

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

LA IMPORTANCIA DEL SINDICALISMO

EN EL DEPORTE

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

WENDOLYNE MARQUEZ ROSADO

ASESORA: LIC. LILIA GARCÍA MORALES

México, D.F.

2007.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A DIOS: Por iluminarme el camino y bendecirme siempre, te doy gracias por estar siempre a mi lado, no nada más te dedico este libro sino mis oraciones, mi ser y mi vida entera.

A MI MADRE T.S. ZOILA ROSADO RUÍZ:

Gracias por haberme dado la vida y por todos tus consejos que con el paso del tiempo me han enseñado a seguir adelante, por consentirme tanto, puesto que eso es parte de mi seguridad como persona; gracias por tu apoyo. Te amo “mom”.

A MI PADRE CAPITAN DE CORBETA. CÉSAR MÁRQUEZ Y RODRÍGUEZ:

Gracias por enseñarme el amor a la lectura, por tu disciplina y sobre todo por darme la oportunidad de quererte más, porque en tus ojos se me refleja el espíritu de lucha y de no darse por vencido, porque cada vez que veo el mar, siempre estás tu en él y en mi corazón. Te amo “pa”.

A MI HERMANA T.S. AMÉRICA PATRICIA MÁRQUEZ ROSADO:

Por que Dios, el tiempo y la vida nos ha dado otra oportunidad. Por tus palabras para motivarme al realizar este trabajo, te agradezco por darme la dicha de reunirnos de nuevo las cuatro. En mi siempre habrá un hombro para que te apoyes. Dios sabe que ¡te quiero¡.

A MI HERMANA C.P. CELIA BEATRIZ MÁRQUEZ ROSADO:

Gracias por darme tu ejemplo en el trabajo, por animarme siempre a dar el paso, por tu fortaleza, tu protección, por los momentos más difíciles en los que has estado conmigo, por tu hermandad mil gracias. Sabes que cuentas conmigo. Te quiero mucho.

A MI HERMANA LIC. JAQUELINE MÁRQUEZ ROSADO:

Gracias por estar siempre a mi lado, por sentir tu cariño, tu sinceridad, por entregarme tu hermandad incondicionalmente, por escuchar y apoyarme en cada etapa de mi vida, porque tu presencia alimenta mi espíritu. Mil gracias. Te quiero mucho.

Las quiero mucho hermanas.

A MI ESPOSO C.P. ISAAC PÉREZ ESPEJEL:

Te agradezco por ser el hombre que siempre he amado en mi vida, por el amor, comprensión, respeto y protección. Porque me alientas a seguir en mis proyectos, porque pones siempre una sonrisa en mi alma, porque tienes tu casa en mi corazón, porque juntos hemos logrado un hogar y juntos lograremos mucho más. Te amo y admiro.

A MI HIJO CÉSAR FERNANDO PÉREZ MÁRQUEZ

Mi cielo, gracias por alentarme a cada momento, por tus abrazos que llenan mi alma de fuerza, por tu paciencia, te dedico este trabajo, como una prueba de lo mucho que podemos lograr en la vida, siempre he estado orgullosa de ti, por ser un niño inteligente y por todo el amor que a diario me das. Eres mi amigo. Te amo.

A MI HIJO DANIEL FERNANDO PÉREZ MÁRQUEZ:

Mi cielo, gracias porque en tu sonrisa y tu carita veo los motivos que me guían a superarme, por esas palabritas que hacen que yo siga luchando y por esas manitas que al tocar mi cara siento que lo tengo todo, porque los tengo a ti y a tu hermano. Te amo.

A MI AHIJADO ROBERTO ANTONIO VARGAS MÁRQUEZ:

Por estar conmigo acompañándome siempre y para que siempre siga adelante. Que Dios te cuide siempre.

A MIS SOBRINOS:

NASHIELY:

Te agradezco tu amistad, tu confianza y sinceridad que siempre has tenido conmigo. Que Dios te bendiga siempre.

ALEJANDRO:

Te agradezco por la ternura con la que siempre me has distinguido en tu trato. Que Dios siempre guíe tu senda.

A PAPÁ FERNANDO:

Gracias por su apoyo, porque se que siempre puedo contar con usted, por ser mi segundo padre, por su alegría y comprensión.

A ABUELITA PACHITA:

Gracias por sus bendiciones, su cariño, y sus palabras de aliento.

A LA FAMILIA PÉREZ ZAVALA:

No sé como agradecerles el haberme enseñado a acercarme más a Dios y sobre todo a acrecentar más mi fe, por hacerme descubrir en mi corazón que los milagros existen. Gracias mil.

A MI MAESTRA LIC. LILIA GARCÍA MORALES:

Le agradezco por todo este tiempo de apoyo, por encausarme en mi carrera, porque siempre ha sido para mi un respaldo en este proyecto, por transmitirme sus conocimientos, gracias por toda su atención y su tiempo y porque además de haber sido mi Maestra, es un ejemplo a seguir en el Derecho.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO Y A MIS MAESTROS.

A LOS QUE INTEGRAN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

A TODOS MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS.

A MI GRAN AMIGO EDUARDO CEDEÑO NICOLÁS “LALILLO”:

Por orientarme y guiarme en todo este tiempo, pero sobre todo por ser más que un amigo, un hermano. Te agradezco infinitamente todo tu apoyo.

A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA CONADE:

Porque gracias a cada uno de ustedes he aprendido mucho, precisamente ustedes son la inspiración de este trabajo, el convivir con ustedes me ha enseñado a desarrollar mi vocación de servir al trabajador, sus inquietudes y sus necesidades son motivos suficientes para llevar a cabo la defensa y mejora de una vida laboral digna. Me han dado la visión de defender y no dejar desprotegido al trabajador, puesto que los trabajadores son el motor y el corazón de cada institución y empresa. Les doy mi respeto y agradecimiento por confiar en mí.

A TODOS LOS BOXEADORES DE MÉXICO:

Precisamente por su gran fuerza y valor que tanto físicamente como espiritualmente lo demuestran en el ring, es por eso que se dedica este trabajo a ustedes, porque como en otros países es respaldado y defendido al deportista profesional, en este país debe cambiar la mentalidad y unirse todos para llegar a un mismo fin positivamente y ayudarse unos a otros.

A TODOS LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES DE MÉXICO:

Este Trabajo es dedicado a ustedes porque al conocer las inquietudes Y carencias de los deportistas en México creemos que deben estar más protegidos y respaldados en cuanto a sus derechos y a sus actividades deportivas cotidianas, porque el deportista en general es un ser lleno de espíritu, entrega, energía y fuerza comprometido no sólo con el patrón sino con el país en muchas de las veces, ya que nos representan en todo el mundo, sabemos que merece respeto y dignidad.

Indice

Introducción

1. Lineamientos Generales de la Relación Laboral

La relación laboral

Elementos de la Relación laboral

Sujetos

Trabajador

Patrón

Servicio Personal

Subordinación

Salario

Suspensión de la Relación Laboral

Terminación de la Relación Laboral

El Contrato de Trabajo

Contrato Individual de Trabajo

Contrato por Tiempo Determinado

Contrato Por Obra Determinada

Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado

Contrato de Aprendizaje

Contrato a Prueba

Condiciones de Trabajo

Clasificación de las Condiciones de Trabajo

Modificación de las Condiciones de Trabajo a solicitud del trabajador

Modificación de las Condiciones de Trabajo a solicitud del patrón

Coalición

Sindicato

Requisitos para el Registro

Estatutos

Obligaciones y Prohibiciones de los Sindicatos

Contrato Colectivo de Trabajo

Definición Legal

Integración del Clausulado

Deportista Profesional

2. Antecedentes del Deporte y del Sindicalismo

Del Derecho del Trabajo

Los Griegos

Los Romanos

Los Aztecas

El Deporte en México a través de las Olimpiadas

Juegos Olímpicos

Olimpiada

El Sindicalismo

En Europa

En México

3. Marco Jurídico

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del trabajo

Reglamento del Deporte

4. La sindicalización de los Deportistas Profesionales

Derechos y Obligaciones de los Deportistas

Derechos

Obligaciones

Análisis de las Condiciones de Trabajo de los Deportistas Profesionales

Necesidad de asociarse y formar un Sindicato de Deportistas Profesionales

Contratación de Manera Colectiva

El Derecho a la Huelga

Conclusiones

Bibliografía

ANEXO I

ANEXO II

INTRODUCCIÓN

El deporte en nuestro país, se ha ido desarrollando con el paso del tiempo, por lo que, al notar el éxito y los logros de nuestros deportistas profesionales mexicanos así como los amateur, sabemos que tienen un lugar muy importante en la historia deportiva, pero que a su vez debemos de retribuirles al esfuerzo que cada día hacen por llegar a una meta y dejar a nuestro país en alto, a través de su trabajo.

Es por eso que esta investigación va encaminada a analizar la importancia que tiene el llevar a cabo el Sindicalismo en el Deporte, toda vez que, los deportistas necesitan respaldarse en cuanto a la defensa de sus derechos individuales como tales, por lo que es necesario la organización colectiva para resolver los conflictos que como en todos los ámbitos laborales existen.

Por lo anterior, cada uno de los capítulos que se presentan, nos muestran el análisis tanto jurídico como personal que envuelve al deportista profesional.

En nuestro **primer capítulo** analizaremos algunos conceptos de nuestro tema en relación al deporte y también a los conceptos del sindicalismo y otros aspectos de carácter laboral general.

En el **segundo capítulo** mostraremos algunos aspectos históricos relacionados con el deporte, así como antecedentes del sindicalismo desde sus inicios y, sobre todo, la razón del porqué la existencia del mismo.

En el **tercer capítulo** mencionamos el marco jurídico, para fundar y motivar este trabajo y las necesidades que nos llevaron a realizar esta investigación partiendo desde nuestra norma suprema y siguiendo con la normatividad que nos ayuda a defender los intereses de los deportistas profesionales.

En el **cuarto capítulo** se manifiestan algunas de las soluciones que pueden llegar a resolver los conflictos y necesidades que el deportista profesional tiene en su práctica laboral y además manifestamos propuestas de manera personal en relación a cómo creemos que pueden ser respaldados los deportistas de una manera laboral defendiendo su capacidad así como su integridad física.

Por tal motivo, creemos que de este trabajo se desprende que es necesario abrir una oportunidad al servicio de vocación sindical al deporte profesional, para defender los derechos e intereses de los mismos deportistas profesionales y, por ende, de su familia.

CAPÍTULO 1

LINEAMIENTOS GENERALES DE LA RELACIÓN LABORAL

Este trabajo fue motivado para crear una organización que proteja los intereses comunes de los deportistas profesionales desde que inician su actividad hasta lograr su realización profesional.

La libertad sindical es el logro más hermoso del movimiento obrero en toda la historia y hasta nuestros días.

Los trabajadores siempre marcaron la lucha por una nueva idea de democracia social dentro del sistema capitalista, en donde se fijarían condiciones de trabajo los cuales reflejarían una verdadera justicia social.

Es por ese motivo que analizaremos una propuesta dentro del sindicalismo, la cual es fortalecer las condiciones de los deportistas, pero no sólo de los que ya han crecido y que se han realizado en su ámbito, sino darle el apoyo a los que van naciendo y a su vez creciendo en distintas ramas del deporte.

Esta propuesta tiene como fin estudiar, analizar y sobre todo aportar una solución al respeto de las condiciones y derechos que tienen los deportistas profesionales, que sepan que uniéndose superarían más retos, no solo en una carrera, en una cancha o en otro escenario deportivo, sino que los retos también los podrán lograr uniendo sus ideas y buscando mejorar sus situaciones y condiciones que dignamente se merecen.

Sabemos de antemano que nuestra Carta Magna, La Constitución, nos apoya en esta idea, al igual que la Ley Federal del Trabajo, con las cuales

podemos despegar esta propuesta que beneficiaría a todos los deportistas profesionales de México.

Conocemos las aspiraciones de los deportistas, sus logros, sus metas, porque siempre son difundidas en algún medio de comunicación, pero nunca sabemos todo lo que atraviesan para conseguir sus éxitos y sobre todo, en qué condiciones laborales se ven envueltos para obtenerlas.

Sólo se necesita la sabia organización de todos y el espíritu de unión, de lucha, para apoyarse mutuamente unos con otros y así conseguir una organización que los respalde y defienda sus intereses comunes tanto laborales y sociales, como económicos.

La importancia del Sindicalismo en el Deporte es una necesidad que responde a la necesidad de respaldar los derechos y obligaciones por las que el Deportista Profesional atraviese de manera general y que seguramente tendrían un mejor resultado con la unión de todos en beneficio de los intereses que tienen en común, a través de una organización que beneficie sus intereses colectivos.

1.1. La Relación Laboral

Para iniciar el tema que nos acontece es necesario que definamos lo que es la Relación Laboral. Por lo que sabemos, para que se constituya una relación de trabajo, no es necesario que se dé el acuerdo de voluntades, ya que en las empresas donde existe un Contrato Colectivo de Trabajo los Sindicatos son libres de ocupar las plazas vacantes y, un aspecto muy

importante es que lo pueden hacer aún en contra de la voluntad del patrón; esto le da autonomía a un sindicato y sobre todo fuerza.

De acuerdo a lo que manifiesta el Dr. José Dávalos, “La ley establece como debe sustituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes”¹.

Lo anterior quiere decir que para que haya un equilibrio entre las partes deben existir derechos en ambas y así comprendan sus mutuas necesidades y obligaciones.

La ley nos indica que la relación laboral se da entre la persona que presta el trabajo y la que lo recibe, pero antes debemos analizar los elementos subjetivos de trabajo que, como anteriormente lo mencionamos, son el trabajador y el patrón.

También debemos comentar que si una persona presta un servicio a otra, la primera se encuentra bajo la protección de la legislación laboral a menos que el patrón demuestre lo contrario.

La historia nos demuestra que los patrones han tratado de extinguir la figura de la relación laboral contratando a las personas bajo regímenes distintos (como lo son la Prestación de Servicios Profesionales o algunas otras contrataciones de comisión mercantil), con el fin de evadir su responsabilidad laboral.

1.1.1. Elementos de la Relación Laboral

¹ DÁVALOS José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa .S.A. México, DF.1994. p.106.

Mencionaremos las dos clases de elementos de la Relación de trabajo:

Elementos Subjetivos: Trabajador y Patrón.

Elementos Objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

1.1.2. Sujetos

En todas las relaciones laborales, ya sean individuales o colectivas, los sujetos esenciales y fundamentales que debemos analizar son el trabajador y el patrón.

1.1.3. Trabajador

El Diccionario nos define el término trabajador de la siguiente manera:

Trabajador: “ Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal o subordinado”.²

Con el paso del tiempo, se le ha denominado de varias formas, como lo son: asalariado, obrero, operario, jornalero, etc.; pero el concepto que ha sido más aceptado tanto en la teoría como en la práctica es la de “trabajador”.

Ahora plasmaremos el concepto de trabajador de acuerdo al Diccionario de Derecho de Rafael de Pina Vara:

Trabajador: “Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (art. 8º de la Ley Federal del Trabajo). Para los efectos

² DE PINA RAFAEL Y DEPINA VARA RAFAEL. Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa .S.A. México.1992. p.481.

de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Otra manera de llamar al trabajador es *empleado*, y otros como peón, obrero, asalariado, etc.

Señalaremos a continuación la definición de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 8. Trabajador: “Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

1.1.4. Patrón

El diccionario define el término patrón como “El que manda y dirige un pequeño buque mercante.”

Patrón: “m. El que manda y dirige un pequeño buque mercante.”³

La terminología del concepto de patrón es la siguiente; es la persona que recibe los servicios del trabajador y se le puede conocer como, empleador, acreedor del trabajo, patrono, patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario etc, por lo que los mas comunes son empresario y patrón.

Patrón: “Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (art. 10 de la Ley Federal del Trabajo)”.

Artículo 10. “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

³ Ibidem.

Se ha dicho en la teoría que el patrón es quien tiene la habilidad de dirigir la actividad laboral.

Debemos destacar que el patrón puede ser una persona física o moral y que es quien recibe los servicios del trabajador.

1.1.5. Servicio Personal

Para adquirir la calidad de trabajador es necesario que se preste un servicio a otra persona, y así mismo este servicio no tiene que ser forzosamente de manera personal, es decir si se puede sustituir al trabajador si éste no pudiera en un momento dado presentarse a sus labores para llevar a cabo su servicio por el que fue contratado, siempre y cuando el patrón esté de acuerdo.

1.1.6. Subordinación

Con relación a la subordinación nos referimos al carácter del patrón, quien tiene un poder jurídico de mando el cual es seguido de un deber de obediencia por parte del trabajador que es quien presta sus servicios.

