sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan al procedimiento y en las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

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

VIII.- Forma de convocar la asamblea, época de celebrare

ción de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX.- Período de la duración de la directiva;

X.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XI.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XII.- Epoca de presentación de cuotas;

XIII.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XIV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

Art. 372.- No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I.- Los menores de dieciseis años; y

II.- Los extranjeros.

Por lo que respecta al registro, las autoridades están obligadas a registrar los sindicatos dentro de los términos de la Ley; en caso de transcurridos éstos, si no se registra el sindicato por las autoridades, automáticamente queda registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica y social para la defensa de sus miembros y para obtener la celebración del contrato colectivo. (7)

El registro automático consiste en que si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que se dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. En caso de que no se expida constancia, la personalidad del sindicato, para los efectos legales, se comprueba con las copias selladas de la solicitud de registro y del requerimiento, pues ésta es la única forma de hacer efectiva la libertad sindical e impedir que los trabajadores hagan uso del derecho social de la sindicalización.

En conclusión podemos decir que los jugadores profesionales de fútbol, y no habiendo prohibición legal alguna, tienen derecho para constituir el sindicato o formar parte

(7) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Art. 366.

del ya registrado; ya que es un derecho constitucional que tiene todo trabajador para asociarse con miembros de su especialidad para el estudio, mejoramiento y defensa de su especialidad, mediante la constitución de un sindicato.

4. La huelga, es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, de acuerdo con la definición del artículo 440, de nuestra Ley de la materia. Para la mayoría de los tratadistas, éste es un conflicto entre capital y trabajo, si bien está sancionada y reglamentada jurídicamente, es en su fondo, típicamente económico.

Ello se deduce claramente del contenido del artículo 450, de la misma Ley, cuando señala que el objetivo de la huelga debe ser: (Para ajustarse a la Ley), conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital o lograr la firma de un contrato colectivo de trabajo o bien un contrato-Ley, o exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o el pago de la participación de las utilidades y por último, apoyar alguna huelga de que tenga alguna de las finalidades mencionadas.

El equilibrio entre los factores capital-trabajo solamente se logra mediante el pago de justos salarios y condiciones normales de trabajo, lo que constituye una condición económica.

La huelga para que pueda ser legal debe de ser declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimientos que se afectaran, también debe reunir los requisitos del artículo 450, de la misma Ley. (8)

En el medio futbolístico es natural que pueda existir el conflicto de huelga, puesto que existe una relación de trabajo entre los jugadores (trabajadores) y los clubes que son los patrones.

Ahora bien, en la práctica surgen algunos problemas derivados fundamentalmente del mismo espíritu, es más fácil que exista criterio y espíritu de clase entre los deportistas individuales, que entre los que participan en juego de conjunto, ya que la competencia, la rivalidad de intereses personales dentro del mismo equipo, el "Vedetismo" y el "Estrellismo" de algunos participantes perjudica el sentido del grupo sindical y hace muy difícil el estallamiento de un movimiento huelguístico.

Por otro lado, las oportunidades de participar en espectáculos de fútbol profesional son relativamente escasas dada la cantidad de personas que aspiran con mayor o menor capacidad a formar parte de los profesionales. Es decir, el mercado de trabajo deportivo está competido y en consecuencia, las amenazas llevadas a cabo por parte de los clubes (patrones) de eliminar a quienes se conviertan en "líderes" o encabecen los movimientos o en contra de quienes secunden,

(8) CFR. CANTON MOLLER, Miguel, y VAZQUEZ ROMERO, Adolfo, "DERECHO DEL TRABAJO DEPORTIVO", Edit. Yukalpeten, S.A., México, 1975, págs. 83 a 85.

son efectivas y hace que exista división entre los profesionales del fútbol para estos efectos.

La experiencia en México es cuando algún jugador, no importando su calidad, inclusive en algún caso hasta seleccionado nacional de su especialidad, dirigió un movimiento en defensa de sus derechos de agrupación, contratación colectiva y de huelga, se le ha eliminado del panorama del fútbol profesional.

Las famosas "Listas Negras" o índices a que se refiere la Ley resultan innecesarias, dada la bien pequeña magnitud de los grupos afectados; los patrones hacen personalmente sus listas o índices y aquellos profesionales del deporte dejan de actuar. Cabe señalar que estas Listas Negras, las hacen hasta por vía telefónica.

Es de esperarse que con la madurez del profesionalismo y también, por qué no decirlo, de quienes actúan como patrones en el fútbol profesional, se llegue al reconocimiento de que no es falta ni delito, ni crea obstáculos al negocio del deporte, la existencia del Sindicato, del contrato colectivo y en ocasiones hasta el uso del arma proletaria, que es la huelga.

CAPITULO III

LA SINDICALIZACION.

1. LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES DEPORTISTAS - 2. SU NATURALEZA - 3. LA SUPERVISION DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PROFESIONALES - 4. LOS SINDICATOS PATRONALES DEPORTIVOS - 5. SU NATURALEZA, FINALIDADES Y ORGANIZACION - 6. LOS SINDICATOS DEPORTIVOS ACTUALMENTE REGISTRADOS - 7. ANTECEDENTES DEL SINDICATO DE JUGADORES PROFESIONALES DEL FUTBOL MEXICANO.

1. Siendo los deportistas profesionales parte integrante de la sociedad, estando reconocidos por la Ley Federal del Trabajo como trabajadores especiales, es lógico desprender de ello que tienen el derecho para asociarse y formar sindicato de su especialidad, tanto más, que la reglamentación - específica de ellos no existe prohibición o taxativa alguna, (que sería ilegal), para organizarse en defensa de sus intereses, para estudiarlos y mejorarlos.

Pero la sindicalización que es un derecho, requiere en sí misma de la existencia de determinadas condiciones en aquellos que se organizan. No basta la simple manifestación de la voluntad de agremiarse, sino que debe de existir una

preparación psicológica y moral de donde pueda partir la voluntad.

La forma de esta especialidad deportiva, que en lo general permite la aparición de destacados jugadores, de "estrellas", o simplemente deja la posibilidad a cada uno de los deportistas de llegar a serlo o de considerarse así, produce en el jugador, en forma bastante general, una idea de individualidad del todo ajena a la unión y comunidad de intereses; falta el espíritu de clase y en esas condiciones la posibilidad de presentar un frente común a través del sindicato desaparece, y la organización es minada y pierde fuerza.

Establecido que los deportistas profesionales son trabajadores y por consiguiente gozan de todos los derechos de éstos, inclusive el de asociación profesional, esto es, que pueden legalmente constituir un sindicato, veremos si acaso estos organismos de estudio y defensa de sus intereses deben de tener alguna particularidad en especial.

Desde luego los requisitos de forma, es decir el número adecuado, no menos de veinte miembros, el acta constitutiva, los estatutos preparados como lo establece la Ley Federal del Trabajo; pero siendo trabajadores especiales ¿Debe entenderse que su agrupamiento también debe tener alguna forma especial?.

Consideramos que en principio no es necesario, ya que la misma Ley no especifica modalidades para tales sindicatos.

Es la práctica la que tendrá que venir a señalar la forma de actuación de dichos organismos; así mismo, pensamos que dentro de su labor debe estar el vigilar y promover la superación de sus miembros, también deberá tener una forma especial de mantener su membresía, ya que la propia naturaleza de la actividad deportiva serán pocos aquellos que esten activos por largos años.

En lo que se refiere al tipo de organización, de acuerdo con el artículo 360, de la Ley Federal del Trabajo, podrán ser Gremiales o de Empresa, ya sea que agrupen a los jugadores de uno o varios clubes o empresas deportivas; también pueden ser del tipo Industrial, si los trabajadores deportistas forman parte de varias empresas similares, es decir, de la misma especialidad deportiva.

En el caso de que los miembros del sindicato de que se trata, dependan de una empresa o club deportivo que tenga sucursales en varios lugares del país, o bien si se agrupan los miembros de equipos de dos o más Estados o Entidades Federativas, el sindicato podrá ser de carácter nacional.

A la fecha existen sindicatos deportivos registrados con el carácter de nacionales: El de Luchadores, Jugadores

Jai Alai, Futbolistas, por ejemplo.⁽⁹⁾

El registro o autorización del funcionamiento de los sindicatos está encargado por la Ley, si son Federales, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y si son de carácter Local a las diversas Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

2. Abordando nuevamente el tema de los sindicatos de los deportistas profesionales, diremos que su naturaleza jurídica es la de una persona moral creada por el derecho del trabajo con todas las facultades para actuar dentro de la sociedad, ya que le permite la representación colectiva e individual de sus asociados, el tener patrimonio y actuar ante las autoridades por sí o por apoderado o representante, (artículo 364, de la Ley de la materia).

Consideramos que es conveniente definir que es Persona Moral, para tener una mayor comprensión de este punto. El Lic. Rafael Rojina Villegas, la define como: Toda unidad orgánica resultante de una colectividad organizada de personas o de un conjunto de bienes y a los que, para consecuencia de un fin durable y permanente, es reconocido por el Estado una capacidad de derechos patrimoniales. ⁽¹⁰⁾

El criterio sostenido por el Lic. Mario Perera Castillo, es que si bien estas personas morales tienen personali-

(9) Idém., págs. 73 y 75.

(10) CFR. ROJINA VILLEGAS, Rafael, "COMPENDIO DE DERECHO CIVIL", t. I, Edit. Porrúa, S. A., Decimaquinta Edición, México, 1978, págs. 154 y 155.

dad, ella no es equiparable a las personas morales civiles o mercantiles, como el hecho de no intervenir en asuntos religiosos o ejercer actos de comercio con ánimo de lucro.

La respuesta será tampoco las sociedades civiles o mercantiles podrán actuar como sindicatos en defensa de sus intereses obreros-patronales.