1.1.7. Salario

El Diccionario nos da una definición de lo que significa el salario como a continuación se menciona:

“Salario (*del lat. Salarium; de sal, sal*) m. estipendio, remuneración de un trabajo o servicio. En especial cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores manuales”.⁴

El salario, es la retribución que el trabajador va a recibir a cambio de su trabajo o servicio personal, el pago de esta remuneración es una causa por la existencia de la relación de trabajo que se forma del servicio personal subordinado de una persona física que es el trabajador, a una persona moral que es el patrón o la empresa misma.

Asimismo, sabemos que el salario se puede determinar de las siguientes formas: por comisión, a precio alzado por unidad de obra, por lo que el salario está conformado por los pagos que se realizan en efectivo; por cuota diaria, también se toman en cuenta las gratificaciones, percepciones la habitación, agregamos las primas, todas las prestaciones en especie y las demás que se deriven del mismo pago.

De acuerdo a lo que nos señala la ley, tenemos a continuación su definición.

De acuerdo al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo. “...es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

1.1.8. Suspensión de la Relación Laboral

⁴ Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Selecciones Reader's Digest, Tomo 7. Madrid, México, Caracas, Santiago de Chile, Nueva York. 1972.

Es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono.

Debemos comentar que la suspensión tiene como repercusión que los trabajadores no perciban su salario durante el tiempo que dure ésta, aunque la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje determina el tiempo que durará y también hemos investigado que como la suspensión de actividades causa dificultades al trabajador, la Junta Federal al autorizar la suspensión, fijará el tiempo y la indemnización que se le otorgará al trabajador, mientras encuentra una nueva ocupación. La indemnización no debe exceder de un mes de salario de acuerdo con la ley.

Asimismo, "...toda suspensión que se derive de una de las causas legales o si no se siguen los procedimientos correspondientes, da lugar a la responsabilidad del patrón".⁵

Al analizar lo anterior comentamos que el patrón debe seguir con los requisitos al pie de la letra ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, toda vez que de no hacerlo, terminará sancionado por caer en responsabilidad.

1.1.9. Terminación de la Relación Laboral

En relación al punto de la terminación de la relación laboral, debemos analizar algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo que son inherentes a este tema y que a continuación los mencionaremos:

⁵TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. México, 1981, p.394.

De acuerdo a la doctrina, manifestamos que “La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación”.⁶

De acuerdo al artículo 42 de la ley nos dice las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y también para el patrón.

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

Ambas partes podrán dar por terminada la relación de trabajo en el momento que cualquiera de las partes lo deseen, toda vez que ninguna tiene la obligación de permanecer unida a la otra, esta relación tiene una garantía de libertad.

El artículo 47 de nuestra ley de la materia, nos muestra las causas en que se puede presentar la rescisión de la relación de trabajo y en cada una de sus fracciones se analiza cada una de las mismas.

De acuerdo al artículo 49 se puede apreciar las causas por las que el patrón no que da obligado a reinstalar al trabajador, por supuesto que con el

⁶ DÁVALOS José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa. S.A. México. 1994. p. 171.

pago de la indemnización correspondiente al salario de cada trabajador.

El artículo 50, el cual es muy famoso en el ámbito laboral, nos muestra en que consiste la indemnización que se le hace a un trabajador en el caso de que éste decida no pelear su reinstalación en el trabajo.

El artículo 51, nos da a conocer las causas de la rescisión de la relación de trabajo pero no imputable al trabajador y se aprecia en cada una de sus fracciones los casos.

El artículo 52 de la ley, nos muestra las causas para que el trabajador se separe de su trabajo y nos dice que son 30 días a partir de la fecha en que se presente alguna de las causas de las que habla el artículo 51 de la misma ley.

En relación a las causas por las que se da la terminación de las relaciones de trabajo, el artículo 53 nos muestra en sus fracciones cuales son:

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

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36,37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.”

En el artículo 54, se demuestra la excepción en cuanto a la terminación de la relación de trabajo, puesto que se especifica que el trabajador se puede

encontrar en el caso de un riesgo no profesional, pagándole el patrón un mes de salario y doce días por cada año de servicios y a proporcionarle un empleo de acuerdo a sus aptitudes si es el caso en que disminuyera su capacidad de trabajo.

El artículo 433, señala que, “La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la resolución definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes”.

El artículo 434 de la Ley Laboral menciona que: “Son causas de terminación de las relaciones Colectivas de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38 y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.”

Hay causas de terminación de la relación laboral, que no son imputables al patrón y que de alguna manera son justificables para dar fin a la relación laboral, teniendo que aceptarlo el trabajador, ya que como hemos analizado, la muerte, la incapacidad física del patrón, son causa que no son planeadas, así

que sólo queda terminar la relación laboral, puesto que el patrón no podrá seguir dirigiendo la empresa.

La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia, la quiebra legalmente declarada, o la reducción de los trabajos definitivamente también son causas que no tienen remedio y llevan a la terminación laboral en comento, toda vez que en algunos casos ya no hay recursos económicos para continuar, en otros casos ya no hay trabajos que realizar así que eso conlleva a que no se necesite la labor del trabajador y surjan recortes de personal o despidos.

El artículo 435 de la ley de la materia señala que “En los casos señalados en el artículo anterior, se observan las normas siguientes:

- I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previa el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desaprobe;
- II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y
- III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica”.

Como hemos observado en las tres fracciones anteriores que mencionan las fracciones de las causas de la terminación laboral, debemos apreciar que

en todos los casos se debe dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para su autorización y saber su aprobación.

Esta situación de dar a conocer la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la situación por la que la empresa está pasando, es una obligación del patrón, además de que con esto no hay imputabilidad para el patrón, pero como hemos visto deben ser causas totalmente justificables.

El artículo 436 de la ley laboral menciona que “En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad en los casos a que se refiere el artículo 162”.

En este artículo y en este caso de terminación de los trabajos es interesante analizar que el trabajador no se va de la empresa con las simples “gracias” de la misma empresa sino que recibirá como derecho una indemnización, toda vez que el trabajador no tiene imputación en la terminación, pero aún así existe dicha terminación, puesto que al haberse quedado sin empleo, tendrá una reserva económica mientras busca un nuevo empleo.

De lo anterior hay que tomar en cuenta que si el patrón reanuda las labores en su empresa o crea una nueva empresa tiene la obligación además de preferir en igualdad a los trabajadores mexicanos con relación a quienes no lo sean, también debe preferir a quienes le hayan servido con mayor antigüedad, a los que hayan laborado para él y tengan que mantener una

familia y por supuesto a todos aquellos que están sindicalizados puesto que tienen un respaldo de su sindicato, ya existe el derecho de preferencia el que tienen los trabajadores, y lo sabemos por el simple

hecho de que los trabajadores ya habían laborado en la empresa y fueron despedidos, así que merecen ser contratados de nuevo.

1.2. EL CONTRATO DE TRABAJO

El Contrato Individual de Trabajo, de acuerdo al artículo 20 de la ley de nuestra materia señala lo siguiente: “es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

1.2.1. Contrato Individual de Trabajo

Si se contrata a una persona, es importante que se cumpla con el Contrato Individual de trabajo, toda vez que se encuentra sujeto a normas laborales y ambas partes deben cumplirlo como todo instrumento jurídico.

Esta figura del contrato acreditará que existe una relación entre el trabajador y el patrón y se generará por lo tanto un acuerdo de voluntades y si es por medio del mismo contrato quiere decir que este acuerdo es expreso, aunque en algunas ocasiones esta relación laboral se da de manera tácita.

1.2.2. Contrato por Tiempo Determinado

En este contrato apreciamos que es limitante en cuanto al tiempo, por lo que extingue la estabilidad que el trabajador pudiera adquirir en la empresa o la fuente de trabajo.

Dicho contrato se enfoca al simple transcurso del tiempo, así que cuando el tiempo en mención transcurra, es natural que la relación laboral se concluirá, por lo que el contrato también.

Estos casos se dan cuando las personas son contratadas por alguna temporada como es el caso de las tiendas y para poder cubrir dicha temporada contratan más personal para así poder darse abasto en esa época.

1.2.3. Contrato por obra determinada

En este contrato encontramos que el trabajador está sujeto a que dure la relación de trabajo hasta que se concluya el objeto materia del contrato laboral, toda vez que una vez que se haya realizado dicho objeto o acción, este mismo contrato extinguirá la relación laboral.

Por lo anterior se deriva que no habrá responsabilidad para el patrón y mucho menos se deberá interpretar como un despido injustificado, por lo que su propia naturaleza se determina en el cuerpo y contenido de las cláusulas del mencionado contrato.

1.2.4. Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado

Este contrato se da de manera individual, es reconocido por la ley y como ella misma lo dice que “a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.”

A esto se refiere la ley en su artículo 35, mismo que de él debemos desprender que en realidad este artículo no extingue la incertidumbre de cuanto tiempo durará la relación laboral, por lo que la misma legislación protege al trabajador dejándolo de manera indefinida.

Este contrato dependerá de la capacidad física y mental del trabajador, ya que de eso depende el que siga prestando su servicio al patrón.

Hemos mencionado algunos tipos de contratos que existen, toda vez que es necesario analizar las condiciones en que se contratan a algunos trabajadores y en ellos se incluyen a los deportistas, ya que ellos también son trabajadores.

1.2.5. Contrato de Aprendizaje

Aunque sabemos que ya no existe actualmente en nuestra ley lo mencionaremos como un antecedente; “es aquél que en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios a otra, recibiendo en cambio, enseñanza en un arte u oficio y la retribución correspondiente”.⁷

Este tipo de contrato se podría decir que las dos partes dentro del mismo reciben algo a cambio, así que es conveniente para las dos.

Con relación a la retribución pecuniaria por parte del patrón, ésta variaba de acuerdo al período del aprendizaje, o también podría ser un pago en especie como alimento, vestido o alguna otra cosa.

⁷ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A. México 1992. p.32.

La Nueva Ley, “Exposición de Motivos”, era una reminiscencia medieval, porque en muchas ocasiones o en su mayoría, se convertía en un pretexto de enseñanza a cambio de no pagar salarios ni respetar los derechos de los trabajadores; o hasta en ocasiones bajar más los salarios.

Se suprimió dicho contrato para evitar abusos patronales, pero desgraciadamente cuando contrataban a alguien y no reunía los requisitos de experiencia y conocimientos, al poco tiempo tenían que prescindir de él.

1.2.6. Contrato a Prueba

El presente contrato, en la actualidad no aparece en nuestra legislación; “el desenvolvimiento del mismo queda subordinado, en alguno de sus aspectos, a que las pruebas señaladas en las mencionadas cláusulas tengan o no efectividad, y den o no el resultado que con las mismas se busca”.⁸

Efectivamente existe un contrato de trabajo, pero con el detalle de cláusulas a prueba que limitarán completamente la garantía del contrato en su desenvolvimiento, toda vez que de no cumplirse o darse la naturaleza de las mismas, es entonces cuando nacerá una relación de trabajo definitiva.

1.3. Condiciones de Trabajo

El concepto de las condiciones de Trabajo las definiremos a continuación como:

⁸ *Ibíd.*, p.35.

“las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las y los que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.⁹

En este concepto podemos apreciar que sólo plasma lo referente a los beneficios que pueden existir respecto a las condiciones de trabajo del trabajador, pero no especifica que también existen beneficios para la otra parte que es el patrón.

Estas condiciones las manifestamos para que lleguemos a analizar en la actualidad las condiciones de los deportistas profesionales, ya que son condiciones en las que no les son respetados sus derechos laborales.

1.3.1. Clasificación de las Condiciones de Trabajo

Las condiciones de Trabajo nos muestran los derechos y obligaciones de mayor importancia que intervienen en la relación de trabajo y que son el objeto del mismo.

De acuerdo a lo que menciona el maestro Néstor de Buen L., nos comenta que además del capítulo de las condiciones de trabajo, se debería agregar otro título que se nombrara “Derechos y Obligaciones de los trabajadores y de los patrones”. (39), ya que se observarían los derechos y las prohibiciones que tienen tanto los trabajadores, como los patrones, y también se señala el adiestramiento de los trabajadores, la capacitación, la antigüedad, lo relativo al ascenso etc.

⁹ DÁVALOS José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa. México.1994. p.179.

Mencionemos en este momento el caso en que el trabajador solicita la modificación de las condiciones de trabajo.

Esta modificación de las condiciones de trabajo al ser analizadas las de los deportistas, deben ser mejoradas para su beneficio personal y laboral.

1.3.2. Modificación de las condiciones de trabajo a solicitud del trabajador.

En la actualidad no es muy claro el hablar de un procedimiento para modificar las condiciones jurídicas y económicas que el trabajador necesite, pero cabe hacer mención que será más fácil modificar el aspecto jurídico laboral que el trabajador necesite, el aspecto económico, puesto que en el rubro económico no se puede disponer de un presupuesto en general y vano, más que la misma empresa lo podrá estipular por supuesto mayor o igual al salario mínimo que la ley establece.

En cuanto al aspecto jurídico laboral, es más flexible de modificar, puesto que se puede hacer un cambio de jornada, de período vacacional, de días de descanso o bien en la participación de utilidades puesto que depende de las ganancias que haya tenido la empresa.

1.3.3. Modificación de las condiciones de trabajo a solicitud del patrón.

En este caso, tampoco existe un procedimiento claro y preciso que nos indique como los patrones pueden llevar a cabo esta petición, pero si hay una situación en la cual el patrón solicita la revisión del contrato colectivo de trabajo, ésto es cuando por circunstancias económicas que sean totalmente

justificadas y de esto nos explica el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo que menciona lo siguiente:

Nuestro artículo 426 de la ley de nuestra materia menciona que “los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley:

- I. Cuando existen circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.”

1.4. Coalición

De acuerdo al diccionario jurídico, daremos la definición de Coalición.

Coalición: “Acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.¹⁰

La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones (arts. 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo).

Desde nuestro punto de vista, la coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para defensa de sus intereses comunes.

¹⁰ DE PINA, Rafael. Op. Cit., p. 160.

Con relación al artículo 123 Constitucional, podemos decir que les da derechos a los obreros y a los empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses comunes y esta situación se lleva a cabo con la constitución de sindicatos y no necesitan de autorización previa.

En cuanto a la autorización, nos referimos a que no se necesita aviso por así decirlo a la misma empresa o institución para formarlo, pero se necesita para su constitución el registro para su funcionamiento y más de 20 miembros que lo formen.

De lo anterior, apreciamos que cualquier grupo de trabajadores, puede formar un sindicato, incluso los deportistas.

Diferencia entre coalición y sindicato:

La coalición es temporal, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones.

El Sindicato es permanente, su integración requiere de un registro, mediante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo; su constitución conlleva al estudio; defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de tres patrones.

En estas diferencias podemos añadir que la coalición no puede celebrar un contrato colectivo de trabajo, por eso se dice que es la titular precaria del derecho de huelga.

La libertad sindical tiene como antecedente una de las garantías más relevantes como lo es el derecho a la libre asociación.

1.5. Sindicato

El nacimiento y crecimiento del sindicalismo no fueron origen de teorías o filosofías de índole socio-políticas, sino un proceso de dialogo que con el paso del tiempo fue necesario en los primeros años del siglo pasado.

La postura de los capitalistas era que el trabajador vende su fuerza de trabajo como cualquier objeto de mercancía.

Las máquinas se adueñan de un parte de la producción, lo que provoca una miseria incontrolable para los trabajadores, además éstos en condiciones muy bajas.

El trabajo individual entregado a las fábricas causó como consecuencia la miseria de miles de trabajadores que poco a poco se llenaron sus almas de inconformidad e injusticia permanente; una contradicción que dio el nacimiento del **movimiento sindical** y a su vez la creación del Derecho del Trabajo.

En relación a la definición establecida por los teóricos franceses plasmaremos la definición legal de lo que es el Sindicato como a continuación se menciona:

Sabemos que se entiende por sindicato, para los efectos la ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

Nuestra ley define al Sindicato de acuerdo al artículo 356 como: “Asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Los trabajadores y los patronos-dice el artículo 357 de la ley citada tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Mencionaremos el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo:

“A nadie se le puede obligar a formar parte de él; cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta.”

Al analizar este artículo, notaremos que hay una gran contradicción con el artículo 395 de la misma ley que establece que “ el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que renuncien o sean expulsados de los mismos.”

Por consiguiente podemos decir que es una limitante para el trabajador, el no dar una libertad plena con relación a la separación que tiene con el sindicato, toda vez que se le condiciona que de hacerlo automáticamente pierde su empleo, observemos que aquí por tal atadura, la afiliación con la que cuenta el trabajador prácticamente se hace eterna, ya que no será fácil que quiera perder su empleo.

Además de lo anterior, debemos mencionar que la pérdida del trabajo es sin responsabilidad para el patrón.

También debemos mencionar las situaciones en que los sindicatos tienen libertad, como lo es que uno de sus derechos es redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, llevar a cabo su organización en cuanto a su administración y sus actividades y a su vez constituir sus programas de acción.

Hablemos de algunos de los requisitos, que se necesitan para pertenecer a un sindicato y podemos comentar los siguientes:

- Pertenecer a la empresa de que se trate
- Tener más de 14 años de edad. Art. 362 Ley Federal del Trabajo.
- Los sindicatos deben constituirse mínimo con 20 trabajadores en servicio activo.

Los sindicatos formados por patrones pueden ser:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas”.

1.5.1. Requisitos para el registro

A continuación mencionaremos algunos requisitos para registrar a un sindicato en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en cuanto a los asuntos de competencia federal y en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local.

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

- II. Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.”

Los anteriores documentos serán autorizados por los Secretarios General de Organización y de Actas de Asamblea a menos que se encuentre establecida otra cosa en los estatutos.

“el registro del sindicato le otorga a éste la capacidad de ejercicio de sus derechos”, lo cual coincide con la opinión del Doctor Néstor de Buen en el sentido de que el sindicato existe desde el momento mismo de su constitución”

¹¹.

Los casos en los que se negará el registro, son los siguientes:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364;
y
- III. Si no existen los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Una vez presentados los requisitos, se procede al registro y si no se resuelve en un término de sesenta días, los solicitantes deberán requerirla para

¹¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Edit. Trillas, México. 1989. p.254.

que se dicte la resolución correspondiente y si no se llegase a dictar dicha resolución en el término de 3 días, después de haberse requerido a la autoridad correspondiente, se dará por hecho el registro solicitado.

Una vez que se ha dado el registro, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, remitirá una copia a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, también debemos mencionar, que el registro produce efectos ante todas las autoridades.

Debemos mencionar, que los sindicatos no están sujetos por vía administrativa a ser disueltos, suspendidos o cancelados de su registro toda vez que la cancelación de su registro, debe hacerse por vía jurisdiccional.

Lo anterior, lo hemos analizado para el caso en que sea necesario formar un sindicato en el ramo del deporte, por tal razón estudiamos los requisitos para cuando algún grupo de trabajadores decida formar un sindicato, y ya que nuestro tema es el deporte, es necesario dicho estudio para nuestro objetivo que es la importancia del sindicalismo en el deporte.

1.5.2. Estatutos

En cuanto a los estatutos de los sindicatos; de acuerdo al artículo 371 de la Ley Laboral contendrán:

“denominación que le distinga de las demás

Domicilio

Objeto

Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.

Condiciones de admisión de miembros;

Obligaciones y derechos de los asociados;

Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.”

Las normas en las que se fundamentará para los casos de expulsión son las siguientes:

- “a) La asamblea se reunirá para el sólo 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 el 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 de base al procedimiento y de 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 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”.

Es necesario que al formarse un sindicato, ese grupo de trabajadores elabore sus estatutos y asimismo se difundan entre los miembros del mismo.

1.5.3. Obligaciones y Prohibiciones de los Sindicatos

Las obligaciones de los sindicatos se refiere al deber de informar a las autoridades del centro de trabajo de su actuación como sindicatos, aunque en esto sabemos que es contradictorio con el principio de la libertad sindical.

Otra obligación es acreditar la personalidad de la directiva del sindicato, puesto que así se conocerán a las personas que velarán por los intereses de los trabajadores ante las autoridades.

Esta acreditación de personalidad deberá estar certificada por la Secretaría del Trabajo o la Junta de Conciliación y Arbitraje ya que haya sido registrada la directiva.

Los miembros del Sindicato, deberán en una asamblea elegir a su directiva o comité ejecutivo, puesto que tienen el derecho de votar por quienes los representen.

1.6. Contrato Colectivo de Trabajo

Se dice que el Contrato Colectivo de Trabajo no es un contrato, ya que un contrato es un acuerdo de voluntades y en el caso del contrato colectivo generalmente , no hay ni la voluntad del trabajador y menos la del patrón.

La doctrina alemana, en particular **Kaskel y Nipperdey**, lo denominan **Tarifvertrag**, o contrato de tarifa. Las corrientes francesas lo conocen con el nombre de **Contrat Collectif ou Convention Collective de Travail**, y en otros países, se usan como equivalentes los términos de contrato colectivo, convención colectiva, trato colectivo y contrato de tarifa.¹²

Sabemos que de cualquier forma que se le denomine es un respaldo muy grande para los trabajadores, toda vez que trata de las condiciones que van a regir su situación laboral tanto en lo económico como en una situación jurídica y administrativa.

También debemos comentar que en la actualidad si algún trabajador al ingresar a la empresa, no está de acuerdo con dicho contrato o con alguna cláusula del mismo, no es válido, ya que el trabajador en comento al manifestar su inconformidad, se quedaría sin el trabajo, por lo que es un abuso del patrón.

En algunos casos la mayoría de los trabajadores no están de acuerdo con algunas cláusulas y es cuando surgen conflictos legales, por tal motivo existe una figura jurídica conocida por todos, que es el Sindicato, que se encargará de representarlos a los trabajadores y su función será negociar y pactar arreglos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

¹² Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Edit. Porrúa, México. 2003. pp. 375 a 447.

Es importante mencionar que no es necesario la voluntad del patrón para celebrar dicho contrato, toda vez que sin su consentimiento se puede celebrar con la firma de un presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, asimismo quien debe firmar el contrato es el sindicato y no los trabajadores en conjunto.

Por tal motivo apreciamos que sería muy positivo el que los trabajadores deportistas profesionales contaran con un Contrato Colectivo y así mejorarían sus condiciones laborales.

1.6.1. Definición Legal

En cuanto a la definición legal, contemplamos una que es la de la Ley Federal de Trabajo de 1970 y establece lo siguiente: “Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.¹³

Debemos resaltar que si el patrón se negare a celebrar el Contrato, los Trabajadores tienen el derecho de proceder a la huelga, ya que sin el contrato, no se les garantiza que se les respeten sus derechos como trabajadores y a su vez las condiciones de trabajo que los regirá.

1.6.2. Integración del Clausulado

¹³ Ibid. P.262.

En primer lugar tenemos las cláusulas que se derivan de su creación o nacimiento, la duración, revisión y su terminación.

Después comienza ya la esencia del contrato que se denomina como “grupo normativo”, ya que son las cláusulas en las que definen las condiciones específicas de trabajo como son: monto de salario, jornadas, descansos y vacaciones etc.

Por último Tenemos al “elemento obligatorio” como el Doctor Mario de la Cueva, lo llama, puesto que funciona para hacer efectivo que se cumpla lo normativo del contrato conformándose por la llamada cláusula de exclusión de ingreso, cláusula de separación y Reglamento Interior de Trabajo.

Para sintetizar un poco más el elemento obligatorio del cual el Doctor Mario del la Cueva habla, también se le llama Cláusula de exclusión, ésta se da para hacer obligatorio lo relacionado con lo normativo.

Existe en el Contrato la Cláusula de Ingreso que se refiere a la limitación que tiene el patrón para seleccionar libremente a su personal y se puede decir que contradice la Técnica de Selección de Personal.

De lo anterior, lo podemos relacionar únicamente con el artículo 395 de nuestra Ley Federal del Trabajo que a groso modo dice: “no se podrá aplicar a los trabajadores que ya presten sus servicios en la empresa con anterioridad a la firma del Contrato y que no forman parte del sindicato contratante, en la

práctica es susceptible de ajustarse a los requerimientos de cada empresa individualmente considerada”.¹⁴

De lo anteriormente manifestado, el artículo 371 de la Ley de la materia, nos habla de las normas que se aplican en caso de expulsión.

Contrato Colectivo en teoría y en la práctica son muy diferentes. En la teoría, el Contrato Colectivo, se puede dar por una ordinaria o por la de “presión” que es la huelga pero éste queda sujeto a si el sindicato tiene

mayor número de trabajadores en la empresa.

En la práctica, siempre los sindicatos demandan la firma por vía de la huelga y lo hacen aunque no cuenten con la mayoría.

El artículo 396 de la ley, que establece que el contrato Colectivo debe contemplar a todos los trabajadores de la empresa, sea de base o de confianza, pero en la práctica la cláusula de exclusión no se puede aplicar a todos los trabajadores de la empresa y menos si no están sindicalizados.

En teoría el artículo 399, nos dice que la revisión del Contrato se solicitará con sesenta días antes del transcurso de dos años; y en la práctica los sindicatos pueden solicitar la revisión de las mismas al día siguiente de la última revisión.

¹⁴ Ibidem. p. 264.

Se dice que la revisión de los Contratos Colectivos, debe ser sin prisas y sin límites de tiempo, esto es para que se le del espacio y el tiempo adecuado para su modificación y que a su vez éstas sean de calidad con relación a su esencia.

También a su vez es necesario y obligatorio que las autoridades resuelvan las peticiones hechas por el sindicato y no retrasarlas, puesto que los trabajadores tienen el derecho a huelga.

En cuanto a la cláusula de exclusión, está regulada por nuestra legislación laboral y ésta a su vez es regulada en el artículo 395 y únicamente se da en dos casos:

Cuando el trabajador renuncia al sindicato o

a) Cuando el trabajador es expulsado del mismo.

De lo anterior existen críticas, puesto que contradice lo que la Constitución nos da como una protección, ya que se viola el principio de asociación profesional y no se le permite al trabajador que se dedique a la profesión u oficio que le acomode, obviamente siendo lícito.

A continuación, mencionamos algunos puntos como requisitos, que nos harán ampliar más nuestro criterio acerca del Contrato Colectivo:

➤ De acuerdo a los artículos 389 y 892 de la Ley Federal del Trabajo, las detenciones de los contratos, deben ser por medio de un procedimiento especial sumarísimo y no por medio de la huelga.

- El Contrato Colectivo debe llevarse a cabo por escrito y por triplicado, para que así un ejemplar se presente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los otros dos ejemplares, se les de a cada una de las partes.

- Debe de especificarse los salarios o tabulador.

- El Contrato no podrá concentrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes en la empresa.

- El Contrato Colectivo debe contener una doble relación jurídica, puesto que es la individualidad, que se da entre patrón y cada uno de los trabajadores sindicalizados y la Colectiva ya que es la que se da entre la empresa y el sindicato.

Para dar una definición del Contrato Colectivo, lo manifestaremos de la siguiente manera:

“El Contrato Colectivo de Trabajo es el instrumento, mediante el cual se pueden y se deben coordinar los derechos e intereses del capital y del trabajo”.

Debemos manifestar que dicho Contrato debe establecer prestaciones superiores a las que se refiere la ley, toda vez que ésta es el motivo de su existencia.

También debemos agregar que es necesario tener siempre los contratos de los trabajadores, ya que son el principio y del Derecho del Trabajo.

Es necesario establecer una balanza entre los intereses de la empresa y los del trabajador, puesto que está mal el patrón que da más de lo que tiene

porque la empresa se va a la quiebra, como lo es el que no da nada y provoca un descontento entre los trabajadores.

En fin las negociaciones de los Contratos Colectivos deben ser auxiliadas de todos los elementos más actualizados para poder llevarlas a cabo.

1.7. Deportista Profesional

Es complicado dar una definición de lo que es el Deportista profesional, hasta las eminencias de Maestros Laboristas han considerado que es una circunstancia complicada de aportar una definición en sí.

Pero en realidad podemos diferenciar de lo que es el aficionado y el Deportista Profesional, eso si es más claro para nosotros, aunque en el caso del Deportista Profesional independientemente de su concepto, debemos decir que se encuentra envuelto en una relación jurídica, ya que está sujeto a un estatuto jurídico siempre.

De acuerdo al artículo 292 de la Ley Federal del Trabajo, el concepto de Deportista Profesional es el siguiente:

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

En cuanto a las Condiciones de Trabajo, la duración puede ser por contratos de tiempo determinado o indeterminado, también puede ser por una o varias temporadas o para la celebración de uno o más eventos o funciones.

En caso de que no haya nada definido expresamente, se tomará por tiempo indeterminado.

Es necesario comentar que si se concluye el tiempo o la temporada por la cual fue contratado el trabajador y no se determina un nuevo período de duración y dicho trabajador continúa prestando sus servicios se acredita la relación laboral y ésta será por tiempo indeterminado por lo que es necesario resaltar, lo que nuestro artículo 293 a la letra dice:

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

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

En cuanto al salario, éste se podrá fijar por unidad de tiempo, ya sea para una o más temporadas, pero esto es dependiendo del contrato, de acuerdo al artículo 294 de la ley.

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

Para el pago de dicho salario no va en contra de lo que dice el artículo 88 de la Ley, por lo que no se debe de pagar ni semanalmente, y tampoco por quincena para el pago de dicho salario.

En relación al principio de “salario igual, para trabajo igual”, toda vez que se trata de una habilidad distinta, es decir, que la habilidad de un jugador es muy distinta a la de un jugador que puede tener mayor experiencia o en relación a la calidad de los equipos, puesto que no se le puede pagar igual a un equipo de menos experiencia que a un equipo que juega muy bien y merece que se le pague mejor.

Con relación a las multas impuestas a los jugadores son prohibidas de acuerdo al artículo 107 de la propia ley.

“Artículo 107. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”.

Hay una excepción si se establece únicamente en el reglamento interior de trabajo y menciona que se podrá suspender al trabajador por un tiempo no mayor de ocho días sin goce de sueldo y de esto lo mencionan los artículos 298, 302 y 423, fracción X.

“Artículo 298. Los Deportistas Profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Someterse a la disciplina de la empresa o club;
- II. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones;
- III. Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club; y

IV. Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes” .

“Artículo 302. Las sanciones a los deportistas profesionales se aplican de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV.

“Artículo 423. El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;

II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo. ”

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

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

Este tema lo hemos analizado con la idea de que el Deportista Profesional, lo es porque cuenta con un contrato de trabajo, lo que lo diferencia de los aficionados y también debemos observar lo importante que es otro de los sujetos de la relación como lo es el empresario deportivo.

La diferencia del deportista Profesional con el aficionado es que el Deportista Profesional Práctica el deporte porque trabaja y lo hace no por ánimo de afición sino porque es su obligación llevarlo a cabo y porque también lucra.

Anteriormente no se podía aceptar que la práctica del deporte era un trabajo, pero como ya anteriormente lo hemos manifestado, la diferencia es el contrato que va a regular la relación laboral entre el mismo deportista y la empresa o club que lo está contratando; así también la obligación que tiene el

deportista para cumplir con dicho contrato y que en realidad realiza el deporte como un trabajo normal y su preparación es parte de su trabajo, es decir ahora lleva a cabo la práctica por obligación.

Independientemente de que el deportista profesional lleve a cabo su trabajo por medio de la práctica del deporte, por lo regular sabemos que lo practican además de cumplir con su trabajo lo hacen por que tienen gusto por el mismo y la mayoría de las veces por amor al deporte; lo que en muchos tipos de trabajo no existe ni la vocación ni el gusto por lo que se está realizando, por eso sentimos que este rubro laboral es muy interesante por lo cual resaltamos esta visión.

Por lo anterior plasmamos una definición de Deportista Profesional por parte de los Catedráticos Manuel Alonso Olea y María Emilia Casa Baamonde como dice a continuación:

Se le denomina deportista profesional a la “persona... que participe habitualmente en actividades deportistas organizadas”¹⁵

Lo anteriormente manifestado nos muestra que el deportista profesional siempre está comprometido con su trabajo, por lo que en todo momento debe de prepararse en la práctica del deporte que él representa.

Es por lo anterior, que hemos trabajado este capítulo, toda vez que así como los deportistas profesionales se entregan en cuerpo y alma por dejar en alto al deporte mexicano, también es conveniente para ellos retribuirles, cuidándolos en cuanto a sus condiciones, laborales, darles una estabilidad

¹⁵ ALONSO OLEA, MANUEL . Derecho del Trabajo. Madrid. Edit. Civitas.2000.p.95.

laboral, no dejarlos solos cuando tienen una caída en su carrera, y esto se puede lograr teniendo un respaldo para ellos, formando un grupo que los represente en sus intereses laborales y personales.

Para ello, es necesario que se unan formando un sindicato que los asesore y represente en cada conflicto laboral, cuyo interés del sindicato sea defender a los trabajadores deportistas, con gente que cuente con experiencia en materia laboral.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL DEPORTE Y DEL SINDICALISMO

1.1. Del Derecho del Trabajo

Para iniciar este capítulo es necesario reconocer que la rutina diaria y la vida en general de un individuo se relaciona siempre con el trabajo, ya que sin él no podríamos subsistir, hablando de una realidad que nos acontece y que en la actualidad no se puede vivir solamente de una herencia o depender de otra persona, siendo nosotros capaces de realizar un trabajo ya sea en forma física o mental.

Algunos economistas manifiestan que la fuente de toda riqueza es el trabajo.