3. Debe ser una de las finalidades del Sindicato de Deportistas el vigilar la superación de sus agremiados y supervisar el cumplimiento desde el punto de vista profesional, ya que siendo el sindicato responsable del cumplimiento de los contratos, deberá saber que los elementos que representa están en buena condición física y mental para cumplir la obligación contratada; pero aún más, dada la actividad que hace que los deportistas profesionales se conviertan en ídolos para la juventud, que ve en ellos la realización de sus deseos y esperanzas de triunfo, que los convierte en paradigma de su actividad, el sindicato deberá vigilar que en la vida privada, que es de conocimiento público y en actuación ante el público, los miembros de la agrupación cumplan con las normas generales de decencia y de moralidad.⁽¹¹⁾

4. Así como los trabajadores deportistas les está permitido organizarse en defensa de sus intereses comunes y para

el estudio y superación; también a los patronos deportivos se les autoriza en la Ley Federal del Trabajo a organizarse para los mismos objetos.

Desde luego los requisitos son diferentes, ya que no se necesita de que sean veinte o más, sino que se les fija como mínimo el de tres patronos. Estos Sindicatos Patronales pueden ser formados por varias empresas o individuos de actividades similares o conexas o bien de una sola rama de actividad; si dentro de la organización están patronos deportivos de varias entidades de la república, el sindicato podrá ser nacional. (12)

Sin embargo aún no se ha organizado ningún sindicato de esta rama.

5. Respecto a la naturaleza del Sindicato Patronal Deportivo, desde luego es similar a la de cualquier otro sindicato patronal; naturalmente es una persona moral creada por el derecho social y como tal, puede representar a sus agremiados, comparecer ante las autoridades, tener bienes muebles e inmuebles que requiera para su debido funcionamiento y en general, todas las facultades de una persona jurídica.

En cuanto a las finalidades del sindicato patronal, los intereses de los patronos defendidos a través del sindicato, son estrictamente relacionados con la producción y

con otros aspectos de sus derechos patrimoniales. Los sindicatos no defienden la propiedad sobre los medios de producción, sino que tratan de lograr una mayor estabilidad o equilibrio entre los intereses de los trabajadores (mejores condiciones de trabajo) y los de los patronos (mayor margen de utilidad).

Respecto a la organización de los sindicatos patronales solamente cabe agregar que deben respetar todas las disposiciones que al respecto señala la Ley Federal del Trabajo en su título séptimo, capítulo II, es decir que después de llenar los requisitos de fondo en su organización como es el establecimiento del Estatuto, la voluntad de constituirse, el número mínimo y demás que se señalan en la Ley, debe gestionar el registro legal, sin el cual no podrá actuar ya que este registro de forma, es el que dá la validez y reconocimiento a la existencia de la organización sindical. (13)

6. En vía de información diremos que a la fecha no existe registrado algún sindicato patronal deportivo, por el contrario los trabajadores, si han registrado algunas organizaciones, como son: El Sindicato Nacional de Luchadores y Referis Profesionales de Lucha Libre, Similares y conexos, registrado el 14 de mayo de 1970, con el número 4110; La Asociación Sindical de Jugadores Profesionales de Fútbol de

la República Mexicana, registrado con el número 4177, en fecha 18 de mayo de 1971; Además el Sindicato Industrial Praxedis G. Guerrero de trabajadores del Hipódromo de las Américas, cuyo registro sindical es el número 1838, incluyó, a partir del 10 de julio de 1970, a los jinetes que allí laboran; cabe manifestar que en el año de 1962 se presentó la solicitud de registro de una Asociación de Deportistas en General de la República Mexicana, que agrupaba ha luchadores y boxeadores y cuyo trámite fue abandonado. (14)

También cabe señalar como la más reciente organización de deportistas profesionales; la de los beisbolistas profesionales, quienes crearón su propia liga de beisbol, y ellos mismos organizan sus competencias deportivas; y es la A.N.A.B.E. (Asociación Nacional de Beisbolistas). Cabe mencionar, que esta organización fue registrada como Asociación y no como sindicato.

7. El 19 de febrero de 1971, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social concedió el registro a la Asociación Sindical de Jugadores Profesionales del Fútbol de la República Mexicana.

Los factores que determinaron el surgimiento del sindicato fueron las injusticias de los Clubes, en las cuales vivían los jugadores en aquellos tiempos como: el medio suel-

(11), (12), (13) y (14).- CANTON MOLLER, Miguel, y VAZQUEZ ROMERO, Adolfo, op. cit. págs. 76 a 78.

do para los jugadores de los equipos que no funcionaban optimamente, el pago de cheque postdatados y sin fondos, la transferencia sin el consentimiento del jugador, las deudas de salario y la más atroz de esas injusticias, la de la cláusula primera del contrato individual de trabajo deportivo, cláusula violatoria y falta de respeto a la Ley, en la cual se establecía: El jugador que para dirimir sus diferencias acudiese a organizaciones ajenas a la F.M.F., (Federación Mexicana de Fútbol) tales como Tribunales o Autoridades, será descalificado a perpetuidad de la Federación Mexicana de Fútbol, (cláusula que actualmente no existe, debido al movimiento sindical).

Esas injusticias las vivían hasta los jugadores integrantes de la selección nacional.

Hubo un jugador colmado de las injusticias e imposiciones de su club, el cual consideró que la única manera de defenderse de tales injusticias, era por medio de la vía legal; fue así como demandó al club al cual pertenecía.

Esa determinación del jugador, fue el inicio de la organización sindical, ya que cinco o seis compañeros de club también vivían la misma situación de las injusticias.

Entonces comenzó la inquietud de la asociación sindical no solo en ese club, sino que en la mayoría de los jugadores de los clubes de la primera división profesional que

vivian en las mismas injusticias.

Posteriormente, los jugadores se organizaron para formar el sindicato, ya que consideraron que con la representación del mismo, era la única forma de defenderse de las injusticias señaladas anteriormente, es decir, consideraron que es mejor la defensa de intereses en grupo que individualmente. Fue así como se formó la Asociación Sindical de Jugadores Profesionales de Fútbol de la República Mexicana.

Cabe señalar que después del movimiento y de la organización sindical; los deportistas con el lema "Justicia en el Fútbol", se rebelaron en contra de los clubes, declarándose en huelga, misma que duro aproximadamente tres horas y treinta minutos, ya que fueron aplastados y amenazados por los directivos de los clubes profesionales, y por que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se declaró incompetente en la declaración de huelga, y ésta misma los remitió a las Entidades Federativas. Cabe agregar que en la resaca del conflicto acabo injustamente con carreras profesionales de varios deportistas de fútbol.

Subsecuentemente el emplazamiento a huelga de los jugadores, fue hecho con toda legalidad, ahí comenzó el final de la organización sindical de futbolistas, ya que los directivos de los clubes amenazaron con despedir al jugador que estuviera en la agrupación (amenaza anticonstitucional),

tras la amenaza la mayoría de los jugadores cedió, ya que jamás los mismos comprendieron realmente de que se trataba. En ningún tiempo se politizaron, su conciencia era la de los humildes, sin dignidad que creen que nada se merecen, que todo se lo regalan.

Fueron unos cobardes y falta de espíritu de lucha, aquellos que cedieron a las amenazas, se les olvido que existe la traición. (15)

El Sindicato de Jugadores Profesionales de Fútbol existe legalmente todavía, sus miembros jamás lo disolvieron. Sin embargo, en la práctica todo quedó en el fantasma que a veces amenaza con cobrar vida.

El Sindicato se constituyó como: Sindicato Gremial de Carácter Nacional.

Los Principios Básicos de la Asociación Sindical de Jugadores Profesionales de Fútbol de la República Mexicana son:

a) Conjugar las Fuerzas de los Individuos para Lograr la Verdadera Justicia Social.

b) El Libre Ejercicio del Derecho de Asociación.

c) Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo. (16)

Como reconocimiento a su valerosa actitud de lucha, consideramos que es conveniente escribir los nombres de los valerosos hombres iniciadores de la organización sindical

(15).- Revista, PROCESO, México, No. 6, 11 de diciembre de 1976.

(16).- ESTATUTOS DE LA ASOCIACION SINDICAL DE JUGADORES PROFESIONALES DE FUTBOL DE LA REPUBLICA MEXICANA, art. 4, México, 1971.

de jugadores profesionales de fútbol. Cuyo lema fue: "JUSTICIA EN EL FUTBOL".

ANTONIO MOTA ROMERO.

CARLOS ALBERT LLORENTE.

LIC. GAMALIEL DE JESUS RAMIREZ ANDRADE.

RAFAEL PUENTE SUAREZ.

ARMANDO MAGAÑA CARDOSO.

GREGORIO VILLALOBOS ESPINOSA.

ING. QUIM. JAVIER VALDIVIA HUERTA.

FRANCISCO LINARES VILDOSOLA.

PROF. ARTURO CHAIRES RIZO.

C.P. MARTIN IBARRECHE VAZQUEZ.

DR. IGNACIO CALDERON GONZALEZ.

CAPITULO IV

CONTRATO DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES DE FUTBOL.

1. CONTRATO INDIVIDUAL - 2. QUE ES UN CLUB DE FUTBOL PROFESIONAL - 3. LA TRANSFERENCIA.

1. De conformidad con el artículo 20, segundo párrafo, de la Ley de nuestra materia, podemos definir al Contrato de Trabajo como: Cualquiera que sea su origen o denominación, es aquel en virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Ya que la Ley Federal del Trabajo reconoce la existencia de la relación de trabajo deportivo en forma expresa, el contrato que celebre el jugador profesional con un club deportivo de fútbol profesional, tiene el carácter específico de contrato de trabajo, creado por el derecho social.

Por su propia naturaleza, ya que crea obligaciones mutuas entre los contratantes, es un contrato sinalagmático.

Como para la existencia del contrato se requiere un pago en efectivo, el de los salarios contratados del deportista, se trata de un contrato oneroso.

Es un contrato conmutativo ya que lo contratado, las

prestaciones señaladas, son determinadas, ciertas, no estando sujetas a acontecimientos inciertos o futuros.

Desde luego, estando derivado este contrato de la Ley Federal del Trabajo, el contrato del deportista profesional puede ser: por tiempo determinado o por temporada.⁽¹⁷⁾

Analizando el Contrato Individual de Trabajo Deportivo de los Futbolistas; no estamos de acuerdo con la declaración primera en la cual dice: En lo sucesivo, para la mejor comprensión de este documento, las partes declaran estar de acuerdo en denominarse respectivamente; el club y el jugador y el referirse a la Ley Federal del Trabajo, simplemente se le mencione como la "Ley".

Ya que, estando derivado ese contrato de la Ley Federal del Trabajo y no habiendo taxativa legal alguna, no vemos por que se le deba mencionar simplemente como la Ley; consideramos que se debe tomar en cuenta, todas y cada una de las disposiciones que la misma establece, y que para la comprensión y resolución de los efectos conducentes de ese documento, se le debe considerar como tal: "Ley".

Cabe agregar que cuando existe relación de trabajo, la Ley de nuestra materia presume la existencia del contrato individual de trabajo.

Ahora bien; en cuanto a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en el capítulo respectivo de la rescisión de la

(17).- CANTON MOLLER, Miguel, y VAZQUEZ ROMERO, Adolfo, op. cit., pág. 29.

relación de trabajo deportivo, nos preguntamos quién o quiénes son las personas que van a determinar la pérdida de facultades del jugador, en éste caso la Ley es omisa como en otros casos, consideramos que con el funcionamiento del comité de tasación establecido en el contrato de trabajo deportivo de jugadores de fútbol, se puede resolver esta situación, y así no dejarle como comunmente sucede la resolución a los clubes tal situación.

En conclusión, consideramos que con la mediación del sindicato de jugadores se vendría a resolver tal situación, por medio de la celebración del contrato colectivo de trabajo.

De conformidad con nuestra Ley Federal del Trabajo, podemos establecer que el jugador profesional de fútbol es un trabajador, ya que se dan los presupuestos del artículo 80. de la misma, el cual establece que: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

También podemos establecer que el club deportivo de fútbol profesional como Patrón, de conformidad con el artículo 10 de la Ley de nuestra materia: Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, además, porque ambos sujetos son considerados como tales, en el contrato individual de trabajo deportivo

2. Es la organización de personas, regida por las Leyes civiles o mercantiles, según sea su constitución, ya sea una organización civil o mercantil. Que por lo general esta constituida con la concurrencia de miembros o socios, y que tiene por objeto, el fomento, desarrollo, ejercicio, organización, operación y patrocinio de equipos deportivos de fútbol asociación de carácter profesional, siendo los ingresos de las cuotas aportadas por los socios, y los que produce el espectáculo deportivo. (18)

Además cabe agregar que algunos clubes de fútbol profesional, son subsidiados por: Universidades, Sindicatos, o por algún Estado de la República Mexicana o por Empresas.

Diremos también que no existe eso que muchas personas critican o piensan, de que el equipo profesional de fútbol, Universidad de México sea subsidiado por la Universidad Nacional Autónoma de México.

Ya que el mencionado equipo funciona por medio de un patronato, y en caso de que haya utilidades, éste entrega un porcentaje de las mismas a la U.N.A.M., es decir, la U.N.A.M. no destina alguna cantidad de su presupuesto económico para el sostenimiento del equipo de fútbol profesional.

3. El Contrato de Trabajo celebrado entre un jugador profesional de fútbol asociación y un club de fútbol profesio-

(18).- CANTON MOLLER, Miguel, y VAZQUEZ ROMERO, Adolfo, op. cit., pág. 36.

nal, como cualquier contrato, crea obligaciones y derechos para ambos contratantes.

Algo que no está considerado dentro de la celebración de Contratos de Trabajo para lo general, está permitido en la contratación de Jugadores Profesionales de Fútbol: La Transferencia.

Sabemos que la Ley, para ser realmente aplicable y estar ajustada a la realidad, debe tener como fundamento o fuente última, la costumbre.

La Transferencia de jugadores entre equipos es costumbre muy arraigada en nuestro fútbol profesional, pero en realidad lo que se transfiere es el derecho de un patrón, para recibir los servicios de un trabajador deportista. No existe eso que bastantes personas critican asperamente, y que es la "venta" de un jugador, como si fuera una cosa o un esclavo. Lo cierto es que existe un derecho cuyo traspaso o cesión está autorizado por nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 295.

El cómo y cuándo realizarse la transferencia de derechos al contrato es lo que conviene analizar.

La Ley señala requisitos mínimos para que pueda operar la Transferencia, y el más importante de esos requisitos es la voluntad del propio jugador obligado contractualmente para ir a prestar sus servicios al otro patrón adquiriente de

los derechos contractuales del deportista.

Entremos al análisis del cómo se debe realizar la Transferencia de jugador conforme a la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los artículos 295 y 296.

a) Sabemos, como ya señalamos antes, que la principal condición para que pueda operar la Transferencia, es el consentimiento del jugador afectado. El uso de la palabra "consentimiento" y no otra similar, por el legislador, nos impele a pensar que seguramente señaló en esa forma una de las fuentes de la contratación, pues no puede existir un contrato sin consentimiento de las partes, o en todo caso estaría viciado de nulidad y no cabe duda alguna de que, al operar la transferencia, con el consentimiento del afectado o transferido, se está constituyendo una nueva relación de trabajo entre éste y la entidad patronal que adquiere los derechos, es decir, está apareciendo, como consecuencia de la transferencia, un nuevo contrato de trabajo.

b) La siguiente obligación patronal para que la transferencia pueda realizarse, es que se dé conocimiento al deportista del reglamento o Cláusulas que la permitan. Debemos señalar que esa obligación es contemplada en el formato general del Contrato Individual Deportivo de Fútbol, en la cláusula séptima. No debemos olvidar que el derecho de transferencia trae aparejado otro derecho al patrón, del que

hablaremos más adelante; y que es el derecho de Retención.

c) En cuanto al monto de la prima por la transferencia del deportista, ésta debe ser fijada de común acuerdo entre el jugador y el club. Cabe señalar que en la cláusula antes señalada en su inciso a, establece que en caso de desacuerdo ambas partes convienen en someterse a la decisión de la "Comisión de Tasación", para que esta fije el valor del monto de la prima por transferencia. Pero la realidad es que esta misma comisión nunca ha existido en nuestro fútbol profesional, y consideramos que es de suma importancia la existencia y el funcionamiento de la misma; para que se acabe tantas injusticias y arbitrariedades que cometen los clubes en contra de los jugadores profesionales de fútbol, ya que es un hecho real el que siente y vive el jugador en el monto de la transferencia.

Cuantas veces vemos que algunos deportistas quedan en un lapso más o menos largo inactivos, por fijarsele un precio alto en la transferencia, causándoles así, un perjuicio en su actividad deportiva; además se les está prohibiendo el desempeño de un trabajo lícito.

Consideramos, que todo jugador profesional de fútbol puede exigir la existencia y el funcionamiento de la Comisión de Tasación, ya que ésta misma es considerada en los contratos individuales de trabajo de fútbol; pues si se tra

ta de cláusulas, debe entenderse que éstas forman parte integrante del contrato.

Consideramos, que la Comisión de Tasación debe estar integrada con: un representante del Sindicato de Futbolistas Profesionales; un representante de los Clubes de Fútbol Profesional; y una tercera parte que sería: un representante de la Autoridad del Trabajo. Para que así se determine en caso de desacuerdo entre el jugador y el club, el monto de la transferencia.

d) Por último, la Ley de la materia señala que la participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos en el primer año en el que forma parte de la entidad cedente. A partir del segundo año la participación en la prima, aumentará un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos.

Consideramos, que la prima que se paga al jugador es una especie de indemnización por la antigüedad en el servicio, ya que el nuevo patrón que recibe al transferido no le reconoce antigüedad derivada de sus servicios al equipo o club que lo transfirió.

Después de haber analizado el "Cómo" de la transferencia, debemos ver el "Cuándo", esto es, en que lapso puede llevarse a cabo dicha operación de traslación de derechos

del contrato de trabajo deportivo del jugador.

Es natural pensar que si se trata de la transferencia de derechos derivados de un contrato entre las partes, para que ello pueda realizarse, debe encontrarse vigente el contrato, es decir, que las obligaciones recíprocas entre las partes estén vigentes y debidamente cumplidas por ambas. Pero en materia de contrato deportivo de fútbol la situación no es así exactamente. La realidad es que la Ley Federal del Trabajo es omisa en este caso.

En materia de transferencia en el fútbol la costumbre es que, al terminar la vigencia del contrato, con una determinada anticipación, se notifique al jugador de parte del patrón deportivo si le interesa que continúe prestando sus servicios, en cuyo caso se entra en el ajuste del contrato por otro período o temporada, o bien se le pone en estado de transferible; quiere esto decir que al finalizar el plazo para el que fue contratado cesaría las obligaciones mutuas pactadas, pero el jugador no queda en posibilidad de contratarse libremente con otro club. Aquí aparece el Derecho de Retención, concomitante y necesario para que opere normal el derecho de transferencia.

Antes de seguir adelante debemos aclarar que no quiere esto decir en forma alguna que durante la vigencia del contrato no pudiese darse el caso de la transferencia de un ju

gador a otro equipo: naturalmente que esto puede suceder y no tener problema alguno, ya que los derechos que se preten den trasladar se encuentran en plena vigencia; estamos refiri riéndose al caso más común de la transferencia al finalizar el contrato, es decir, cuando el jugador deja de encajar en los planes futuros del club con quien esta contratado.⁽¹⁹⁾

Volviendo al caso, este derecho de retención esta estable blecido por la costumbre de los clubes de fútbol; se trata que al terminar la vigencia del contrato, el club está en posibilidad de recuperar, ya sea el pago que hizo por el monto de la transferencia, por su fichaje o reembolsarse y en algunos casos obtener una mayor, en función de la superaci ción que el jugador hubiera logrado durante su permanencia en ese club considerándose que tal superación fue debida a la preparación o mayor adiestramiento que el club le proporcion cionó a su propia costa; es decir, al finalizar el contrato, que en la mayoría de los casos por no decir en todos, es a tiempo fijo, la libertad de contratación del jugador profesional esta restringida por un tiempo determinado.