De lo anterior debemos analizar que no sólo el trabajo nos da riqueza de una manera material, sino que también nos da satisfacciones personales, como cuando con nuestro trabajo a la vez ayudamos a alguien, cuando damos soluciones en determinadas situaciones, nuestro trabajo también nos hace sentirnos útiles, capaces, con la fortuna de desempeñarnos no sólo a cambio de un salario, sino con el fin de alcanzar una meta en el ámbito laboral o profesional y porqué no en el ámbito personal.

El Derecho del Trabajo nació gracias al valor de los que se encontraban en la pobreza y se tuvieron que enfrentar al régimen burgués, a propietarios de tierras, a señores feudales etc., todo esto fue para luchar y defender una vida

decorosa y así conseguir un derecho individual de trabajo por medio de la contratación colectiva.

1.1.1. Los Griegos

En la Edad Antigua, se despreciaba a las personas que realizaban algún tipo de trabajo y se les trataba por esa razón como objetos o cosas, por lo que, el trabajo se convirtió en una labor que sólo podían hacer las personas a quienes en esa época se les llamaba **esclavos**.

Incluso a los que se dedicaban a ejercer un trabajo intelectual como lo eran los sorprendentes filósofos o aquellos que se dedicaban a alguna actividad política, eran considerados como **actividades impropias**. Dentro de las actividades físicas se encontraban los que se dedicaban a la guerra.

Gracias a estas formas de organización de actividades surgieron brillantes ciudades como, Atenas, Grecia y Roma.

Cabe destacar la ciudad de Roma, toda vez que se liga con la materia que estamos estudiando, puesto que, el derecho del trabajo regulaba la prestación del trabajo, pero anteriormente se le encajó dentro del derecho civil, con las figuras de arrendamiento y de la compra-venta y cuyo objeto eran los esclavos, las bestias y demás implementos de trabajo.”¹

Más adelante cuando no se podía abastecer de más esclavos, fue cuando los hombres que si tenían libertad, fueron orillados a prestar sus servicios en

¹ DÁVALOS. JOSÉ: Op. Cit., p.5.

arrendamiento, y así los arrendatarios podían solicitar sus servicios o su labor de trabajo.

En esa época surgieron varias instituciones de trabajo que fueron las denominadas: “**locatio conductio operis y locatio conducto operarum**”; la primera tenía por objeto la realización de una determinada obra y la segunda, la prestación de un servicio.”²

La finalidad de las anteriores figuras era la de proporcionar durante algún tiempo y por medio de remuneración, trabajo humano o algunos objetos, que es lo que hoy llamamos el salario a cambio de un trabajo físico o intelectual o ambas cosas.

Hesiodo era un poeta, que se preocupó por las actividades cotidianas del hombre, ya que sus actividades, es decir su trabajo consistía en la agricultura, la navegación, ya que como era un ser creado por los dioses, estaba obligado a ser trabajador.

En este sentido manifestamos que en esa época no se permitía el ocio, por lo que de no estar el hombre trabajando, se encontraba realizando otra actividad como lo era el deporte o la religión.

Así Hesiodo nos dice: “el hombre desarrolla la labor porque llena el granero y es enemigo del perezoso”.

² Ídem.

“El trabajo es la opulencia en el rebaño y ennoblece, en tanto que los dioses odian la oscuridad que denigra y acerca al hombre”.³

Lo anterior, quiere decir que la pereza limita al hombre y lo hace pequeño, sin embargo, el que trabaja y está bien ocupado, siempre crece y brilla en todos los aspectos tanto intelectuales como del alma o espirituales.

2.1.2. Los Romanos

Se comentaba que los gremios eran como un signo de la emancipación, ya que era una forma de revelarse a lo que antes había acontecido, que era la esclavitud.

Esas formas de corporaciones rompieron con el Señor Feudal mediante la relación artesano y siervo, asimismo éstos se establecieron en las ciudades mediante la práctica de alguna actividad y a su vez engrosaron las filas de los ya mencionados gremios, por lo que, con el paso del tiempo se convirtieron en grandes empresas de monopolio y su función era la de determinar la producción y a su vez la venta de sus mercancías, y así poder acaparar el mercado, por lo que, como era de notarse surgió la competencia entre ellas y así es como comienzan a comerciar vigilando aún más la calidad de sus productos.

Los gremios fueron desapareciendo, toda vez que comenzaron a surgir contradicciones entre los mismos y sabemos que era algo muy natural puesto que en grupos grandes de personas y hasta en la actualidad lo apreciamos,

³ALBOR SALCEDO MARIANO. Deporte y Derecho., México, D.F.; Edit. Trillas, 1989, p.37.

puesto que surgen discrepancias que lejos de seguirse ayudando unos a otros le dan al traste a los fines que crearon al gremio.

Lo anterior se consumó con el Edicto de Turgot el 12 de marzo de 1776, y después con la Ley de Chapellier en junio de 1791, y comenzó así la Burguesía ya que con esto se detuvo a la fuerza del proletariado desgraciadamente.

Con lo anterior, debemos decir que es lamentable lo que ocurrió puesto que la clase baja se comenzaba defender de todos los atropellos que les hacían en sus relaciones laborales y con la Burguesía como anteriormente ya lo manifestamos se limitó esa iniciativa de lucha en la clase obrera dándole más fuerza y beneficios a los de arriba, situación que consintió la explotación de los más desfavorecidos económicamente.

Posteriormente con la Ley de los denceviros, se conquistó la igualdad con los “**patricios**” (los nobles), tanto en el derecho público como en el privado y posteriormente se presentaron las leyes siguientes: “ La Ley Ovina, la Ley Pubilia y otras”.

Durante la época republicana, Roma constituyó un gran orden jurídico, político, económico y social, con base a una gama de instituciones y acciones que la hicieron más fuerte.

De acuerdo a los trabajos o actividades que se desempeñaban, se encontraban: la agricultura, la industria y el comercio, sin dejar de mencionar la lucha en el ejército y la religión.

Estos antecedentes históricos nos ayudan a conocer cómo surgió el trabajo en algunas culturas pasadas, es decir, de qué manera se pensaba a cerca del trabajo que es la actividad más dignificante de una mujer u hombre, es por eso que al analizar dichas manifestaciones, debemos de aprender a cómo cuidar nuestro trabajo y sobre todo a que nos lo respeten dignificándonos como trabajadores y haciendo respetar nuestros derechos en nuestras labores, pero también al cuidar nuestro trabajo, cumplimos con nuestras obligaciones de cada día.

2.1.3. Los Aztecas

A continuación nos referiremos al Derecho Azteca por el pueblo que logró luchar y alcanzar la hegemonía en la mayor parte del territorio.

“El sistema jurídico azteca correspondía la institución de la esclavitud. Aunque todo género de servidumbre de menoscabo de la libertad y dignidad humana resulta insoportable, se afirma que la esclavitud entre los aztecas era más humana y llevadera que la que conocían los romanos”.⁴

De lo anterior, podemos apreciar que desde esa época existía un control y también nos podemos dar cuenta de que existía un sistema de relación laboral entre el que servía y el que utilizaba sus servicios.

En cuanto a la comparación que se hace entre la esclavitud de los Aztecas y los Romanos, cabe destacar que efectivamente los Romanos eran más estrictos en el trato de sus prisioneros, que de no servir para realizar

⁴ SOTO PÉREZ. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. México. 1992. Edit. Esfinge. pp.10.

alguna función, eran sacrificados, o si vivían no tenían personalidad, ni eran tomados en cuenta por la ley, además los hijos de los esclavos, nacían también esclavos o eran tratados como objetos o mercancías, sin embargo el esclavo azteca si tenía personalidad jurídica, se podía casar y llevar a cabo un matrimonio legal, podía tener bienes y a su vez tener sus propios esclavos, sobre todo hay que resaltar que sus hijos nacían libres.

La esclavitud era una situación que se presentaba como un caso fortuito, pero no se llevaba a cabo por el simple hecho de traerlo consigo al nacer, las causas para que alguien llegara a ser un esclavo, eran las siguientes:

- Por contrato
- Al ser vendido por su padre
- Por ser prisionero de guerra
- Por haber cometido un delito, cuya sanción lo señalara así.

“El esclavo podía redimirse de la servidumbre pagando su precio o casándose con su ama, cuando ello era posible; aveces obtendría la libertad antes de morir éste”.⁵

“Existen dos civilizaciones, por lo menos anteriores a la conquista y completamente distintas. Las más antiguas son las de los Mayas, tiene su lugar geográfico entre Chiapas y Honduras y se extiende durante los 5 o 6 primeros siglos de la era Cristiana. Hacia el siglo VI esta civilización se disipa y desaparece sin que se conozcan las razones de su decadencia”.⁶

⁵ Ibíd. p.11.

⁶ GUZMÁN LEAL Roberto. Historia de la Cultura. Edit. Porrúa. México.1991. p. 417.

Desde aquella época se puede apreciar la organización en grupos para poder formar una sociedad, por lo que con el paso del tiempo estos antiguos grupos se han convertido en diferentes antecedentes de la libertad de asociación.

Podemos apreciar que desde ese tiempo ya los grupos se organizaban para formar un respaldo en la sociedad que vivían y eran como una conquista al respeto de sus necesidades de aquella época.

Otra civilización eran los Potchtecas que se dedicaban al comercio, desde esta época se aprecian las actividades en la que se organizaba el hombre para poder subsistir, por lo que se podemos decir que se iniciaban con este tipo de actividades, antecedentes para que apareciera la figura del trabajo.

El trabajo surgió en todas las civilizaciones antiguas, a causa de la necesidad de solventar sus alimentos y diferentes prioridades de cada familia, pero que a la vez sus necesidades básicas eran iguales.

Lo anterior se resume en lo siguiente: la familia tiene necesidades, estas necesidades se cubren con un trabajo, el trabajo se cuida, se tienen obligaciones diarias, pero también lo envuelve un respeto de cómo llevar a cabo este trabajo; de este trabajo llegan frutos o ganancias que solventan las prioridades de cada hogar, dándole un sentido a la vida a causa del esfuerzo del trabajo que como ya hemos dicho es un orgullo de cada persona.

2.1.4 El Deporte en México a través de las Olimpiadas

El Olimpismo moderno fue concebido por Pierre de Coubertín a cuya iniciativa se reunió en junio de 1894 el Congreso Atlético internacional de París. El 23 de junio de 1894 se constituyó el Comité Internacional Olímpico (CIO), En agosto de 1994, se celebró en París el XII Congreso Olímpico, Congreso Olímpico de Centenario, denominado Congreso de la Unidad.

El Olimpismo es una filosofía de vida, que exalta y combina en un conjunto armónico las cualidades del cuerpo, la voluntad y el espíritu. Aliado el deporte con la cultura y la educación, el Olimpismo se propone crear un estilo de vida basado en la alegría del esfuerzo, el valor educativo del buen ejemplo y el respeto por los principios éticos fundamentales universales.

El objetivo del Olimpismo es poner siempre el deporte al servicio del desarrollo armónico del hombre, con el fin de favorecer el establecimiento de una sociedad pacífica y comprometida con el mantenimiento de la dignidad humana. Para ello, el Movimiento Olímpico lleva a cabo, solo o en cooperación con otros organismos y dentro de sus posibilidades acciones a favor de la paz.

El Movimiento Olímpico agrupa bajo la autoridad del COI a organizaciones como lo son atletas y otras personas que están de acuerdo en guiarse por las disposiciones de la Carta Olímpica.

El criterio de pertenencia al Movimiento Olímpico es el reconocimiento del COI. La organización y gestión del deporte deben ser controladas por los organismos deportivos independientes que son reconocidos verdaderamente.

La actividad del Movimiento Olímpico, simbolizada por cinco anillos entrelazados, es universal y permanente. Abarca a los cinco continentes y

alcanza su punto culminante en la reunión de los atletas del mundo en el gran festival del deporte que como todos sabemos son los Juegos Olímpicos.

Es importante señalar que la práctica del deporte es un derecho humano. Toda persona debe tener la posibilidad de practicar deporte según sus necesidades.

La Carta Olímpica es el Código que hace un resumen de los Principios Fundamentales, las normas y los textos de aplicación adoptados por el COI.

Rige la organización y el funcionamiento del Movimiento Olímpico y fija las condiciones para la celebración de los Juegos Olímpicos.

Acabamos de abordar este tema con la finalidad de conocer un poco de los antecedentes del deporte y del papel que tienen en general a nivel mundial.

2.1.5. Juegos Olímpicos

Se dice que los Juegos Olímpicos, tienen una leyenda a su vez una historia.

Gracias a los Juegos Olímpicos se aprecia la unión entre los países por un objetivo positivo que es el deporte, todos compartimos cualidades en el deporte y aunque existe el espíritu de la competencia, el convivir unos con otros nos muestra otro perfil de la paz mundial.

Conocemos la raíz de los mismos en cuanto a su origen mitológico o su historia, la necesidad de ellos, los hombres de los ganadores, todo lo relacionado a las competencias, sus reglamentos, etc.

De acuerdo a lo que comenta la Epopeya, los seres humanos y dioses se vieron envueltos en un descontrol religioso que dio origen a conflictos humanos y divinos, y así llegó el momento de poner orden a las controversias y esto se realizó mediante una conferencia de acuerdo a lo que nos narra Robert Greaves en el Libro Deporte y Derecho de Mariano Albor.

“Entonces Estenelo envió a todos los rincones de Grecia anunciando que tenía intención de convocar una gran conferencia para tratar asuntos sagrados, esperando de esta forma allanar los conflictos más importantes surgidos entre los devotos de las diferentes deidades del país. El lugar elegido fue una ciudad cerca de Pisa, al este del Peloponeso, llamada Olimpiada por encontrarse cerca del menor de los Montes Olímpicos; allí había un santuario de la Madre Rea, o Gea, es el más antiguo de toda Grecia. A la conferencia asistieron todos los jefes griegos y pelasgos y celebraron banquetes juntos más amistosamente de lo que cabía esperar, discutiendo puntos de teogonía. Lo primero que se debatió fue sobre qué deidades merecían pertenecer a la divina familia instalada a partir de entonces en el Gran monte Olimpo bajo la presidencia del Padre Zeus”.⁷

De aquí se derivan las Olimpiadas por el nombre del Gran Monte Olimpo.

Dichos acuerdos terminaron con una serie de representaciones que finalizaron presentándose los doce dioses olímpicos sentados en una mesa, vistiendo de acuerdo a sus atributos. Para concluir el relato, el escritor inglés nos comenta lo siguiente: “y fue así como surgieron los Juegos Olímpicos”.

⁷ ALBOR SALCEDO, MARIANO: Op. Cit., p. 41

De acuerdo a lo que narra el escritor Will Durante, es importante ya que nos lo manifiesta transportándonos a Olimpia:

“El Festival Olímpico dio lugar a grandes pruebas de atletismo entre los jóvenes de cada una de las ciudades y colonias de Grecia: los Juegos Olímpicos fueron organizados por el joven Alceo o Tirinto, el principal campeón de la Triple Diosa y descendiente por la línea materna de Andrómeda. El mismo ganó las carreras pedestres y las competencias de lucha”.⁸

Se dice que Olimpia “es el más antiguo y célebre santuario de Grecia” se sitúa en un valle verde al oeste del Peloponeso.

Es una ciudad religiosa, llama la atención por su arquitectura, la escultura religiosa de mayor antigüedad y tan sorprendentes de acuerdo a investigaciones en la actualidad.

Los Juegos olímpicos son competiciones entre atletas, en pruebas individuales o por equipos, y no entre países. Congregan a atletas designados a estos efectos por sus respectivos CON, cuyas inscripciones han sido aceptadas por el COI y que compiten bajo la dirección técnica de las correspondientes Federaciones Internacionales.

La competencia en última instancia sobre toda cuestión relacionada con los Juegos Olímpicos corresponde al COI.

⁸ Ibidem. p.43

Los Jueces Olímpicos se componen de los Jueces de la Olimpiada y de los Juegos Olímpicos de invierno. Tanto unos como otros se celebran cada cuatro años, con las salvedades expresadas más adelante.

Los primeros Juegos Olímpicos de Invierno se celebraron en 1924. A partir de entonces, se numeran siguiendo el orden de su celebración, siendo los XVII Juegos Olímpicos de Invierno los practicados sobre la nieve y hielo.

2.1.6. Olimpiada

El término "Olimpiada" designa un período de cuatro años consecutivos.

La Olimpiada comienza con la apertura de una edición de los Juegos de la Olimpiada y finaliza con la apertura de la edición siguiente.

En caso de no celebrarse los Juegos de una Olimpiada, ésta comenzará cuatro años después del comienzo de la Olimpiada precedente.

Las olimpiadas se originan a partir de los primeros Juegos Olímpicos (Juegos de la Olimpiada) de la era moderna, celebrados en Atenas en 1896.