Ese tiempo en que le es restringida la libertad de contra tratación al jugador, es de seis meses. Durante ese tiempo en que el jugador está "Transferible", solamente percibe el cincuenta por ciento del salario con el que fue contratado, pero no tiene la obligación de participar en las competen-

(19).- CANTON MOLLER, Miguel, y VAZQUEZ ROMERO, Adolfo, op. cit., págs. 49 a 54.

cias, en los juegos que realiza el club, además al jugador se le niega la posibilidad de acudir a los "entrenamientos" del club, perjudicándolo en su condición física.

Una de las críticas, es que cuando el jugador esta transferible se le está prohibiendo injustamente una de las libertades que establece nuestra Carta Magna en su artículo 5o., y esa libertad es la de trabajo. Consideramos que si bien existe alguna justificación para el derecho de retención, el plazo no debe ser excesivo, ya que la vida como jugador es corta, y es de considerarse ilegal el hecho de que se prive a una persona, por un lapso que llegue a perjudicarlo tal vez definitivamente, del ejercicio de la actividad lícita que ha escogido y es la práctica del fútbol por un salario.

CAPITULO V

1. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, NATURALEZA Y CON
TENIDO - 2. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS
JUGADORES PROFESIONALES DE FUTBOL - 3. DEPOSITO -
4. LA REVISION - 5. LA TERMINACION Y RESCISION.

1. El Contrato Colectivo de Trabajo es el resultado de la unión de dos voluntades: La de los Trabajadores y de la parte Patronal, para crear una reglamentación obligatoria para ambos, que regula la prestación de los servicios en una empresa o en un grupo de empresas.

El Dr. Mario de la Cueva insiste en su estudio sobre este aspecto en que no se trata de un contrato, ya que no crea un deudor y un acreedor de prestaciones, sino que se trata de un acto-unión, en el cual ambas partes pretenden obtener: La fijación de las condiciones a que se sujetarán los contratos individuales de trabajo y que deberá ser respetado por ambos. (20)

Pero debe aclararse que independientemente de estas condiciones, que no le quitan a nuestro juicio la categoría de contrato, puesto que sí se fijan obligaciones recíprocas, ya que existen muchas disposiciones en el mismo que superan y difieren de la contratación individual; tal es el caso del

(20).- DE LA CUEVA, Mario op. cit., págs. 432 a 437.

establecimiento de tabuladores de salarios, que seguramente se obtienen más elevados por grupo que en lo individual y tal es la existencia de las cláusulas de exclusividad en la aceptación de empleados.

De acuerdo con el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo es: El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, para establecer las condiciones según las cuales se deberá prestar el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Es decir, que existe fundamentalmente el acuerdo de voluntades de las partes, la de los trabajadores representada por el sindicato y la otra parte por el patrón o patrones, para crear el instrumento legal que es el Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otro lado, debe decirse que la firma o celebración del Contrato Colectivo de Trabajo es obligatorio para el patrón si tiene a su servicio trabajadores sindicalizados. (art. 387), Ley de la Materia.

2. En el aspecto deportivo, toda vez que no existe taxativa alguna en la Ley, debemos considerar que también hay la posibilidad de que se firme Contrato Colectivo de Trabajo

entre el sindicato de jugadores y sus patrones.

Pero desde luego tiene características especiales, como especial es la materia del trabajo a que se refiere.

En lo general, el contrato colectivo de trabajo, toda vez que no señala forma y términos en que deba presentarse el mismo, hace innecesaria la existencia de los contratos individuales; pero en la materia deportiva, como existen algunas características en los contratos individuales, así deben de existir en los colectivos.

a) Como todos los Colectivos, estos contratos deberán constar por escrito bajo la pena de nulidad y también deberán depositarse ante la junta de Conciliación y Arbitraje competente al caso. (art. 390), de la Ley de nuestra materia.

b) En los contratos se harán constar todos los datos a que se refiere el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, pero aclaramos que en materia de los salarios, podrán establecerse los mínimos que podrán ganar los jugadores al servicio del patrón contratante, pero dejando a salvo la posibilidad de que se pacten en cada caso específico, los salarios diferentes a los mínimos que deberán ganar los trabajadores deportistas según su capacidad personal y su calidad como espectáculo, debemos recordar que en esta materia hay disposición expresa de que para trabajo igual puede ha-

ber salario diferente. (art. 297), de la Ley de nuestra materia. Al firmarse el respectivo acuerdo para el salario del jugador viene a formar parte del contrato colectivo de trabajo, como anexo del mismo, rigiendo en todos los demás aspectos del trabajo lo pactado en lo general.

c) Desde luego es posible, válido y perfectamente legal el pactar en el Contrato Colectivo de Trabajo la exclusividad para la contratación de miembros del sindicato, aun que desde luego deberá respetarse la situación de quienes ya están laborando al firmarse éste y no sean miembros de la organización contratante.

Una vez firmado el contrato con cláusula de exclusividad de admisión, con la correlativa de exclusión, el titular de las plazas contratadas es el sindicato contratante, para todos los efectos legales pertinentes.

Como es de verse, la única característica especial de estos contratos es la posibilidad de señalar salarios diferentes, en los casos determinados o bien la fijación de los salarios de los jugadores individualmente y por las calidades personales de los propios deportistas, que no podrán ser en caso alguna inferiores a los pactados en el contrato de la cláusula relativa.

Esta forma de contratación no es novedad en nuestro medio, ya que las organizaciones de artistas tienen contratos

colectivos con las empresas de espectáculos y al cambiar, como es normal los artistas que se presentan en un espectáculo por otros, tienen la obligación de ocupar únicamente a miembros del sindicato contratante, pero en cada caso se fija el salario que percibirá el artista, mismo que registra el contrato en su organización, para que, formando parte del colectivo, pueda ser exigido en caso de incumplimiento patronal por la organización. (21)

Ante esta situación sería ventajoso para los clubes o empresas deportivas que se celebrara, Contrato Colectivo de Trabajo y no contratación individual, ya que el propósito del sindicato de jugadores profesionales de fútbol nunca será el exigir más de lo que el propio o propios clubes esten en condiciones de dar dentro de los límites de su propia solvencia y de sus ganancias, es más el propio club o empresa deportiva debería apoyar este sindicato, ya que podría resolversele problemas relacionados con sus agremiados.

3. Firmado el Contrato Colectivo de Trabajo entre sindicato de jugadores y empresas deportivas, en términos de Ley debe procederse a su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

4. La revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo en materia deportiva, son procedentes en la misma forma que

(21).- CANTON MOLLER, Miguel y VAZQUEZ romero, Adolfo, op. cit., págs. 80 y 81.

los de las demás ramas de trabajo, cada dos años, como lo previene el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

La revisión puede promoverse por cualquiera de las partes, cuando menos dos meses antes del vencimiento del contrato, si no es mayor de ese plazo el estipulado. Si el plazo es mayor, antes del vencimiento de los dos años de vigencia, que cuenta desde la fecha y hora del depósito; y si es por tiempo indefinido o por plazo o temporada determinada, o por algún espectáculo en particular, que equivaldría a obra determinada, antes de los dos años.

Si no se promueve la revisión, se prorrogará la vigencia del contrato por igual período o bien se considerará prorrogado por tiempo indefinido.

De conformidad con las últimas modificaciones que ha sufrido la Ley Federal del Trabajo, las modificaciones o revisión de tabuladores de los Contratos Colectivos de Trabajo podrán realizarse anualmente, por lo que la respectiva solicitud deberá promoverse con un mes de anticipación a la fecha correspondiente. (Art. 399-A).

5. Los Contratos Colectivos de Trabajo pueden terminar por el mútuo consentimiento de las partes, cualquiera que sea su origen de tal consentimiento; también podríamos estimar la terminación del contrato por falta de materia, si el profesionalismo en el fútbol desapareciera o se suprimie-

ran las competencias por disposición de la Autoridad o por ordenarlo así la Ley.

La Rescisión consideramos que solamente podría proceder mediante resolución de la Autoridad Jurisdiccional, estableciéndose en juicio previo con causales de responsabilidad.

En ese caso, si el culpable es el patrón, deberá abonar al sindicato las indemnizaciones correspondientes que se deriven de la imputabilidad de las causas de rescisión; por el contrario, si fuera el sindicato responsable de la rescisión, únicamente quedarían suspendidas definitivamente las relaciones de trabajo y por ende las disposiciones contractuales que hubieran estado contenidas en el contrato rescindido.

C A P I T U L O V I

1. LA RELACION DE TRABAJO - 2. JORNADA DE TRABAJO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL DE FUTBOL - 3. DIAS DE DESCANSO - 4. VACACIONES - 5. SALARIO - 6. PROHIBICION DE LOS DESCUENTOS EN EL SALARIO DE LOS JUGADORES PROFESIONALES DE FUTBOL - 7. PROHIBICION EN LAS MULTAS A LOS JUGADORES PROFESIONALES DE FUTBOL.

1. La relación de trabajo es la situación jurídica que se crea, entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió el origen en virtud de la cual se aplica al trabajador una serie de normas de trabajo (22).

Analizando el artículo 20 de la Ley de nuestra materia, podemos definir a la relación de trabajo: "Como la prestación de un trabajo subordinado de una persona mediante el pago de un salario". Además la misma ley establece que la sola prestación de un trabajo, hará que se presuma la existencia de un contrato de trabajo.

En Conclusión consideramos que esa situación jurídica de trabajo, si existe en el fútbol profesional, ya que se da la prestación del trabajo subordinado especializado por parte del jugador, y el pago de esa prestación por parte del club.

(22).- DE LA CUEVA, Mario, op. cit., t.I, pág. 187.

2. Ahora bien, ¿Qué es Jornada de Trabajo? Podemos definir la de acuerdo con el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo: "Es el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su labor".

En el caso de la jornada del trabajador deportista, dado su carácter de trabajo especial, no puede estar ajustada a las disposiciones de la jornada máxima diaria, es decir, no puede fijársele un tiempo completo de trabajo diario; la verdad es que ese tipo de trabajadores labora jornadas muy reducidas en comparación con otras labores, pero son las que se requieren para el caso. Es decir, que se les fija un tiempo para trabajos de adiestramiento, tanto en el terreno de la práctica física, como para la enseñanza de tipo técnico-teórico (las llamadas clases de pizarrón), que por lo general no llegan ni a cuatro horas diarias en total.

Es decir, que la jornada de trabajo deportivo del jugador profesional de fútbol, por su propia naturaleza, por el desgaste y esfuerzo que la práctica del deporte requiere, es mucho menor a la normal, es decir, se trata de una jornada reducida para evitar la aparición de la fatiga en el trabajo.

Con lo anterior debe decirse la afirmación del maestro Trueba Urbina; de que "La Jornada debe ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza", consideramos que con esta afirmación del maestro Urbina viene a justificarse el tiempo de la jornada deportista profesional.

3. De conformidad con nuestra legislación laboral de los Días de Descanso son de dos especies: Día de Descanso Semanal y los Días de Descanso Obligatorio.

Por lo que respecta al día de descanso semanal; de acuerdo con lo establecido en nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 69 en relación con el 71; todo trabajador debe gozar de un día de descanso por seis días de trabajo y éste debe ser preferentemente el día domingo.

En cuanto a las finalidades del día de descanso semanal, estamos de acuerdo con el criterio del Dr. Mario de la Cueva, el cual señala: la primera, a la que podemos llamar inmediata, es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer energías del trabajo diario. La segunda es de orden familiar, porque permite la convivencia del trabajador en el hogar; y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, y de asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura. (23).

En los casos en que se tenga que trabajar el día domingo, la Ley establece que se debe de pagar al trabajador un veinticinco por ciento como prima adicional del salario.

En el caso de los jugadores profesionales de fútbol, la obligación de proporcionarles el día de descanso semanal subsiste, que por lo general está establecido por la costumbre de los clubes, que el día de descanso semanal sea aquel si-

(23).- Idem. pág. 286.

guiente al de la competencia. Por otro lado, existe la disposición expresa del artículo 300 frac. II, de que no le es aplicable la disposición que establece la referencia de descanso el día domingo, también libera a los clubes del pago de la prima adicional.

La razón es obvia: ya que es en el día de descanso semanal cuando debe de presentarse con mayor posibilidad de éxito el espectáculo de fútbol, ya que el público dispone de facilidad y oportunidad para concurrir a ese espectáculo y en consecuencia, cuando deben de actuar los protagonistas de este deporte, y sería por tanto lógico e injusto que se les pague la prima adicional de ese día.

En el caso de los días de descanso obligatorio señalados en nuestra Legislación Laboral; y cuya finalidad es de que el trabajador tenga la oportunidad de celebrar determinados actos conmemorativos. La Ley establece que, se le debe pagar al trabajador un salario doble en esos días, cuando el trabajador tenga que presentarse a trabajar. Y los días de descanso obligatorio son; art. 74 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. El 10. de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 10. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;

- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 10. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo - Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre.

En el caso en que el jugador profesional de fútbol se presente a trabajar en el día de descanso semanal como antes ya dijimos que el día siguiente al de la competencia; en este caso consideramos que el jugador tiene derecho de que se le pague un salario doble por ese día, conforme a lo establecido en el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a los días de descanso obligatorio, señalados para conmemorar determinados hechos de trascendencia cívica, y si el jugador se presenta a desempeñar su labor en esos días consideramos que tiene el derecho de un salario doble conforme a lo consignado en el artículo 75 de la misma Ley. También consideramos de que si se da el caso en que en esos días debe presentarse el espectáculo de fútbol, no se debe de retribuirle al jugador alguna compensación especial, ya que se da el presupuesto mismo de los días domingos: que el público dispone de facilidades y oportunidades para concurrir a los espectáculos, fin último y principal de la relación del trabajo deportivo. Es decir, en el caso de que el jugador se presente a desempeñar su trabajo en los campos de preparación y sean días de descanso obligatorio, sí se le de

be pagar un salario doble; en el caso que coincidan los días de descanso con el día en el que debe presentarse el espectáculo de fútbol, no se le debe considerar como tiempo extraordinario de trabajo.

4. En materia de vacaciones nuestra legislación laboral establece que el trabajador gozará de un período de vacaciones al cumplirse un año de servicios.

El objeto de las vacaciones es que el trabajador tenga un descanso continuo para que recupere su energía y el gusto por el trabajo, también le da la oportunidad de acrecentar su vida familiar y social, y hace posible que el trabajador conozca algunos lugares de descanso o centros de diversión.⁽²⁴⁾.

El artículo 76 de nuestra materia dice: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior de seis días laborables y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Además el trabajador tendrá el derecho a una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones.

Como las relaciones de trabajo en el fútbol profesional, pueden contratarse por tiempo determinado, o por una o varias (24).- Idem., pág. 290.

temporadas, es en proporción al tiempo contratado el derecho que tiene el jugador de poder gozar de las vacaciones.

Como la Ley en el capítulo referente a los deportistas profesionales es omisa en materia de vacaciones; consideramos que con la intervención del Sindicato de Futbolistas, se podría establecer una tabla de días de vacaciones que podrá gozar el jugador según el tiempo trabajado con las circunstancias de la relación de trabajo.

5. En los artículos 82 y 84, de la Ley Fēderal del Trabajo encontramos el concepto de salario, y señala los elementos que lo integran, salario: "Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; y se integra con los pagos hechos por la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

En cuanto al salario de los trabajadores de fútbol, no es aplicable la regla general que la Ley señala al respecto; al trabajo desempeñado en igual jornada y en condiciones similares de eficiencia debe corresponder un salario igual, ya que existe la excepción expresa en el artículo 297 de la misma Ley, el cual dice: "No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de categoría de los

jugadores o de los equipos".

Como la Ley Federal del Trabajo en el capítulo referente a los Deportistas Profesionales, no señala disposiciones específicas para la fijación de los salarios de los jugadores profesionales, debe estimarse que es de aplicación al respecto lo establecido en lo general.

En esas condiciones, debemos considerar que el salario del futbolista profesional se constituye por la suma total de sus percepciones como tal.

En cuanto a las primas o premios que reciben los jugadores, que es común en el fútbol, ya sea por juegos ganados, igualar resultados en las competencias, o por ocupar un lugar en las semifinales del torneo, o por haber obtenido el campeonato o por no descender. Las primas, premios o gratificaciones por diversos conceptos se le deben considerar que forman parte del salario del jugador.

No estando establecida una forma específica de pago del salario del deportista, debe entenderse a lo dispuesto en lo general por la Ley, ya que no se opone en lo absoluto a este tipo de relaciones.

En consecuencia de lo anterior, el salario se debe pagar en efectivo, en moneda de curso legal, dentro de las horas de trabajo, de preferencia en el lugar del club deportivo.

Por cuanto al plazo, el pago de salarios se hará quincenalmente.

Cabe agregar que uno de los más graves problemas en que se encuentra el jugador profesional de fútbol en México, es el del salario en igualdad con el jugador extranjero.

Cuantas veces vemos que el salario que percibe el jugador extranjero es mayor que el del mexicano, sin que responda el propio jugador con su habilidad o en su rendimiento a esa preferencia.

El jugador mexicano no tiene que pagar ese error del club por la contratación del jugador extranjero. No es que estemos en contra del jugador extranjero, pero la realidad es que hay poca calidad y rendimiento del jugador extranjero en nuestro tiempo.

Consideramos que con la intervención de los representantes sindicales de este deporte, se acabaría con el malinchismo de algunos dirigentes de los clubes y con la desigualdad de salarios.

También consideramos que el salario debe corresponder al rendimiento del propio jugador, y no a la nacionalidad del mismo.

En conclusión; consideramos que con la intervención del Sindicato de Futbolistas se podría establecer una tabla de salarios, ya que es uno de los problemas que vive el jugador más frecuentemente. Es decir, que se estableciera una tabla de salarios mínimos que podrá retribuirsele al jugador profesional de fútbol por parte de los clubes, por la prestación

de su servicio, por lo que respecta a los salarios diferentes a los mínimos, que éstos establecieran en la misma, según la capacidad y calidad de cada uno de los jugadores deportistas.

6. El salario que percibe el jugador es el patrimonio económico o material, por lo tanto, nadie puede tener el derecho de disponer libremente de él; los clubes no pueden pretender ese derecho, ni siquiera con el pretexto de resarcirse de un daño, por que nadie puede hacerse justicia por sí mismo, y - porque si pretendieran delegárselo, los trabajadores (jugadores) podrían también arrojarse el derecho de disponer de las cosas del patrón (club) que tiene bajo guarda para resarcirse de la falta de pago del salario o de algún daño.

El descuento en el salario del jugador es muy visto por todos, cuantas veces vemos que a tal o cual jugador se le reduce o a todos los jugadores de un club, por no funcionar óptimamente durante el torneo de competencias. Esta situación es muy común en nuestro tiempo, y no encontramos alguna razón para que pueda operar tal situación.

Tal prohibición, la encontramos insertada en nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 110: los descuentos en el salario de los trabajadores estan prohibidos, salvo, los expresamente autorizados por la Ley, como cuotas sindicales, impuestos fiscales, deudas contraídas con el patrón,

pago de pensiones alimenticias, etc.

En conclusión consideramos, que el jugador tiene la facultad para acudir ante la Autoridad del Trabajo, si se encuentra afectado en el caso antes señalado.