En 1996 concluyó en la Ciudad de Atlanta, Georgia en los Estados Unidos, la celebración del centenario de los Juegos Olímpicos, recordando que la primera Justa Olímpica de los tiempos modernos se desarrolló en la Ciudad de Atenas en Grecia en 1886 celebrándose posteriormente cada cuatro años, siendo irrumpidas en dos ocasiones, por la primera y segunda Guerra Mundial respectivamente y, que hoy hasta nuestros días se siguen llevando a cabo.

En la actualidad en México el deporte adquiere un carácter irrelevante dentro de la práctica, sin embargo, como espectáculo televisivo todos sabemos que adquiere una importancia mayúscula asumiendo lo que el Imperio Romano fue todo un lema “Al pueblo Pan y Circo”.

Agregamos una breve reseña de los resultados obtenidos por nuestro país en las distintas participaciones en los Juegos Olímpicos de la era Moderna.

En los años de 1940 y 1944, no se celebraron Juegos Olímpicos, debido a la Segunda guerra Mundial.

Los XIV Juegos Olímpicos se celebraron en Londres y en estos Juegos conquistó México su primera medalla de oro. El 14 de agosto de 1948 en el Estadio Wembley, de Londres, Humberto Mariles, Caballista militar mexicano, obtuvo resonante victoria, saltando limpiamente todos los obstáculos, con su gran caballo, llamado “Arete”.

En los Juegos Olímpicos de 1952 celebrados en Melbourne, Australia, conquistó México otro triunfo olímpico que fue, asimismo uno de los momentos más caciares de los juegos cuando Joaquín Capilla, ganó la prueba de clavados desde la plataforma de 10 metros. También se ganó una medalla de bronce en los clavados de trampolín, representados por el mismo deportista.

En 1960, en Roma, Juan Botello obtuvo el tercer lugar con medalla de bronce en clavados de trampolín.

En los Juegos de Tokio, en 1964, Roberto Madrigal, repitió clasificación en clavados de plataforma y Juan Favila obtuvo tercer lugar y medalla de bronce como boxeador de limpio estilo.

Los Juegos de la XIX olimpiada, que se celebraron en la Ciudad de México en 1968, devolvieron a los juegos el antiguo espíritu que animaba las olimpiadas, un torneo de arte, aparejado con el esfuerzo físico deseoso de victoria, ganando por el fomento del mutuo conocimiento, el respeto, la fraternidad y la amistad entre todos los individuos sin distinción de raza, color o religión, y en cuanto a los resultados Felipe "Tibio Muñoz". Obtuvo una medalla de oro en natación, Ricardo Roldán obtuvo medalla de plata en box y Pilar Roldán una medalla de plata en esgrima.

Nuevamente en la Olimpiada de Munich Alemania, se perdió el espíritu del olimpismo y surgió el terrorismo en plena Villa Olímpica perdiendo la vida algunos atletas israelíes a manos de unos terroristas fedayines, y en cuanto a resultados Alfonso Zamora obtuvo medalla de plata en box.

Para 1976 los Juegos Olímpicos se celebraron en Montreal, Canadá obteniendo una medalla de oro en caminata a través de un norteño nacido en Monterrey llamado Daniel Bautista.

La década de los ochentas fue el inicio de la decadencia del deporte olímpico en México, caída que aún en nuestros días no termina.

En 1980 la olimpiada se celebró en Moscú, en donde la mayoría de los deportistas mexicanos fueron eliminados.

En los Ángeles 1984, Raúl González ganó medalla de oro en 50 kilómetros y Ernesto Canto, ganó medalla de plata en los 20 kilómetros.

Para los Juegos Olímpicos de Seúl en 1988, México empezó la caída vertical de la que hemos hecho mención.

En Barcelona 1992, se logró una medalla de plata en los pies de Carlos Mercenario y una medalla de bronce en clavados en plataforma de 10 metros por Jesús Mena, siendo en estos juegos la más nutrida participación de atletas mexicanos, pero también una de las más grandes frustraciones deportivas.

En Atlanta 1996, se consiguió una medalla de bronce en los pies de Bernardo Segura para que quede totalmente probado que ningún deportista o atleta mexicano tiene tan siquiera una segunda posición a nivel olímpico actualmente.

En el año 2000 se conquistaron las siguientes medallas en manos de los siguientes atletas:

En Sidney alcanzó la victoria en la categoría de 58 kilogramos, la primera mujer mexicana halterista Soraya Jiménez quien obtuvo el oro olímpico.

Asimismo obteniendo la medalla de plata en los 20 kilómetros de caminata, encontramos al marchista Noé Hernández.

Y para completar el cuadro de medallas debemos reconocer el esfuerzo que realizó Fernando Platas obteniendo medalla de plata, superando al ruso Dimitri Sautin.

En el ramo de Tae Kwon Do destacó con medalla de bronce Victor Estrada; así como también el marchista Joél Sánchez y el Boxeador Cristian Bejarano de peso ligero obtuvieron medallas de bronce.

En cuanto a la última Olimpiada realizada en Atenas, con cariño destacamos a Ana Gabriela Guevara que obtuvo medalla de plata, la Sorpresa de Belen Guerrero quien también hizo un gran papel ganando medalla de plata en dicho evento y que decir de los hermanos Iridia Salazar y Oscar Salazar, Taikwondoines mexicanos, puesto que cada uno de ellos trajo una medalla para México.

Hemos mencionado a todos estos brillantes atletas con el fin de que se resalte la dedicación y trayectoria de los deportistas mexicanos y para que siempre los recordemos no sólo por el pasado, sino para saber qué fue de ellos, en qué condiciones se encontraban cuando llegaron al éxito o a la meta, esto se puede reflejar en cuanto a los deportistas profesionales que no sólo cuando se encuentran en buenas condiciones físicas los protegen, sino que también deben ser respaldados y defendidos en todo momento, puesto que antes que ser deportistas son seres humanos.

1.2. El Sindicalismo

Analizando el tema en una forma social, el ideal sindicalista, se refiere a “asociaciones humanas, encaminadas a fines de carácter reivindicatorio de derechos y defensas de intereses de clase”.⁹

⁹ CANTON MOLLER, MIGUEL. Derecho del Trabajo Burocrático. Edit. PAC. México. 1991. p. 159.

El sindicalismo de antes al que se aprecia en la actualidad es un sindicalismo diferente obviamente por que al paso de los años ya no es la jerarquía medieval, el clero o la nobleza la que se encuentra arriba de la clase trabajadora, ahora son otros sistemas los que a veces se encuentran oprimiendo a los trabajadores.

El sindicalismo no fue creado por filósofos, por la ciencia o por los economistas sino que nació como una consecuencia al materialismo que prevalecía en la burguesía.

Se entiende por sindicalismo, la igualdad en el trabajo y sobre todo el capital ante la ley, es decir la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores como ya se había dicho anteriormente.

La lucha de los trabajadores para poder vivir como seres humanos, fue a causa de conseguir mejores condiciones de vida también para su familia, para obtener mayor posibilidades de éxito y que cuando se encontraran en casa en realidad descansarían, y no se encontraran en reposición del arduo trabajo y preparándose para la siguiente carga de trabajo.

Actualmente en América Latina con crueldad se trata de combatir el sindicalismo.

El sindicalismo es un despertar a una nueva vida, la consecuencia del trabajo al capital, la posición de que el trabajo también debe ser considerado en la estructura de los fenómenos económicos.

El Sindicalismo es una vocación de servir a los demás, no de servirse de los demás.

El Sindicalismo es una opción de unión de un gremio, cuyas necesidades son las de ser respaldados y defendidos en cualquier etapa laboral de su vida, como es el caso de los deportistas profesionales que necesitan esta opción para lograr una fuerza y mejoras para todos, no para uno solo.

1.2.1. En Europa

Es relevante comentar que todos tenemos el derecho de asociación sindical.

Se dice que el derecho de asociación sindical se relaciona con el derecho general de asociación.

El Sindicalismo surgió a causa de que el capital anteriormente no le interesaban los derechos humanos, ya que sólo importaba en aquel tiempo la economía capitalista.

El nacimiento y desarrollo del Sindicalismo no surgió de la filosofía, ni de alguna teoría sino de la necesidad de un proceso natural, la miseria en las fábricas, el trabajo individual se transformaron en la inconformidad total y colectiva de los trabajadores, esto sucedió en los primeros años del siglo pasado; por lo que se originó un movimiento sindical, aunque parece que esto ha quedado en el pasado, no es verdad, toda vez que la realidad nos muestra que se continúa viviendo esto en muchos países del mundo.

El sistema Capitalista, vendía la fuerza de trabajo como cualquier mercancía.

Cuando se ve sustituida la fuerza de trabajo por máquinas, al trabajador se le hace creer que su sufrimiento se ha aminorizado, pero en realidad al no ser tan requerido, viene el empobrecimiento del obrero; algunos hasta murieron de hambre, en tanto otros muchos, tuvieron que ayunar día a día.

Se dice que el motivo mediato del Sindicalismo, fue la Revolución Industrial, cuando surgió el dominio patronal sobre el obrero, por lo que se desencadenó una miseria inmensa.

Anteriormente las condiciones de la prestación de servicios, las cuales formaban el reglamento de fábrica, podían ser aceptados a rechazadas, pero jamás discutidas.

La Revolución Francesa provocó la lucha de clases, por lo que se dio la relación "trabajo capital"; en esa Revolución, los trabajadores, tomaron conciencia de que pertenecían a una clase social, aunque oprimida y siempre explotada, por lo que en esa época el trabajador tenía dos enemigos; la burguesía y el estado.

La finalidad del sindicalismo fue mejorar las condiciones de trabajo y de vida y la creación de una república de trabajo.

Anteriormente, el derecho protegía intereses individuales, por lo que se negaba la oportunidad de que el hombre formara parte de grupos sociales.

La Ley de Chapelier declaraba que debía proteger los derechos de la Nación y de los individuos en particular, pero la nueva concepción de la realidad, demostró que los sindicatos también debían de disfrutar de la protección de éstas leyes.

Los trabajadores demandaron la no intervención del estado en las relaciones económicas.

El Sindicalismo regresaba lo que les pertenecía a los trabajadores, es decir; la igualdad en el trabajo, la defensa de sus intereses, el Sindicalismo fue la respuesta del trabajo al mundo materialista de la burguesía.

La aparición del Sindicalismo se inició en el último cuarto del siglo XVII, cuando estaba de moda la palabra libertad, sobre todo en Francia e Inglaterra.

Surge el Convenio 87 de la OIT, con el cual su artículo primero, acepta que los trabajadores pueden constituir, las organizaciones que ellos crean convenientes, en su artículo tercero de esta ley se menciona, la conservación de la vida, al cuidado de la salud de los individuos y así como tratar de lograr un nivel en la economía y la cultura del trabajador y su propia familia.

El derecho del trabajo surgió y se creó para los trabajadores de la industria, ya que en un inicio se les llamaba obreros, pero consecuentemente se generalizó el concepto a toda clase trabajadora.

Los sindicatos de los trabajadores, fueron los que se organizaron para crear la Organización Internacional del Trabajo, lo que originó un nuevo tipo de derecho, ya no como una norma reguladora entre los estados, sino como

protector de la clase trabajadora, y sí también fungir como parte de un derecho internacional.

La “Declaración de Filadelfia”, celebrada el 10 de mayo de 1944, respaldó los principios fundamentales de la OIT, posteriormente la “Declaración Universal de los Derechos del Hombre, creada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, mediante el cual en su artículo 23, en su párrafo cuarto, concede el derecho a cualquier individuo para formar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus respectivos intereses.

El Convenio definitivo de la OIT; es el Convenio 87, que se llevó a cabo en 1948.

Cuando la Ley de Chapelier prohibía las asociaciones obreras y así mismo eran prohibidas por el Código Penal, surge la Ley del 21 de mayo de 1884 que reconoció la libertad sindical.

El nacimiento del Sindicalismo, proclama un interés general en cuanto a la violación de un derecho colectivo.

1.2.2. En México

En las primeras fábricas, debieron haber platicado los obreros de sus necesidades y se reunieron para defender sus puntos de vista, por lo que surgieron las primeras asociaciones de trabajadores, formándose así en el año de 1906 el Gran Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz.

El Sindicalismo pedía a gritos justicia ante tanta pobreza de los obreros de aquel tiempo y actualmente también, lucha en contra de la desigualdad que

se había originado por el liberalismo económico, situación que desprotegía a los trabajadores.

El pueblo mexicano reconoce, que los derechos del hombre son la base fundamental, por lo que todas las autoridades deben de respetar las garantías que reconoce nuestra Constitución.

México, es uno de los países que aún contempla normas que no aceptan la igualdad de los trabajadores y el derecho que tienen a vivir con dignidad y en plena libertad.

La Ley del Estado de Veracruz de enero de 1918, se oponía al objetivo que tenía la “Declaración de los Derechos Sociales.

La Ley de 1931, desconocía uno de los principios fundamentales de la Carta Magna que era la igualdad en el trato de la clase trabajadora.

El 4 de abril de 1941, el Presidente Manuel Avila Camacho, sin modificar el estatuto, logró promulgarlo; en ese tiempo, los trabajadores podían acudir al Tribunal Federal de Arbitraje, se reconoció el derecho de huelga.

Posteriormente vino la constitución del 27 de octubre de 1946 de la IV República en Francia, que consiguió evolucionar el problema de la asociación de los trabajadores.

El 19 de abril, se presentó un proyecto a la Asamblea, que se refería a la Declaración de los Derechos del Hombre y en sus capítulos contenía tanto las libertades que en la actualidad son los derechos, así como los derechos

sociales y económicos que en nuestros días comprendemos se referían a las prestaciones sociales y económicas.

En el otro capítulo se refería en sus artículos, a defender sus propios intereses, por medio de la intervención sindical.

También contenía las condiciones de trabajo, las cuales serían negociadas por representantes de la clase trabajadora, en coordinación con las empresas.

Así también se reconocía desde ese tiempo el derecho de huelga dentro de las leyes que lo reglamentaban.

La Constitución de 1946 no aceptó la “Declaración de derechos, pero contempló el derecho de defender sus derechos e intereses por la acción sindical.

En 1960, el Presidente Adolfo López Mateos, que sabía del padecimiento económico y laboral del país, presentó un proyecto para complementar la “Declaración de los derechos y agregó un apartado “B”, que comprendía la ratificación en la Constitución en relación a los derechos sociales de los trabajadores públicos.

En 1963, fue aprobada la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; esto fue magnífico, puesto que comprendía la garantía de la seguridad social y quedó también garantizada en el rango constitucional.

De lo anterior, se reproduce que gracias a los pueblos que desean lograr una dignidad tanto de vida como laboral, la clase trabajadora en coordinación

con la “Declaración de los Principios de Versalles y de Filadelfia”, así como el Convenio 87 de la OIT, se ha logrado conquistar la libertad de asociación y de formar sindicatos para defender los respectivos intereses de los trabajadores que son la fuerza de trabajo de cada empresa o institución, por lo que plasmaremos la frase del artículo segundo del Convenio 87 de la OIT que a la letra dice:

“Los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente”.

Por lo que podemos comentar que toda esta lucha ha sido conquistas que el hombre debe de defenderlas, puesto que la defensa de la unión entre trabajadores y la buena fundamentación de las causas de lucha, con el paso del tiempo se han convertido en derechos que benefician al trabajador tanto en su intelecto, como en su bienestar familiar.

El Sindicalismo es una actitud de servir, de ayudar y respaldar a todo aquél trabajador que lo necesite, por lo que al verse el trabajador dentro de conflictos que le afectan cualquier aspecto de su vida laboral, incluso hasta los accidentes o lesiones que se les presentan a los trabajadores, tal es el caso de los Deportistas Profesionales, pueden tener un gran respaldo con la figura del Sindicato para que los asesore y los oriente en los casos en que los deportistas ya no los toman en cuenta por encontrarse discapacitados.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO

1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Comenzaremos por analizar nuestra Constitución Mexicana, toda vez que debemos encuadrar nuestro tema principalmente en nuestra Carta Magna; así que de acuerdo al artículo 123 Constitucional y sus fracciones relacionadas a nuestro tema, que a la letra dicen:

Artículo 123. “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley”.

Comenzaremos por analizar nuestra primera fracción relacionada a nuestro tema como lo es la fracción siguiente:

XVI. “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

La fracción anterior, no solamente le da el derecho de formar sindicatos a los trabajadores, puesto que si es el caso, los patronos de igual manera lo pueden llevar a cabo aunque en nuestro país todavía no es muy frecuente.

Ahora analicemos la fracción XXVII que a la letra dice:

XVII. “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros”.

De lo anterior, se desprende que si les son violados sus derechos como prestaciones a los trabajadores o también a los patrones, se tendrá el derecho de emplazar a huelga y seguir el procedimiento de lo que conlleva una huelga, para así poder lograr los beneficios que satisfagan las necesidades de los sindicatos.