7. Al analizar las disposiciones legales en este tema, consideramos que las multas impuestas libremente por los clubes en contra de los jugadores, son violatorias de la Ley. Ya que existe tal prohibición en el artículo 107 de la Ley Federal del Trabajo en el cual establece "Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen o concepto".

En cuanto a la existencia de esas multas, no cabe duda, ya que las vemos frecuentemente en nuestro fútbol profesional.

Las únicas sanciones que encontramos en nuestra legislación, es decir, la única sanción que se le puede aplicar al jugador, es cuando falte el respeto a los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica del reglamento del fútbol.

C A P I T U L O V I I

1. PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE JUGADORES PROFESIONALES DE FUTBOL ASOCIACION.

Dentro de las finalidades de la Asociación Sindical de Trabajadores está la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que siendo este mismo el establecimiento de las condiciones en las cuales se deberá presentar el trabajo en una o más empresas o establecimientos, y al no haber alguna prohibición legal, para que se celebre este convenio entre la Asociación Sindical de Jugadores Profesionales de Fútbol y sus patronos, me permití realizar este proyecto que a continuación presento, para los efectos conducentes.

CONTRATO COLECTIVO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRA POR UNA PARTE
LA "ASOCIACION SINDICAL DE JUGADORES PROFESIONALES DE -
FUTBOL DE LA REPUBLICA MEXICANA" Y POR LA OTRA: EL CLUB
DEPORTIVO DE FUTBOL PROFESIONAL _____

CON DOMICILIO EN: _____
_____ REPRESENTADA LEGALMENTE POR EL (LOS)-
SEÑOR (ES) _____
_____.

México, D.F., a ____ de _____ de ____

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE, "LA ASOCIACION SINDICAL DE JUGADORES PROFESIONALES DE FUTBOL DE LA REPUBLICA MEXICANA Y POR LA OTRA, EL CLUB DEPORTIVO DE FUTBOL PROFESIONAL _____

CON DOMICILIO EN: _____
_____ REPRESENTADA LEGALMENTE POR EL (LOS) SEÑOR (ES) _____

DEFINICIONES CONVENCIONALES

SINDICATO: "LA ASOCIACION SINDICAL DE JUGADORES PROFESIONALES DE FUTBOL DE LA REPUBLICA MEXICANA".

PATRON: EL CLUB DEPORTIVO DE FUTBOL PROFESIONAL _____

CONTRATO: EL PRESENTE DOCUMENTO.

LEY: LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

C L A U S U L A S

PRIMERA: El presente documento tiene por objeto regular en lo general las relaciones trabajador-patronales entre la Asociación Sindical de Jugadores Profesionales de Futbol de la República Mexicana, con domicilio en la Ciudad de México, Distrito Federal, registrado ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, bajo el número 4177, en fecha 18 de mayo de 1971, y el Patrón _____

SEGUNDA: El Patrón reconoce que el Sindicato agremia en su seno a la totalidad de los trabajadores deportistas de futbol profesional que le prestan sus servicios, con exclusión de cualquier otro Sindicato o grupo de trabajadores libres.

TERCERA: El Patrón reconoce la personalidad del Sindicato como el único representante de los intereses de los trabajadores-deportistas, de las actividades deportivas que aquél desarrolla, en el ámbito de futbol profesional: (jugadores profesionales o cualquiera otro que realice un trabajo dentro del Club de Futbol, ya sea que esté íntimamente ligado a los jugadores o para su servicio) y para ese efecto, se obliga a emplear en dicha actividad única y exclusivamente, a miembros del Sindicato, observando estrictamente los reglamentos relativos, no pudiendo en ningún caso y por nin-

gún motivo contratar elementos libres o de otro Sindicato, de conformidad con el Artículo 395 de la Ley, ya sea directamente o como intermediario de Agentes representantes.

CUARTA: El presente instrumento es el normativo de las relaciones entre Patrón y Trabajadores Deportistas, por lo que no se podrá modificar, suplir o complementar con pactos individuales.

QUINTA: Las partes tratarán todos y cada uno de los asuntos individuales o colectivos que surjan con motivo de la aplicación de este Contrato, a través de sus representantes legales.- Cualquier arreglo que celebren directamente el Patrón con trabajadores sin la intervención del Sindicato, será nulo de pleno derecho.

SEXTA: A efecto de cumplir con lo dispuesto en la cláusula anterior, las partes se mantendrán informadas sobre las personas físicas que tengan capacidad legal para obligarse en sus relaciones laborales, teniendo derecho el Sindicato para designar al o los Delegados Sindicales que en forma pertinente, para el trato y resolución de los conflictos diarios o habituales.

SEPTIMA: Las disposiciones de este contrato, en cuanto beneficien a los trabajadores miembros del Sindicato, no son renunciab~~les~~, cualquier renuncia que llegara a hacerse será nula.-

Las prestaciones que contienen forman parte del Salario - de los Futbolistas. Si el o los trabajadores percibieran - algún beneficio superior a lo estipulado en este contrato, se estará a lo que sea más favorable sin poder reducir en forma alguna los beneficios recibidos.

OCTAVA: Los casos no previstos en este contrato, se regirán por la Ley, y la costumbre. Quedan prohibidas las actuaciones que ataquen la moral pública o las buenas costumbres, así como exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda - poner en peligro la salud o la vida, quien en todo caso se sujetará a lo dispuesto en los Estatutos del Sindicato.

NOVENA: El Patrón se obliga de acuerdo con el Sindicato y trabajador, a celebrar el convenio respectivo sobre su participación en el campeonato de competencia, y a darlo de alta - con 72 horas de anticipación (como mínimo) del cierre de - registro del mismo en la F.M.F. (Federación Mexicana de - Futbol), previa autorización del Sindicato.

DECIMA: Los términos de contratación serán los que se establezcan en los convenios que celebren los trabajadores y el patrón, previo el requisito de inclusión a que se refiere la Cláusula Tercera de este Contrato, siempre y cuando en lo que toca a los salarios y prestaciones de tipo económico, no - se infrinjan las bases generales que se pacten en este contrato.

DECIMA
PRIMERA:

Cuando se trate de trabajadores deportistas extranjeros, -
debera tomarse en cuenta su calidad migratoria, no pudien-
do contratar al trabajador por temporalidades superiores a
las marcadas en la Ley General de Población; así como las-
autorizadas por la Secretaría de Gobernación.

DECIMA
SEGUNDA:

Al término de la vigencia de los convenios de trabajo de--
portivo, tanto patrón como trabajador podrán dar por fina-
lizada la relación de trabajo, pero en su caso será proce-
dente todo lo establecido en el título segundo capítulo IV
y V, de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA
TERCERA:

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 295 y 296
de la Ley Federal del Trabajo; el trabajador deportista no
podrá ser transferido a otro Club, sin su consentimiento;-
el monto de la prima por transferencia de trabajadores se-
determinará por acuerdo entre el club, sindicato y trabaja-
dor, y la participación del trabajador en la prima será de
un treinta por ciento, la que aumentará en un cinco por -
ciento por cada año de servicios hasta llegar al sesenta -
por ciento.

DECIMA
CUARTA:

El Club y Jugador convienen, en que la Comisión de Tasación
esté integrada por las siguientes personas:

- a) Un representante del Sindicato
- b) Un representante del Club
- c) Un representante de la Autoridad del Trabajo

Esta Comisión de Tasación actuará amigablemente en los conflictos que se susciten entre Patrón y Trabajador, y ambos se someterán a la decisión de la misma.

DECIMA
QUINTA:

Si vencido el convenio de trabajo o vencida la temporada de competencia y si no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, el Patrón quedará obligado a aceptar las relaciones por tiempo indeterminado.

DECIMA
SEXTA:

En los convenios de trabajo que se celebren con base en este Contrato Colectivo, se expresará la fecha y la duración del convenio, que en ningún caso podrá ser menor a una temporada de competencia de fútbol profesional.

DECIMA
SEPTIMA:

La jornada máxima de trabajo de los días destinados para desarrollar el adiestramiento del deporte, será de cuatro horas diarias, pudiendo en todo caso dividir las en dos sesiones, dentro del horario comprendido de las 10:00 a.m. y las 18:00 p.m. horas.

DECIMA
OCTAVA:

El trabajador se obliga a concentrarse y a efectuar los viajes para los eventos deportivos, y los gastos que se generen para esos eventos, como el de transportación, hospedaje, alimentación, etc., serán por cuenta del Patrón.

El tiempo considerado para esos viajes, no se considerará como tiempo extraordinario de trabajo.

- DECIMA
NOVENA: No se podrán celebrar convenios o compromisos con el patrón, sin previo consentimiento y por escrito del trabajador y del consentimiento y autorización del Sindicato.
- VIGESIMA: El Patron obliga a cubrir al Sindicato el 100% de los salarios convenidos más las indemnización a que tenga derecho sus representados, por concepto de los daños y per--juicios derivados del incumplimiento del presente contrato.
- VIGESIMA
PRIMERA: El Sindicato garantiza al Patrón el estricto y fiel cum-plimiento de las obligaciones de los trabajadores derivados del presente contrato.
- VIGESIMA
SEGUNDA: El patrón no podrá descontar del salario del trabajador, cantidades por concepto de MULTAS O SANCIONES, Artículo-107 y 110, de la Ley Federal del Trabajo.
- VIGESIMA
TERCERA: El Sindicato se obliga a proporcionar en el término de -noventa y seis horas a los trabajadores deportistas que que-solicite el patrón, previa conformidad del trabajador y la posibilidad de éste para desempeñar el trabajo para -el cual ha sido requerido, de acuerdo con la Cláusula Novena del presente contrato.

VIGESIMA
CUARTA:

El Sindicato se obliga a tramitar oportunamente ante la Secretaría de Gobernación, todo lo relativo a las inter_naciones de los trabajadores extranjeros, previa compro_bación de ser trabajador deportista profesional, a las_ autoridades especiales, prórroga, etc., siempre que se ajusten a las disposiciones existentes.