XVIII. “Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno”.

En relación a esta fracción, podemos decir que para llevar a cabo el estallamiento de una huelga, es necesario cubrir requisitos y podemos apreciar que dentro de esta manifestación es necesario disciplina para que las negociaciones no se caigan por incumplir con las formas que debe llevar una huelga.

XIX. “Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

Es necesario para que se puedan llevar a cabo los paros, saber cuando son lícitos para no caer en una falta que perjudique a los trabajadores.

De acuerdo a la fracción XXI, es necesario hacer el análisis siguiente:

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

En esta fracción se puede apreciar que tanto el patrón como el trabajador, no pueden desconocer la autoridad y la función que tiene la Junta de Conciliación y Arbitraje y mucho menos sus resoluciones, toda vez que la misma nos ayuda a dirimir los conflictos laborales.

XXII. "El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos

o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él”.

Debemos decir que nadie puede tomar represalias en contra de alguien que tiene el derecho de coaligarse o formar un sindicato, puesto que se estaría violando una garantía de libertad y sería a su vez intimidatorio que recibiera el trabajador o su familia maltratos a causa de ejercer un derecho como lo es la huelga, un paro o como anteriormente lo dijimos por formar un sindicato.

En el caso de la fracción XXVI, la cual analizaremos y comentaremos al respecto, podemos decir lo siguiente:

XXVI. “Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante”.

Esta fracción es importante, puesto que en el caso de que un deportista, labore para un extranjero, se deberá de llevar a cabo este requisito de repatriación y así también los gastos corran por cuenta del patrón, ya que no es culpa del deportista que éste sea extranjero, además de que debe quedar registrado como un medio de control la legalización de dicho extranjero.

Artículo 20. “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

Se dice que el contrato de trabajo y la Relación laboral son lo mismo, solo que el contrato de trabajo es la formalización de esa relación laboral y con el mismo instrumento se puede acreditar la misma relación laboral.

Como el concepto lo dice la Relación de trabajo es la conexión que tiene el patrón y el trabajador mediante una remuneración.

De acuerdo al artículo 21 que analizaremos y que a la letra dice:

Artículo 21. Se presumen la existencia del Contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Esta relación laboral es existente entre dos partes, las cuales son la patronal y el trabajador, por lo que sin ambas partes no existiría dicha relación y su formalización mediante el contrato de trabajo.

Como nos refieren los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo que hablan de las condiciones de trabajo, las cuales deben de ir por escrito,

cuando no existan Contratos Colectivos, el artículo 25, nos habla de los requisitos que deben de contener las Condiciones de Trabajo.

Las Condiciones de Trabajo, de alguna manera son la forma de llevar a cabo la relación laboral entre las dos partes, es decir el patrón y el trabajador.

Ahora analicemos el artículo 26 de nuestra ley de la materia que dice:

Artículo 26. “La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajo de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad”.

El artículo anterior nos demuestra la obligación que tiene el patrón de llevar a cabo la elaboración de las condiciones de trabajo, ya que éstas regularán la vida laboral entre trabajador y patrón.

El artículo 31 de la ley, se refiere a la obligatoriedad que existe entre el trabajador y el patrón, para cumplir un contrato o lo que hayan pactado laboralmente.

De acuerdo al artículo 34 de la Ley, analizaremos lo siguiente:

Artículo 34. “En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patronos que puedan afectar derechos de los trabajadores, se absorberán las normas siguientes:

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

- II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y
- III. Cuando se trate de reducción de los trabajos el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437”.

Lo que estipule en un convenio laboral no puede ser en perjuicio retroactivo de los trabajadores, por lo que siempre deberán existir beneficios a futuro; el convenio debe ser de manera general y beneficiando a todos los trabajadores, no sólo a unos cuantos.

Ahora hablemos de la Relación laboral como lo dice el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 35. “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado”.

El artículo anterior, se refiere a la duración de las relaciones de trabajo.

Artículo 37. “El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

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

El artículo que acabamos de leer, nos muestra los casos de la duración de la jornada por tiempo determinado, toda vez que depende del tipo de trabajo o en algunos casos, sustituir a un trabajador.

Artículo 40. “Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año”.

De lo anterior, se desprende que pasando el año de labor del trabajador, él mismo puede retirarse en el momento que guste, respetando el año que debe de trabajar.

De acuerdo al tema que envuelve esta investigación es necesario conocer mejor los artículos que regulan a los deportistas profesionales de acuerdo con la Ley Federal del trabajo, los mencionaremos a continuación haciendo un análisis de cada uno de ellos.

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

Este artículo nos manifiesta a qué personas está protegiendo y es obvio que se refiere a nuestro tema como a los deportistas profesionales a los que se les aplicarán los posteriores artículos, cabe hacer mención que no se enlistan a todos los deportistas, pero podemos interpretar que las palabras de “otros semejantes” se refiere a los demás deportistas profesionales que no fueron mencionados pero que de todas formas se encuentran bajo la protección de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

Este artículo protege mucho al deportista. Ya que se refiere a la forma en que se manejará la relación de trabajo y lo protege puesto que en un dado caso que el deportista no sea avisado para no continuar con su trabajo, éste puede seguir realizándolo por tiempo indefinido y si no se ha manifestado en un contrato también se encuentra protegido, toda vez que se interpretará como tiempo indeterminado.

Es importante resaltar que en caso de no ser respetada la relación de trabajo, si el deportista contara con un sindicato, se le apoyaría y asesoraría para que se le respetara la relación laboral, de tal manera que se acreditara.

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

En este caso es interesante saber que el salario de los deportistas varía según el tiempo, ya que ellos no tienen específica una jornada laboral y depende mucho del tiempo en que realizan su deporte, ya sea por temporadas o por eventos, si no los llevan a cabo es natural que no les sea retribuido su salario, aunque es importante resaltar que el salario varía por el tiempo de los

eventos o funciones, pero no por eso no se les va a pagar completo su salario ya que en algunas entrevistas nos hemos dado cuenta de que los explotan y no les es pagado completo su salario.

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

El artículo anterior, nos manifiesta la libertad de decisión que puede tener el deportista en aceptar ser cambiados de un lugar a otro y no olvidamos que son seres humanos y tienen derecho a decidirlo sin que alguien los obligue al cambio o asimismo les prohíba de tal situación.

En la realidad no es así, ya que los deportistas profesionales son transferidos sin su consentimiento o viceversa, si ellos desean ser transferidos no se los permiten, por lo que cuartan su libertad de decisión dejándolos en estado de indefensión.

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

- I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan;
- II. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club; y
- III. La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos”.

El artículo anterior, nos muestra las condiciones en que se puede dar una transferencia de algún jugador y se puede decir que son tipos de condiciones con las que el jugador va a trabajar.

Esta prima de transferencia va de acuerdo al porcentaje y al salario de cada jugador obviamente.

Artículo 297. “No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores”.

Este artículo nos muestra que pueden haber en este caso de los deportistas, salarios diferentes para trabajos iguales, puesto que tiene mucho que ver el tipo o el nivel en que se encuentre el deportista y la trayectoria que tenga.

En este caso no es que exista discriminación entre los deportistas, sino que es necesario saber en qué nivel de preparación, capacitación y entrenamiento se encuentra cada jugador, por eso son los salarios diferentes.

Artículo 298. “Los deportistas Profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Someterse a la disciplina de la empresa o club;
- II. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones;

- III. Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club; y
- IV. Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes”.

Estas son algunas de las obligaciones que tienen los deportistas, y no descartamos que mediante contratos o convenios contraigan más obligaciones de las establecidas en la ley, de acuerdo a su profesionalismo adquirido.

Así como tienen derechos los deportistas, que si bien sabemos no son respetados del todo, sabemos que tienen obligaciones también de acatar, puesto que simplemente el entrenar es parte de su trabajo y debe cumplir con ello.

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

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

Este artículo protege la disciplina deportiva y la esencia que todo deporte conlleva, por lo que prácticamente prohíbe la violencia que en la actualidad se ha presenciado en muchos deportes uno de ellos es el fútbol.

Sería muy positivo que se observara más este tipo de conductas, puesto que es muy notorio que entre deportistas se golpean intencionalmente por

ganar un evento deportivo y muestran en la actualidad muchas conductas antideportivas.

Incluso en el boxeo por la naturaleza de la función, deben saber pegar en el ring para llevar a cabo una pelea limpia.

Artículo 300. “Son obligaciones especiales de los patronos:

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

De lo anterior, se manifiestan algunas de las obligaciones que debe tener el patrón para con el deportista, toda vez que al ser profesional se convierte en un prestador de servicios y a su vez en un trabajador.

De no ser cumplidas dichas obligaciones por el patrón, es necesario respaldar y defender a nuestros deportistas mexicanos, puesto que es normal que se encuentren concentrados en sus entrenamientos, pero en su vida laboral ¿Quién piensa en ellos?.

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

Este artículo, es muy importante, puesto que los entrenadores no pueden abusar de la capacidad física que pueda tener un atleta y por lo tanto

no puede y no debe explotarlo, puesto que antes que una competencia o un evento deportivo está su salud y su vida.

De lo contrario se le estaría orillando al trabajador a caer en un riesgo de trabajo, enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Artículo 302. “Las sanciones a los deportistas profesionales se aplican de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV.

Es importante resaltar que como en todos los ámbitos existen reglas y normas, por lo que debe de existir un reglamento que regule la disciplina del deporte y además que se lleven a cabo reglamentos de acuerdo al ramo del deporte.

A parte de estos reglamentos disciplinarios, el deportista debe tomar en cuenta siempre que la Ley Federal del Trabajo lo reconoce como trabajador y que también lo ampara en su trabajo.

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

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

Debemos mencionar antes que nada que los deportistas deben aprovechar nuestra legislación mexicana para dar valor al deporte mediante un derecho vigente, por ejemplo en la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y a lo que se ha trabajado en el ramo del deporte, se dice que el trabajo en el ámbito deportivo no ha tenido una buena representación en los Tribunales, puesto que los pocos juicios que se han iniciado, han quedado sin vida judicial, es decir **subjudice**.

Lo anterior, es porque han sido debidamente representados por una organización de peso que les defienda como se debe y que los ayude con dignidad a ser respetados en sus juicios laborales hasta concluir el mismo; una organización seria que tenga cariño por los trabajadores y que los ayude por ese simple hecho, terminando cada uno de los juicios laborales empezados, por citar un ejemplo.

El deporte es un trabajo especial, por lo que parte de su fundamentación en el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el deporte es reconocido como uno de los trabajos especiales que contempla la ley, debe ser respetado de manera especial en sus intereses comunes por medio del Sindicalismo para no quedar desamparados.

Aunque también se puede regular en un contrato Colectivo de Trabajo, pero en realidad se trata de que beneficiemos a todos los trabajadores especiales no a unos cuantos nada más.

De acuerdo al artículo 292 enumera y clasifica a qué clase de deportistas contempla la ley.

Los artículos 293 y 294 de la Ley Federal del Trabajo, da un gran valor a los deportistas para que sean tratados como lo que son, seres humanos.

Explican la duración de la relación laboral y comentan en relación a los salarios de los mismos deportistas.

El artículo 295 comenta que los deportistas profesionales deben ser tomados en cuenta para su traslado a otro club o empresa.

Creemos que esto es algo muy justo, toda vez que un trabajador debe ser libre en opinar o estar de acuerdo si quiere cambiarse de un lugar a otro o no.

Por lo que de lo anterior, se desprende que de acuerdo al artículo 296, se les concede una parte proporcional de la prima que el club adquirente cobra y a su vez de acuerdo a los contratos que se hayan celebrado entre las partes.

El artículo 297, en este artículo se dice que no se puede llevar el principio de igualdad de salarios, es decir "a trabajo igual salario igual", puesto que la naturaleza del trabajo de un deportista profesional es muy diferente y variada aun trabajador que tiene una rutina diaria igual y un trabajo que normalmente tiene una misma estabilidad en la naturaleza de la función, es muy poco común que sea igual su salario siempre, este caso lo podremos comprender mejor con el ejemplo de los artistas toda vez que sus shows dependen también del sitio, el tiempo y otros factores más para poder determinar su salario.

Los artículos 298 y 299, establecen las obligaciones de los patronos y los trabajadores, así como la disciplina de los deportistas para que mediante estas obligaciones se lleve un mejor control entre las partes.

Los artículos 300 y 301, se manifiestan las obligaciones de los patrones es decir sus prohibiciones para así poder proteger un poco más al deportista y no excederlo en la práctica de algún deporte. Ya que esto sería un riesgo para el mismo deportista.

El artículo 302, Se refiere a la sanción que se puede hacer acreedor el deportista, toda vez que tiene libertad y derecho en muchos ámbitos pero para una mejor disciplina es también necesario mediar su comportamiento.

El artículo 303 comenta algunas causales especiales para rescindir y terminar las relaciones de trabajo, ya que ambas partes tienen la libertad de terminar la relación en caso de que se de algún incumplimiento por la parte contraria.

Es necesario también que mencionemos los artículos que regulan la sindicalización en la Ley Federal del Trabajo, ya que si un grupo o todos los deportistas se unen podrán lograr formar un sindicato y así hacer valer su derecho de asociación.

Pero sobre todo con un sindicato para ellos, se garantiza el respeto a futuro de sus derechos y si llegan a ser violados se demostraría la defensa hasta su conclusión de los mismos, ante los tribunales correspondientes.

Artículo 354. “La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”.

Es reconocido el derecho que tienen los trabajadores del deporte para asociarse por la defensa de su vida laboral.

Artículo 355. “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes”.

Para llegar a constituir un sindicato, es necesario que se coaliguen más de veinte deportistas que tengan deseos de ser respetados y tratados dignamente.

Esta definición envuelve la libertad que tiene todo individuo de unirse con otros para defender sus intereses comunes hasta lograr sus objetivos lícitos.

Artículo 356. “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

De acuerdo a este artículo, es importante resaltarlo puesto que es el que fundamenta la esencia de nuestra investigación ya que un sindicato tiene una vida y un objetivo, que no solo es coaligarse unos con otros, sino defender las mejoras que pueda tener el trabajador en sus condiciones de vida.

Un sindicato es una figura jurídica y política, pero sobre todo es un ente que tiene una cualidad de servir, defender orientar y apoyar a cualquier trabajador que lo necesite de cualquier rama laboral.

Artículo 357. “Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa”.

La libertad de los trabajadores para formar un sindicato no debe de ser coartada por nadie y no debe de ser mandato de nadie sino que debe de

prevalecer la democracia de los trabajadores, con la fuerza de ellos se elige hasta a sus representantes de estos sindicatos y solo el poder de los trabajadores puede destituir a un líder sindical o a su propio comité que represente a un sindicato de trabajadores.

Los sindicatos deben ser democráticos y la fuerza que los representa es la de los propios miembros que lo integran es decir “los trabajadores” y sólo ellos pueden decidir que cause debe llevar el barco en el que navegan.

Artículo 358. “A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

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

Así como a nadie se le puede obligar a no formar un sindicato, tampoco es de derecho que se obligue y se presione a alguien a formar parte de él, puesto que esta decisión debe ser libre, espontánea y por propia voluntad del trabajador.

Artículo 359. “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”.

Se demuestra con el artículo anterior, que los sindicatos prácticamente son autónomos en sus decisiones y en su constitución , por lo que la única fuerza de decisión y poder , no es su dirigente sino los mismos trabajadores.

Artículo 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 presten 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 en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte”.

Con lo anterior, se establecen todos los tipos de sindicatos que existen y sus denominaciones, por lo que cualquier grupo de veinte trabajadores puede encuadrar en alguno de los que aquí se mencionan.

Artículo 362. “Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años”.

Este artículo establece uno de los requisitos principales para formar parte de un sindicato que es la edad.

Artículo 363. “No pueden ingresar en los sindicatos los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos

podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza”.

Los trabajadores de confianza son los que tienen mando medio como se les llama, pero los que pueden pertenecer a un sindicato de trabajadores, son los que no tiene responsabilidades de mando o resguardo de valores o bienes, por lo que todos los trabajadores deberán conocer sus estatutos para que sepan como se rige su sindicato.

Artículo 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 tomará 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 de registro del sindicato y la en que se otorgue en éste”.

Con lo anterior, se demuestra el número de trabajadores con los que se puede conformar un sindicato o varios sindicatos en una empresa o institución si es el caso.

Artículo 365. “Los sindicatos deben registrarse en 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, a cuyo efecto remitieran por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;

- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido a la directiva.
- V. 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”.

Este artículo establece los requisitos documentales que debe presentar un sindicato para su registro y su constitución es decir el nacimiento de un sindicato.

Artículo 366. “El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

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 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”.