VIGESIMA
QUINTA:

El 90% (NOVENTA POR CIENTO) cuando menos, de los traba_jadores deportistas que emplee el patrón deberán ser - ciudadanos mexicanos, miembros del Sindicato. El resto_ podrá ser cubierto con trabajadores extranjeros o nacio_ nales o meritorios del Sindicato.

El patrón se compromete a la vez, a presentar en la Se_ cretaría de Trabajo del Sindicato, las peticiones res_ spectivas para su trámite de trabajadores extranjeros - ante la Secretaría de Gobernación, con veinte días hábi_ les de anticipación, cuando se trate de internación o - cambio de calidad migratoria: con diez días hábiles de anticipación cuando se trate de obtener prórroga de es_ tancia en el país y cinco días hábiles para obtener au_ torización de trabajo, quedando desde luego sujetos los permisos a la determinación de la Secretaría de Goberna_ ción.

VIGESIMA
SEXTA:

Los salarios de los trabajadores serán los que fijan en la tabla de salarios respectiva, y se entenderán a base de cuota por día.

Las primas, premios o cualquiera otra gratificación que se le entregue al trabajador deportista por su trabajo por Ley se considerará que forma parte del salario, y - en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas por el uso y la costumbre

VIGESIMA
SEPTIMA:

El patrón no deberá en ningún caso reducir los salarios de los trabajadores a cambio de gratificaciones o cualesquiera otras cantidades o beneficios que perciban - del patrón a cambio de los servicios que le preste.

VIGESIMA
OCTAVA:

Tabla de Salarios Mínimos de los trabajadores deportistas de Fútbol Profesional de la República Mexicana vigente a partir del _____ de _____ de 19__ .

NIVEL

01	6,000.00
02	7,500.00
03	9,500.00
04	12,000.00
05	14,500.00

VIGESIMA
NOVENA:

Indice por niveles de categorías:

<u>NIVEL</u>		<u>CATEGORIA</u>
01	Trabajador Reservista de	3a.
02	Trabajador Reservista de	2a.

<u>NIVEL</u>		<u>CATEGORIA</u>
03	Trabajador Reservista de	1a.
04	Trabajador Titular de	2a.
05	Trabajador Titular de	1a.

NIVEL 01:

Es la evaluación objetiva que se hace del trabajador deportista, en razón de su habilidad, preparación y desempeño en el campo de juego para ser considerado como tal.

NIVEL 02:

Es el trabajador que por su capacidad y destreza, está más próximo a hacer su presentación con el equipo titular en el campo de competencia deportiva.

NIVEL 03:

Es el trabajador que por su clase y habilidad ya hizo su presentación con el equipo titular, y en cualquier momento puede suplir a un trabajador titular en el campo de competencia deportiva.

NIVEL 04:

Es el trabajador que por su habilidad y preparación, mantiene regularmente la titularidad en el equipo, durante todo el campeonato, por lo que se le reconoce tal calidad.

NIVEL 05:

Es el trabajador que tiene una amplia capacidad, preparación y habilidad para el desarrollo de esta actividad deportiva, y que en algunos casos por su capacidad tiene la posibilidad de ser parte integrante del equipo de la Selección Nacional o extranjera en su caso.

TRIGESIMA: El Patrón otorgará una beca económica diaria de - - - - -
\$ _____
_____ para aquellos deportistas semi-profesionales -
que estén prestando sus servicios en aquél. Esta beca será
revisada por el Sindicato anualmente.

TRIGESIMA PRIMERA: El pago de los salarios a los trabajadores y la beca económica se efectuará por regla general, quincenalmente precisamente en los lugares donde presten sus servicios o en aquellos donde se ha venido acostumbrando.

TRIGESIMA SEGUNDA: El Sindicato no se hará responsable de los anticipos que el patrón haga por cualquier concepto a los trabajadores, si no se comprueba por recibos otorgados por aquél.

TRIGESIMA TERCERA: Cuando algún trabajador deje de prestar sus servicios por causa imputable al Patrón, éste se obliga a cubrir su salario integrado en los términos de la Ley, previo el pago de la indemnización.

TRIGESIMA
CUARTA:

En base a lo que establece el Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, es obligación del Patrón descontar del salario de los trabajadores, las cantidades que el Sindicato señala por escrito, por concepto de cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias; la suma que resulte por estos conceptos se entregarán al o los delegados acreditados.

TRIGESIMA
QUINTA:

El Patrón se obliga a cubrir al Sindicato, para fines de previsión social, por quincena vencida a través del o los delegados, una suma igual al _____

_____ de la cantidad total que arroje las nóminas de los salarios de todos los trabajadores deportistas, y pagar por conducto del Delegado el _____

_____ del _____

_____ importe total de las nóminas por concepto de jubilación del trabajador deportista; así como el _____

_____ para la fabricación y sostenimiento de la Estancia Infantil de la "Asociación Sindical de Jugadores Profesionales del Futbol de la República Mexicana". En caso de no efectuarse los pagos puntualmente la ASOC. SIN. JUG. PROF. FUT. REP. MEX., se reserva a sus derechos para

obrar como mejor convenga a sus intereses, pudiendo en todo caso extremo retirar el servicio.

TRIGESIMA
SEXTA:

El Patrón se obliga a proporcionar oportunamente a los trabajadores deportistas los uniformes y demás artículos necesarios para el desarrollo de este trabajo, así como el mantenimiento de los mismos, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego dejen de ser eficientes, durante cada temporada de competencia.

TRIGESIMA
SEPTIMA:

En cumplimiento del artículo 300, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, el Patrón se obliga a organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos a los trabajadores deportistas.

TRIGESIMA
OCTAVA:

El Patrón se obliga a tener en el lugar de trabajo un consultorio de emergencia, que será debidamente equipado de acuerdo con las indicaciones del médico visitador, designado por el Sindicato.

TRIGESIMA
NOVENA:

El Patrón se obliga a afiliar al trabajador deportista en algún centro de asistencia médica competente.

CUADRAGESIMA: En caso de accidente de trabajo, es aplicable lo establecido en el título noveno de la Ley y para el cálculo del monto de la indemnización que proceda, se tomará como base en todo caso el salario integrado.

CUADRAGESIMA PRIMERA: De conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III Bis del Título Cuarto, así como los artículos 153 A al 153 X, de la Ley Federal del Trabajo, las partes convienen en proporcionar capacitación a los trabajadores deportistas.

CUADRAGESIMA SEGUNDA: Para todo lo no pactado en el presente documento, las partes se someten a lo mandado por la Ley, los reglamentos vigentes, al uso y la costumbre.

CUADRAGESIMA TERCERA: El Patrón se compromete para el caso de prórroga, terminación, rescisión o cualquier modificación del convenio de trabajo, hacerlo siempre y ante la presencia del Delegado o ante la presencia del Secretario de Trabajo de la Asociación Sindical de Jugadores Profesionales de Fútbol de la República Mexicana. En tales casos tendrá que ser por escrito.

CUADRAGESIMA CUARTA: El Patrón se obliga a conceder el día de descanso semanal a los trabajadores deportistas, conforme a lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, así como lo establecido en el artículo 73 de la misma Ley.

CUADRAGESIMA QUINTA: Serán considerados como días de descanso obligatorio con goce de salario, los siguientes: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1º de diciembre -

cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo - Federal. A los trabajadores que laboran en estos días, - les será aplicable lo establecido en el artículo 75, se-- gundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

CUADRAGESIMA
SEXTA:

Se considerarán días Festivos con goce de salario, los si guientes: 15 de enero, jueves, viernes y sábado de la se- mana de primavera, 5 de mayo, 12 de octubre y 1º y 2 de - noviembre. Estos días Festivos podrán variarse cuando las partes convengan en ello. En estos días también será apli- cable lo establecido en el artículo 73 de la misma Ley.

CUADREGESIMA
SEPTIMA:

En el caso de que el espectáculo se presente en algún día de descanso obligatorio o en algún día Festivo, al traba- jador deportista no se le podrá considerar como tiempo - extraordinario de trabajo en esos días.

CUADRAGESIMA
OCTAVA:

Al trabajador deportista no le será aplicable la disposi- ción contenida en el párrafo segundo del artículo 71 de - la Ley Federal del Trabajo.

CUADRAGESIMA
NOVENA:

Los trabajadores que tengan de uno a cinco años de servi- cios, tendrán derecho a veinte días laborables por concep- to de vacaciones al terminar el campeonato de competencia y los que hayan cumplido seis años o más, tendrán derecho a veintiocho días laborables por el mismo concepto.

Durante el período de vacaciones, los trabajadores disfrutarán de su salario ordinario. Además, y por el mismo período, recibirán como prima vacacional una cantidad equivalente al 50 por ciento -cincuenta por ciento- del promedio de los salarios tabulados a que deban liquidarse - - aquellas.

QUINCUA-
GESIMA:

Las partes se obligan a depositar este contrato ante la -
Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el cual entrará-
en vigor a partir del _____ de _____
_____ de _____, mismo que será-
revisado en los términos establecidos en la Ley Federal -
del Trabajo.

México, D.F., a ____ de _____ de 19__.

POR LA ASOCIACION SINDICAL DE JUGADORES
PROFESIONALES DE FUTBOL DE LA REPUBLICA
MEXICANA

POR EL PATRON

C. SECRETARIO GENERAL

C. SRIO. DE TRABAJO Y CONFLICTOS

C O N C L U S I O N E S

De lo anterior expuesto podemos deducir lo siguiente:

1.- Que el jugador profesional de fútbol, es la persona física que dedica su capacidad deportiva al logro de compensaciones económicas inmediatas, y que para subsistir, depende de la práctica de esa especialidad deportiva.

2.- De conformidad con lo establecido en los artículos 8 y 10, y demás preceptos del capítulo especial de la Ley Federal del Trabajo, y por estar así estipulado en el contrato individual de trabajo que regula esta profesión; el jugador es un trabajador, y el club deportivo de fútbol profesional es el patrón.