Con lo anterior se aprecian los casos en que podrá ser negado el registro a un sindicato, por lo que sin registro, no tiene validez legal el sindicato aunque sabemos que de primera instancia quien da el valor y el poder de formar un sindicato empíricamente hablando son los trabajadores, puesto que sin ellos no puede existir un sindicato.

Artículo 367. “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

Con este artículo se muestran las autoridades que intervienen en el registro de un sindicato y los momentos en que operan las mismas autoridades para dicho registro.

Artículo 368. “El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades”.

Se habla de la validez que tiene el registro, a partir de que nace con todas las autoridades, no solo ante las que se presentó la petición del registro.

Artículo 369. “El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro”.

Lo anterior, nos demuestra los casos en los que se puede cancelar el registro de un sindicato y por lo tanto no se puede constituir éste, cabe resaltar que uno de estos casos es por disolución, es decir cuando los trabajadores tengan la iniciativa de desaparecerlo.

Artículo 370. “Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de un registro por vía administrativa”.

Es decir que ninguna autoridad del ramo administrativo. Podrá desconocer un sindicato, ya que como anteriormente ya se ha dicho solo la Secretaría del Trabajo y la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá hacerlo.

De acuerdo al artículo 371 de la ley Federal del Trabajo, sabemos que en cada una de sus fracciones se demuestra el contenido con el que deben contar los estatutos de cada uno de los sindicatos, por lo que hay que cumplir con los mismos para que opere mejor un sindicato.

Artículo 372. “No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- II. Los extranjeros”.

Estas son las excepciones de quienes no pueden formar parte de un sindicato en nuestro país.

Artículo 373. “La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es indispensable”.

Este artículo es un medio de control para equilibrar los bienes con los que cuenta un sindicato y que los trabajadores tienen derecho a estar al tanto puesto que de sus cuotas que aportan se mantiene un sindicato.

Artículo 374. “Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

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

De lo anterior, nos referimos a la capacidad jurídica con la que cuenta un sindicato para llevar a cabo la celebración de instrumentos jurídicos.

Artículo 375. “Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato”.

Este artículo es muy interesante, puesto que el trabajador ahora tiene una representación que lo respalda para poder interceder por él en algún

conflicto o alguna dificultad laboral que se le presente, ya sea un accidente de trabajo, un conflicto laboral, una prestación o simplemente que sea escuchado.

Artículo 376. “La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos”.

Nos referimos a quien es la persona que representa a los trabajadores, o a quien eligen los trabajadores para que los representen en su sindicato.

Artículo 377. “Son obligaciones de los sindicatos:

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

Como ya lo hemos dicho anteriormente los sindicatos tienen también obligaciones y los trabajadores tienen el derecho de que se les rindan cuentas

del funcionamiento de la coalición que se ha formado y para ello los sindicatos tienen que saber sus obligaciones.

Artículo 378. “Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.”

Nos referimos a las prohibiciones que tienen los sindicatos, esto para no desviar la finalidad y el objetivo que tiene un sindicato para con sus propios miembros.

Artículo 379. “Los Sindicatos se disolverán:

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

La disolución de los sindicatos es un tema interesante, preocupa a mucha gente sobre todo a los que en el sindicato intervienen, pero es necesario saber la duración de vida del mismo y los agentes que puedan disponer de su disolución.

Artículo 380. “En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.”

Esto nos indica a donde se pueden ir los recursos de un sindicato en caso de que no existiera alguna disposición que lo indique, y nos referimos a recursos a los bienes muebles, inmuebles o recurso monetario del mismo.

Artículo 381. “Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.”

Como en la actualidad lo hemos apreciado, los sindicatos a su vez se coalicionan y forman federaciones o confederaciones que los refuerzan puesto que entre varios sindicatos se nutren de sus propias experiencias buscando las mejoras de los agremiados y los beneficios del trabajador y su familia.

Artículo 382. “Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto contrario.”

También el artículo anterior se refiere a la libertad que existe en esta relación con las federaciones, puesto que ninguna de las partes se encuentra atada a la otra, ya que es libre la decisión de pertenecer a las federaciones que se conforman.

Artículo 383. “Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

- I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y

III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.”

Nos referimos a los requisitos que contienen los estatutos de las federaciones, por lo que si un sindicato cuneta con estatutos, una federación con mayor razón, toda vez que representa un gran número de miembros de cada uno de los sindicatos y debe de haber un control y equidad.

Artículo 384. “Las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.”

Se aplica el artículo 366, para la constitución de una federación, ya que también tienen que pasar por un proceso para su registro y nacimiento.

Artículo 385. “Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva:
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.”

También las federaciones y confederaciones deben de cumplir con requisitos documentales para formalizar el registro de las mismas y así tener un valor legal y personalidad jurídica.

Este análisis de la ley en cuanto al tema del Sindicato lo hemos realizado por ser parte de nuestro tema principal que nos acontece y es obvio que para sugerir alguna idea, es necesario analizar la misma para llegar a nuestro objetivo.

3.2. Ley Federal del Trabajo

En relación al punto de Contrato Colectivo se reformaron los siguientes artículos:

Decreto de 30 de septiembre de 1974, que adicionó el artículo 399 bis, apareció publicado en el Diario Oficial de la Federación de 23 de diciembre de 1974.

Decreto de 27 de abril de 1978, que reformó el artículo 391, publicado en el Diario de la Federación de 28 de abril de 1978.

De acuerdo al punto de Deportista Profesional no existen reformas a la Ley Federal del trabajo de 1970.

Con relación al Capítulo de Coaliciones, no existen reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

3.3. Reglamento del Deporte

Con relación a la legislación en materia deportiva que hoy en día conocemos, y después de varias leyes que han respaldado al deporte, hasta el momento las que se encuentran vigentes son la Ley General de Cultura Física

y Deporte, así como el Reglamento de la Ley General de Cultura Física y Deporte.

Hablaremos un poco acerca de la Ley General de Cultura Física y Deporte, ya que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 24 de febrero de 2003, esta ley se refiere a la Estructura del Deporte Nacional.

De conformidad con el artículo primero de la referida ley, es relativa al orden e interés público, así como de observancia general para toda la República Mexicana, por tal motivo ningún organismo que forme parte del Comité Olímpico Mexicano debe abstenerse de llevar a cabo su cumplimiento.

En esta Ley se contempla lo relativo al ámbito de competencia de todos y cada uno de los organismos deportivos que se encuentran en nuestro país, como lo son la CODEME (Confederación Deportiva Mexicana) y el COM, toda vez que los mismos cuentan con sus estatutos, los cuales los podemos ubicar en los artículos 66 y 69 de la mencionada ley.

De acuerdo con el marco normativo que se establece en la Ley General de Cultura Física y Deporte, las instituciones no pueden separarse, toda vez que las Federaciones Deportivas Nacionales, son asociaciones tanto del COM, como de CODEME, por lo que la ley reconoce a la CODEME como la máxima instancia para representar a cada una de las Federaciones

En el artículo 72 de la ley y en los artículos 33 y 34 del reglamento de la mencionada ley, encontramos la coordinación entre la CONADE, el COM y la CODEME para llevar a cabo la conformación de las Delegaciones que participan en los Juegos Olímpicos, competencias multideportivas regionales,

continentales o mundiales, las mismas se encuentran patrocinadas por el Comité Olímpico Internacional.

El Comité Olímpico Mexicano, cabe resaltar que se rige por la llamada "Carta Olímpica.

La posición de la CODEME, es solamente pedir un lugar y respeto a la Ley General de Cultura Física y Deporte, así como del Estatuto Social del COM y de la misma CODEME.

En relación al Reglamento de la Ley General de Cultura Física y Deporte que posteriormente se llevó a cabo publicado con fecha 16 de abril de 2004, podemos comentar que se crea dicho reglamento con el fin de formar el Comité Nacional Antidopaje para llevar a cabo prevenciones de educación e informar acerca del dopaje así como su control.

También se anexan otros aspectos como infracciones, sanciones así como estímulos a la nueva cultura física y el deporte, los que se respaldan con seguros de vida y gastos médicos.

Hemos estudiado el marco jurídico que envuelve nuestro tema principal, y es importante, toda vez que debemos de saber de qué manera se regula nuestro objetivo del tema, su normatividad y reformas.

CAPÍTULO 4

LA SINDICALIZACIÓN DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

El presente capítulo trata de lo importante que es la coalición de los deportistas para una mejor defensa de ellos mismos, por lo que al proyectar sus condiciones laborales y al haberlas analizado, podemos darnos cuenta de la realidad en la que viven los deportistas profesionales, por lo que manifestamos a su vez una serie de propuestas en las que se plantean nuevas opciones que ayuden a los mismos deportistas a defenderse; aunque es importante que señalemos lo necesario que es la unión de las ramas del deporte para mejorar sus necesidades.

Por lo que así como los deportistas tienen obligaciones, también tienen derechos y no debemos permitir que les sean violados, ya que si llegara a ocurrir esto, tienen derecho a recibir asesoría para limitar ese estado de indefensión en el que muchas veces se encuentran.

La idea de la sindicalización de los deportistas profesionales, ya es llevada a cabo en Chile y reconocida laboralmente, por lo que en nuestro país sería un gran avance llevarlo a cabo y conscientizarse cada uno de nuestros Deportistas Mexicanos, toda vez que como lo un viejo dicho lo manifiesta: “la unión hace la fuerza”, sólo que yo agregaría un ingrediente: y la inteligencia más.

Al pensar en un deportista profesional, creemos que porque algunos tienen buenos salarios, no necesitan de un respaldo, asesoría o defensa, pero en realidad tanto lo necesita el que gana bien como alguien que va

empezando, es por tal motivo que resaltamos que los deportistas, se concentran en sus actividades deportivas y así debe de ser siempre, pero hay que reconocer que también necesitan alguien que los asesore y los apoye.

Si bien es cierto cuando son jóvenes activos, y sanos, pareciera que no se necesita ayuda, pero hay que pensar en el futuro, si llegaren a tener un conflicto, un accidente, una lesión y porqué no pensar desde este momento que llegará la vejez.

Por eso es necesario pensar desde jóvenes en una organización de gente con la misma ideología y las mismas necesidades para que unidos se apoyen y se dirijan a un futuro mejor.

1.1. Derechos y Obligaciones de los Deportistas

Es necesario analizar los derechos y las obligaciones de los deportistas profesionales, toda vez que como todos los trabajadores, deben disfrutar y cumplir con los mismos.

Por lo que los derechos de los deportistas son las consideraciones que por ley les corresponde disfrutar de una manera justa y tratando de satisfacer las necesidades en las que hoy en día están envueltos.

Así que las obligaciones, son las disposiciones que deben cumplir los deportistas profesionales y que forman parte de su disciplina deportiva, en cuanto a la ley en materia laboral como lo son sus reglamentos deportivos.

De los derechos y obligaciones de los deportistas profesionales, se debe formar un equilibrio que respalde la formación justa en la esencia de cada

deportista profesional, para defender su dignidad tanto de ser humano como deportiva.

4.1.1. Derechos

De acuerdo a lo que comenta el Maestro Mario de la Cueva, nos dice que antes no podía ingresar ningún jugador de fútbol a algún club sin que cuente con la llamada carta de retiro; es decir dicha carta dice en qué condiciones se va a contratar al jugador y a su vez dicha carta cuenta con la edad, la nacionalidad, el nivel o categoría del jugador su rendimiento etc.

Por lo anterior, se aprecia que esta carta era como un tipo de carta de presentación para ver si le convenía a algún dueño de un club o de un equipo contratar al deportista, esto parece como si los hubiesen tratado como objetos.

Afortunadamente dicha situación se reguló en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 295, y así los jugadores tienen el derecho de ser transferidos pero con su propio consentimiento.

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

El Consentimiento tiene como objetivo que se respete la garantía de libertad que tiene el deportista de decidir si se cambia de un club a otro o si se lleva a cabo su transferencia, por lo que es importante que sea tomado en cuenta el consentimiento de los deportistas.

Así como también lo dice el Maestro José Dávalos, “los jugadores podrán ser transferidos a otros equipos sólo con su consentimiento y tienen derecho a participar en la prima de transferencia”.¹

La prima que menciona el Maestro Dávalos consiste en el “25 % del valor de la transferencia, pero de acuerdo a su antigüedad puede llegar al 50% y puede sufrir incrementos de un 5% por cada año de servicios prestados y así hasta llegar a la cantidad ya mencionada”.²

De acuerdo al artículo 296 de la Ley Federal del Trabajo, comentaremos precisamente en qué consiste la prima de transferencia:

- I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusula que la contengan;
- II. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club; y
- I. La participación del deportista profesional en la primera será de un 25%, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al 50%, se aumentará en un 5% por cada año de servicios, hasta llegar al 50%, por lo menos “.

¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Edit. Porrúa. México, D.F. 1994.p. 360.

² Ibidem.

Es notable que la prima de transferencia es una motivación para el deportista profesional, aunque debería de acrecentarse más el porcentaje, toda vez que los deportistas realizan un esfuerzo físico que no cualquiera lo lleva a cabo.

Así también en la práctica existe la llamada **Carta de Transferencia**, que consiste en un documento mediante el cual el en el caso de los futbolistas ellos deben de ser los titulares de la mencionada carta y al transferirse el jugador a otro equipo, el dueño del equipo ó el Club al que pertenece le debe entregar su carta para dicho cambio, por ejemplo en la actualidad la carta de Cuauhtémoc Blanco se encuentra valuada en Cuatro Millones de Dolares.

Asimismo, el jugador tiene el derecho como ya sabemos de acuerdo a la ley, de otorgar su consentimiento para la mencionada transferencia, aunque por lo que hemos investigado no es así en la práctica, es más algunas veces son transferidos sin darles en su mano el documento y el jugador es transferido de palabra sin haber una constancia de las condiciones económicas en las que se van a otro equipo, perdiendo su porcentaje por cada año de antigüedad que le corresponde, su porcentaje por transferencia, tal es el caso de Sergio Rubén Blanco de "Dorados" a quien le rescindieron arbitrariamente su contrato y por suerte contó con el apoyo de la Secretaría adjunta de la Federación de Fútbol.

Otro caso es el del Gran Jugador Cesáreo Victorino que en un principio jugó en el equipo Pachuca, nunca le dieron su carta y que como si fuera "cosa" lo vendieron a los "Tecos" sin su previa autorización, hasta perder todos los derechos que anteriormente hemos manifestado, puesto que todo se negoció

verbalmente y sólo tenía como testigo a su padre quien desafortunadamente murió y no hubo palabra que avalara lo dicho de su carta.

En este caso se aprecia que muchas veces los deportistas profesionales entre tanta gente que los rodea, en realidad se encuentran solos y al absorberlos su trabajo que es el propio deporte, no tienen el tiempo para hacer sus trámites ni de poder defenderse del propio patrón, es por ello que en el ejemplo que mostramos arriba, recomendamos que los deportistas profesionales se organicen y se unan para respaldar sus derechos y su defensa con un Sindicato de Deportistas Profesionales, que los represente como ellos se los merecen y no sólo a los Jugadores de Alto Nivel sino también a los que van empezando en el campo laboral deportivo.

Desgraciadamente cuando el deportista se queja de que le ha sido violado un derecho y lo manifiesta ante la prensa, toman represalias con él y se queda en más estado de indefensión, pero si tuviera la representación pertinente en esos momentos, se le daría una solución al problema actual, al mismo tiempo que se le respetaría y si así lo decide también manifestarlo a la prensa.

Analizaremos a hora otra condición de los deportistas profesionales y es que tienen derecho a un **salario**, aunque aquí no opera la regla o principio de la igualdad de los salarios, puesto que el salario de un deportista profesional depende de los eventos deportivos , demostraciones o el tipo de equipo al que pertenezcan, esto es en relación al artículo 297 de la ley.

Artículo 297 de la Ley Federal del Trabajo. “No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos de trabajos distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores”.

Asimismo un jugador estrella que la mayoría de la gente paga por verlo, tiene derecho a ganar más salario que otros jugadores.

El deportista profesional, así como cualquier trabajador tiene derecho a percibir su salario y todas y cada una de las prestaciones que le hayan sido ofrecidas en su contrato, puesto que de acuerdo al artículo 110 de la Ley de la materia, las prestaciones en especie también son parte de su salario.

Por ejemplo los Boxeadores al ser reconocidos por la ley también cabe resaltar que por evento deportivo reciben un salario, aunque en la vida real son contratados por honorarios y firman un contrato que de igual manera es de honorarios, debemos señalar que ante la ley son reconocidos como trabajadores y la relación de trabajo con la empresa que los contrató, aunque dura una noche, es decir, es muy corta dicha relación la debemos reconocer puesto que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo la modalidad en que son contratados los Boxeadores es por tiempo determinado, por lo que se le llama **Contrato por Tiempo Determinado**, toda vez que dura unas horas dicha contratación y que aunque la empresa que los contrate lo haga mediante un contrato de honorarios (anexo I y II), creemos que los boxeadores deben de ser respetados conforme a la ley, es decir como trabajadores y que el patrón es la empresa que los contrata día con día y quien deberá responder por ellos.