3.- No habiendo alguna prohibición legal en cuanto a la Asociación Sindical; consideramos que el jugador de fútbol tiene la libertad constitucional para asociarse sindicalmente con miembros de su especialidad, con el objeto de estudiar y mejorar sus relaciones de trabajo, ya que es mejor la defensa de sus propios intereses en grupo, que individualmente.

Por lo expuesto es de considerarse que sería anticonstitucional e injusto, que no se le contratara al jugador por el simple hecho de ser miembro activo de la Asociación Sindical, constituida por ellos.

4.- En el medio futbolístico es natural que pueda existir el conflicto de huelga, puesto que existe una relación labo-

ral entre los trabajadores deportistas, que son los futbolistas profesionales y sus patrones, los clubes de fútbol profesional.

Ahora bien, para que este medio de defensa pueda ser legal, debe cumplir con determinados requisitos y entre ellos son: la huelga debe ser llevada a cabo por una coalición de trabajadores para ese efecto, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes; y deberá tener como objetivo el conseguir el equilibrio entre los factores capital-trabajo, armonizando los intereses del capital con los del trabajo: - bien sea para lograr del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar su vigencia, o la celebración del contrato-Ley, o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-Ley; exigir el pago de la participación en las utilidades; - apoyar una huelga que tenga por objeto los antes mencionados y por último, exigir la revisión de los salarios contractuales.

El equilibrio entre los factores capital-trabajo, solamente se logra mediante el pago de justos salarios y condiciones de trabajo.

5.- Estando reconocidos los jugadores profesionales de fútbol y considerados como trabajadores en nuestra Ley Federal del Trabajo, y siendo la sindicalización un derecho de todo trabajador; consideramos que no basta la simple manifestación

de agremiarse, sino que tiene que haber espíritu de clase y una plena conciencia de los deportistas para agruparse, para que así pueda estudiar y mejorar sus relaciones de trabajo, es decir, que el futbolista profesional tenga conciencia de que nada le regalan sino que lo merece, y de que tiene derecho a la sindicalización.

6.- Dentro de las finalidades del Sindicato de Futbolistas, tiene que estar la superación de sus agremiados y la supervisión del cumplimiento desde el punto de vista profesional, - ya que siendo el sindicato responsable del cumplimiento de los contratos, deberá saber que los elementos humanos que representa están en buena condición física y mental, para cumplir con la obligación contratada; pero aún más, dada la actividad que hace que los futbolistas se conviertan en ídolos para la juventud, que ve en ellos la realización de sus deseos y esperanzas de triunfo, el Sindicato deberá vigilar - que en su vida privada, que es del conocimiento público y en su actuación ante el público, cumplan con las normas generales de decencia y moralidad.

7.- En caso de que el futbolista profesional no esté de acuerdo con el monto de la prima por su transferencia; consideramos que el jugador de fútbol profesional tiene el derecho de acudir y el de exigir la integración y el funcionamiento de la "Comisión de Tasación", ya que ésta misma es considerada en la cláusula séptima, inciso a, último párrafo, del Con

trato de Trabajo Deportivo de Fútbol, la cual establece: En caso de desacuerdo en el precio o valor de la prima de transferencia, ambas partes convienen en someterse a la decisión de la "Comisión de Tasación", para que ésta fije el valor de la prima por transferencia. Pues si se trata de cláusulas, - debe entenderse que éstas forman parte integrante del contrato y en consecuencia, las partes estarán dispuestas a aceptar todo el contenido del contrato.

Consideramos que con el funcionamiento de la Comisión - de Tasación, se vendría a solucionar una de las más graves - injusticias que cometen los clubes deportivos en contra de los futbolistas profesionales; ya que se da frecuentemente - el caso en el que los clubes fijan a su propio arbitrio, un precio alto por el traspaso de un jugador, un precio que nunca se pagará; causándole así un perjuicio al futbolista, ya que lo puede mantener un lapso más o menos largo inactivo, perjudicándolo en su preparación deportiva o tal vez definitivamente de la actividad lícita que ha escogido, ya que es la práctica de fútbol por un salario.

También se vendría a solucionar si fuera el caso inverso, en que el jugador pidiera una cantidad exagerada por su transferencia, causándole así un perjuicio al club, ya que - el jugador podría seguir cobrando durante seis meses el 50% de su salario sin presentarse a sus actividades deportivas - de trabajo.

Cuando el Club Deportivo fija un precio alto por la transferencia de un futbolista sin el acuerdo de éste, el hecho es ilegal, ya que se le obliga al jugador a seguir prestando su trabajo en el club al cual pertenece, además de que este hecho es violatorio de la libertad de trabajo, consignada en el artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; es decir, al jugador se le coarta la libertad de - contratación con otro club deportivo de Fútbol Profesional.

8.- El Contrato Colectivo de Trabajo es el resultado del acuerdo celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, y cuyo objetivo, es el de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el - trabajo en uno o más empresas o establecimientos.

En el aspecto deportivo de Fútbol Profesional; toda vez que no exista taxativa legal y siendo válido la existencia - del sindicato de futbolistas profesionales, consideramos que es legal que se celebre Contrato Colectivo de Trabajo, entre el sindicato de estos trabajadores especializados y sus patrones, que son los clubes deportivos de Fútbol Profesional.

9.- En cuanto al día de descanso semanal y a los días de - descanso obligatorio, establecidos en nuestra Ley Federal del Trabajo; los que disfrutará todo trabajador. La obligación de proporcionarle el día de descanso semanal al jugador profesional de fútbol subsiste, que por lo general está establecido por la costumbre de los clubes, que el día de descanso semana

nal sea aquel siguiente al de la competencia; consideramos, que si el jugador se presenta a desempeñar su trabajo deportivo en el día de descanso semanal, se le deberá pagar independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado, conforme a lo establecido en el artículo 73, de la misma Ley.

Por lo que respecta a los días de descanso obligatorio; consideramos que al jugador se le debe pagar independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble cuando éste mismo se presente a desarrollar su trabajo deportivo, conforme a lo establecido en el artículo 75, de la misma Ley; también consideramos, de que si se da el caso en el que en los días de descanso obligatorio debe presentarse el espectáculo de Fútbol, no se le - - debe retribuir al jugador alguna compensación especial, ya - que es en esos días cuando el público dispone de oportunidad y facilidad para concurrir al espectáculo, fin último y principal de la relación de trabajo deportivo. Es decir, en el - caso de que el jugador se presente a desempeñar su trabajo - en los días de descanso obligatorio, se le debe de pagar un salario doble; en caso de que coincidan los días de descanso obligatorio con el día en el que debe presentarse el espectáculo de Fútbol, no se le debe de considerar como tiempo extraordinario de trabajo.

10.- Consideramos que con la existencia del Sindicato de Jugadores Profesionales de Fútbol se podría establecer un tabulador de salarios, es decir:

a) Que se estableciera un salario mínimo que se le podrá retribuírsele al jugador por parte de los clubes, por la prestación del trabajo deportivo.

b) Que se estableciera una beca económica, para los deportistas que no tengan calidad de jugadores profesionales - de Fútbol, que estén prestando su actividad deportiva en algún club deportivo de Fútbol Profesional.

c) Por lo que respecta a los salarios diferentes a los mínimos, que éstos mismos se establecieran por la capacidad del propio trabajador deportista.

11.- Consideramos que el descuento en el salario del jugador profesional de Fútbol por el hecho de no estar funcionando - óptimamente es ilegal, ya que tal ilegalidad la encontramos en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 110, el cual establece que los descuentos en el salario de los trabajadores están prohibidos, salvo los expresamente autorizados por la misma, y entre ellos son: cuotas sindicales, impuestos - fiscales, deudas contraídas con el patrón, pago de pensiones alimenticias, etc.

12.- Consideramos que las multas impuestas a los futbolistas profesionales, por parte de los clubes de Fútbol son ilegales, ya que existe prohibición legal en el artículo 107, de

la misma Ley, el cual establece que está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen o concepto.

13.- Por último, consideramos que es legal y válido la constitución y existencia del Sindicato de Jugadores Profesionales de Fútbol Profesional, y no vemos el porqué del rechazo de los Clubes de Fútbol Profesional, ya que ésto es anticonstitucional.

B I B L I O G R A F I A

CUEVA, MARIO DE LA .- "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
Tomo I, Edit. Porrúa, S. A., Octava Edición, México, 1982.
Tomo II, Tercera Edición, 1984.

TRUEBA URBINA, ALBERTO .- "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", Edit.
Porrúa, S. A., Primera Edición, México, 1970.

ROJINA VILLEGAS, RAFAEL .- "COMPENDIO DE DERECHO CIVIL", Tomo
I, Edit. Porrúa, S. A., Decimaquinta Edición, México, 1978.

CABRERA BAZAN, JOSE .- "EL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO", -
Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor, Madrid, España, 1961.

CID Y MULET, J. .- "LIBRO DE ORO DEL FUTBOL MEXICANO", Edit.
B. Costa-Amic, Segunda Edición, México, 1962.

CANTON MOLLER, MIGUEL Y VAZQUEZ ROMERO, ADOLFO .- "DERECHO -
DEL TRABAJO DEPORTIVO", Edit. Yukalpeten, México, 1975.

CANTON MOLLER, MIGUEL Y VAZQUEZ ROMERO, ADOLFO .- "DERECHO
DEL DEPORTE", Edit. Esfinge, S. A., Primera Edición, México,
1968.

LEGISLACION CONSULTADA

"CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS", Edit.
Porrúa, S. A., Octagésima Primera Edición, México, 1986.

"LEY FEDERAL DEL TRABAJO", Edit. Porrúa, S. A., Quincuagésima Cuarta Edición, México, 1986.

"ESTATUTO DEL SINDICATO DE JUGADORES PROFESIONALES DE FUTBOL DE LA REPUBLICA MEXICANA", México, 1971.

"ESTATUTO Y REGLAMENTOS DE LA FEDERACION MEXICANA DE FUTBOL ASOCIACION, A. C.", México, 1984.