Los Boxeadores en la actualidad, al inicio de su carrera reciben \$1,500.00 por cuatro rounds aproximadamente hasta los de mayor nivel que llegan a ganar por la defensa de un título mundial 1'000,000 de dólares y ésto es en otro país que les toque pelear.

Asimismo, de acuerdo a nuestra investigación en la Honorable Comisión de Box Profesional del D.F., sabemos que dicha Comisión ayuda a los boxeadores que ya se han retirado con la cantidad de \$500.00 mensuales.

Cabe hacer mención que también reconocemos la ayuda que la Comisión de acuerdo a sus posibilidades les da a sus boxeadores retirados, pero por esta misma razón, es necesario fortalecer más esta ayuda y que mejor si nuestros Boxeadores de México se organizaran y coaligándose formaran un Sindicato para proteger sus derechos y sus intereses tanto laborales como económicos.

Aunque sabemos que los Boxeadores Mexicanos por su propia naturaleza deportiva saben defenderse, ésta idea de unirse todos sería por un interés común y que toda vez que se encuentran tan desprotegidos laboralmente, esta coalición sería en beneficio de sus futuro y de su estabilidad laboral, previniendo que tengan insolvencias en sus enfermedades, que sus familias estén seguras, puesto que ellos también lo estarían.

Además de que sabemos que los Boxeadores de nuestro país luchan únicamente con la ayuda de sus managers, quienes los encausan siempre, por su experiencia empírica, es necesario que propongamos que se lleven a cabo Centros de Alto Rendimiento, que se les de tanto al Boxeador como a su

Manager más capacitación, crear una escuela en donde se les imparta educación, ya que siempre se aprende algo nuevo en la vida y que mejor que actualizándonos cada día, así también preparación física, mental y emocional para cada uno o en grupo.

Crear una escuela como lo es el CNAR (Centro Nacional de Alto Rendimiento), el cual fue inaugurado para los deportistas Amateur de México, una escuela así es la que necesitan nuestros boxeadores para prepararse cada día más y así superarse.

Que aunque entendemos que entre boxeadores hay una relación de competencia y de tener que demostrar quien es el mejor, es importante comentar que debe llegar un momento en el cual todos necesiten unos de otros puesto que son del mismo ramo deportivo, por lo que cada uno sabe las necesidades del otro, toda vez que sus entrenamientos y sus vidas son cotidianamente semejantes.

Es por eso que comprendemos que los boxeadores son deportistas profesionales, y que si bien es cierto, no cuentan con un respaldo más amplio en la legislación mexicana que los pueda proteger y sólo cuentan con el reconocimiento de la Ley Federal del Trabajo .

Es necesario que dentro de la estructura de la Ley General de Cultura Física y Deporte, también sean tomados en cuenta los deportistas profesionales, para que así como el deportista amateur, los profesionales disfruten de los beneficios que esta ley les pueda conceder, por lo que es necesario que la Ley de Cultura Física y Deporte comprenda la solución a un

análisis de las necesidades que cada ramo del deporte profesional demandan, para así resolver las lagunas que en el deporte existen.

Lo anterior, es en base a la investigación y a la opinión que los deportistas profesionales nos han comentado en cuanto a sus necesidades e inquietudes deportivas.

En relación al fútbol, tal es el caso de algunos futbolistas profesionales de la talla del “Conejo Pérez”, Osvaldo Sánchez y Cuauhtémoc Blanco quienes llegan a ganar 2´000,000 de dólares anuales aproximadamente, además de contar con sus respectivos seguros de vida que de acuerdo a su nivel son asegurados por grandes sumas de dinero.

Los jugadores que pertenecen a los equipos Atlas, Veracruz y Jaguares, por mencionar algunos casos, llegan a percibir salarialmente hasta \$400,000.00 por temporada y ésta dura un año.

Por otra parte, también los deportistas tienen derecho a recibir estímulos por haber ganado alguna competencia, alguna presea o medalla que con ese hecho también va incluido a parte de su salario el disfrute de algún premio ya sea en especie o monetario.

No deben de afectar al salario del deportista, las multas que se establezcan por alguna sanción de acuerdo al artículo 107 de la ley que a la letra dice:

Artículo 107 “Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”.

El deportista que sea sancionado con suspensión, no debe de ser suspendido por un tiempo no mayor a ocho días sin goce de sueldo, a menos que esté establecido en el Reglamento Interior de Trabajo, esto es de acuerdo a los artículos 298, 302 y 403, fracción X.

La suspensión es la inhabilitación temporal de los servicios que presta el deportista profesional, pero como ya se dijo anteriormente no debe exceder de ocho días sin goce de sueldo.

La suspensión se puede regular en el Reglamento Interior de Trabajo que se desprenderá una vez que sea realizado el Contrato Colectivo de Trabajo.

Pero como lo comenta el Maestro José Dávalos: “de acuerdo con el artículo 21 de la Constitución mexicana, la multa impuesta al jornalero u obrero no podrá exceder de lo que gane en un día”.³

Artículo 21 de la Constitución:

...”Si el infractor fuese un jornalero, obrero o trabajador, no podrá ser sancionado con multa mayor del importe de su jornal o salario de un día”.

Por lo anterior, podemos apreciar que así como la ley protege al obrero en cuanto a sus descuentos por sanciones o multas, podemos ver que de esta manera también puede ser protegido el deportista profesional, porque éste gane más o disfrute de un buen salario, tampoco es permisible que se abuse

³ Ibidem. p. 360.

de él en cuanto a descuentos a su salario de una manera indebida, gane lo que gane.

El deportista profesional tiene el derecho a que el patrón le otorgue de acuerdo al artículo 299 de la ley, lo siguiente:

- “I. Organizar y mantener un **servicio médico** que practique reconocimientos periódicos; y

- I. Conceder a los trabajadores **un día de descanso** a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71”.

Creemos que si es necesario que el deportista profesional tenga un día de descanso, puesto que su trabajo es físico, y en todo caso aunque parezca algo divertido debe de reconocerse que la actividad de estos deportistas es un “trabajo”, es decir un desgaste físico y emocional, que por tal motivo el deportista debe tener derecho a relajarse un día y a dedicarlo talvez a pensar en otras necesidades que como ser humano tiene.

Existen también los gastos de hospedaje, transporte y alimentación cuando son requeridos sus servicios en alguna otra parte ya sea de la República u otro país, por lo que dicha prestación debe de ir por cuenta del patrón, toda vez que de alguna manera los viáticos son para desempeñar el buen servicio que prestará el deportista.

4.1.2. Obligaciones

En cuanto a las obligaciones de los deportistas profesionales podemos resaltar que deben **obedecer** sus reglamentos deportivos, tanto de las federaciones a las que pertenecen, como a los reglamentos del deporte que practican.

Así también deben de actuar bajo la **disciplina** del club o empresa que los contrate, por lo que envuelve esta disciplina, es considerado practicar en el lugar y hora que se le señalen por parte de la empresa o club al que pertenece, manejarse sin distracciones para los eventos en los cuales se presente, cumplir con los viajes que se hayan convenido.

Otra de las obligaciones de los deportistas es que no deben de faltar al respeto a sus compañeros, jueces o contrincantes, en fin es cumplir con los reglamentos de acuerdo a los artículos 298 y 299 de la ley.

De acuerdo al ramo del deporte que practique cada deportista, se verá regulado por el reglamento de cada una de las federaciones deportivas.

De darse el caso de incumplir el deportista con lo anteriormente manifestado, en la actualidad se aplican sanciones administrativas sin llegar a un despido o rescisión de contrato, toda vez que por la naturaleza de la actividad es muy probable que se llegue a la falta de respeto de árbitros y jueces etc.

En relación al derecho de su jornada laboral, la jornada se extiende hasta el día domingo como día de trabajo por lo que creemos que toda vez que los deportistas profesionales, por lo regular se presentan en días de descanso para el resto del público y ellos en sí por la naturaleza de su trabajo no tienen

un determinado día de descanso, sería propicio que también el deportista profesional así como el trabajador disfrutara de la llamada prima dominical, la cual está regulada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 300, cuyo porcentaje es del 25%, independientemente de que el patrón debe de convenir con él cual será su día de descanso.

En caso de que el patrón incumpliera y no le pagara al trabajador su prima dominical, se debe fijar una sanción para el patrón o dueño del club que puede consistir en pagarle no el 25% sino el 50%, una vez que el deportista ya haya trabajado el día domingo y el patrón se negare a pagarle o demostrara con hechos no pagarle.

Por ejemplo, podemos mencionar en cuanto a reglamentos en el deporte profesional como lo es el Reglamento de la Comisión del Jugador que pertenece a la Federación Mexicana de Fútbol, mediante el cual, se determinan las facultades y funciones que deben desempeñar los miembros que integran la Comisión del Jugador.

Dichas personas participarán en la elaboración de reglamentos para regular el deporte en comento, reglamentará sobre las transferencias de los jugadores.

Así como también se reunirá para determinar las sanciones a las que se hagan acreedores los deportistas.

De acuerdo al Reglamento de la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias que pertenece al ramo del fútbol, como su nombre lo indica,

se encarga de resolver conflictos que se diriman entre jugadores y clubes, o clubes entre sí y a todos los afiliados a la Federación.

Creemos que al analizar dicho reglamento, se aprecia que no se encuentra completamente representado el jugador, puesto que si bien es cierto cuando se suscita una controversia, el deportista tiene derecho a contar con un representante, pero así también el club tiene el mismo derecho, por lo que tomando en cuenta que desde nuestro punto de vista lo que mantiene a una federación son sus propios jugadores, creemos que es necesario que se agregue una persona más de su absoluta confianza y que lo represente en defensa de sus intereses laborales, dándole una más amplia asesoría en conflictos laborales como lo es un representante de un sindicato quien si existiera dicha figura del sindicato, lo ayudaría como lo que es el deportista profesional *un trabajador*.

1.2. Análisis de las Condiciones de Trabajo de los Deportistas Profesionales

En relación a la duración de sus contratos, éstos son por tiempo determinado o indeterminado, ya sea como le llaman en el deporte por una o varias temporadas según sea la condición del ramo del deporte o bien por la celebración de un evento o varios eventos deportivos, pero como en el ramo laboral sabemos que si no se expresa el tiempo, la contratación quedará por tiempo indeterminado, por falta de estipulación expresa como lo indica la ley.

En cuanto al salario se puede interpretar de acuerdo a los eventos o funciones que se determinen o por unidad de tiempo, según se haya pactado

en el contrato, en estos casos no podrán ser pagados los salarios por términos establecidos como lo indica la ley, es decir semanalmente , quincenalmente o mensualmente.

De acuerdo al artículo 84 de la ley, “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Por ejemplo las prestaciones en especie que los deportistas utilizan, también son considerados como parte de su salario como lo son: uniformes, ropa obsequios en especie, equipos; es decir también si el deportista recibe productos de los que el manifieste una publicidad de alguna marca, éstos también serán incluidos en su salario, puesto que son prestaciones que no afectan al atleta y que al contrario lo ayudan.

Tampoco pueden disfrutar de una jornada laboral máxima ya establecida como cualquier trabajador, toda vez que deben asistir a sus entrenamientos, prácticas, llevan a cabo viajes, su tiempo es de acuerdo a su preparación y debe ser el necesario hasta sentirse listo para algún evento, claro sin explotar su salud y sus descansos.

En el caso de la rescisión y terminación laboral, de acuerdo al artículo 303 de la ley, podemos decir que se puede dar por dos supuestos; puede ser la indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina y la segunda es la pérdida de facultades, aunque en éste caso debe acreditar el patrón tal situación, con fundamento en el artículo 53, fracción IV.

En relación al artículo anterior mencionado debemos mencionar algo que comenta Baltasar Cavazos:

“Estimamos también que la fracción II del artículo 303 de la ley deberá ser más explícita, ya que no toda pérdida de facultades debe ser considerada como motiva de terminación de la relación de trabajo”.⁴

Lo anterior se menciona, toda vez que los deportistas tienen rachas malas, por lo que puede prepararse más posteriormente y lograr sus metas a futuro, pero no es justo que por este tipo de situaciones se le desconozca su relación laboral, puesto que se le estaría discriminando, como es el caso de los futbolistas profesionales.

Así también podemos mencionar que muchas veces no es necesario tener las facultades al cien por ciento para lograr una medalla o ganar un evento deportivo, puesto que la prueba está en los deportistas paralímpicos que con el corazón, su gran mentalidad y su entrega han logrado dejar a nuestro país en lo alto.

Los deportistas disfrutan por lo general de una **póliza de seguro**, la cual se les da anualmente, para cubrir los eventos deportivos en los que participan, esto es una buena protección que se le da al deportista por parte del patrón, puesto que en caso de accidente o desgraciadamente llegara a fallecer el deportista, sabemos que el patrón tiene que indemnizar en su caso al trabajador o en su caso a la familia, por lo que es bueno que prevenga dichas

⁴ CAVAZOS FLORES Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Edit. Trillas. México, Primera reimpresión enero 2000. p.400.

situaciones pagando de antemano un seguro de gastos médicos o seguro de vida.

En el caso de los Boxeadores, la empresa que los contrata por honorarios, también les cubre un seguro de vida o de gastos médicos, los cuales le dan un respaldo de mucha importancia al boxeador, toda vez que su práctica deportiva corre demasiado riesgo y puede llegar a causar la muerte.

En el caso de los Futbolistas Profesionales, también cuentan con un seguro de vida y gastos médicos, esto es dependiendo de su salario es el porcentaje a pagar de su seguro de vida.

4.3. Necesidad de asociarse y formar un Sindicato de Deportistas Profesionales

De acuerdo a lo que hemos expuesto con anterioridad es necesario que una vez que hemos analizado las condiciones en las que son contratados los Deportistas Profesionales y de acuerdo a nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen el derecho de coaligarse, por lo que en relación a las necesidades y defensa de intereses de los deportistas es necesario que se logre una unión entre los mismos conformando un sindicato que defienda y entienda las necesidades de los deportistas conformándolo también a su vez con Deportistas Profesionales, que los representen y los respalden en todas y cada una de sus necesidades tanto en condiciones laborales como económicas y porqué no morales también.

En la actualidad se está logrando que cada vez los deportistas en general tengan mejores condiciones, tanto de salud como económicas, incluso en la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte que no son profesionales se les otorga una beca.

En el caso de los deportistas profesionales como todos sabemos, la mayoría tiene jugosos salarios, por lo que el deportista al disfrutar de esto, no tiene mucha necesidad de seguir luchando por los derechos que le sean violados por los patronos, es decir por los clubes o empresas que los representan, así es que mientras ganan bien no se preocupan por conquistar beneficios laborales.

Por lo anterior, es necesario resaltar que el deportista al ser reconocido como trabajador y al tener una vida laboral corta, mientras tenga aptitudes y facultades para desempeñar su función, se encuentra protegido de alguna manera, aunque posteriormente en nuestras propuestas aún así comentaremos otros medios para defender sus condiciones laborales; en fin, a lo que queremos llegar es que cuando el trabajador sea maduro y se termine su etapa productiva deportiva, es también cuando debe de encontrarse respaldado para contar con buenas condiciones cuando se retire y por tal motivo debe defender sus intereses laborales antes de que llegue a esta etapa, para que cuando decida retirarse, sus condiciones no se vean amenazadas y tenga una vida digna y decorosa por el resto de su vida.

Es el caso de algunos grandes boxeadores, que durante su carrera reciben grandes cantidades de dinero, pero por no prever a futuro terminan desprotegidos y esto se puede lograr con una buena organización entre los

boxeadores, coaligándose y estando al pendiente de que siempre sean defendidos y asesorados legalmente para lograr mejores condiciones tanto laborales cuando están activos, como mejores condiciones de vida cuando se retiran.

Es por lo anteriormente manifestado que si los deportistas se unen sin distinción alguna y se logran coaligar para la defensa y el mejoramiento de sus intereses, se obtendrían beneficios previendo a futuro nuevas condiciones benéficas para ellos, y claro que mejor que formando un Sindicato Nacional de Deportistas Profesionales.

Y así en todos los ramos del deporte profesional, tener la iniciativa de reunirse y hacer efectivo su derecho de asociarse para que cada vez vaya tomando fuerza el mejoramiento de las condiciones de los mismos, hasta poder formar una federación a nivel nacional de todos los Sindicatos de Deportistas Profesionales en sus respectivos ramos del deporte.

4.3.1. Contratación de Manera Colectiva

De acuerdo al artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, sabemos que el patrón que emplee a trabajadores que forman parte de un sindicato, tiene la obligación de llevar a cabo un contrato colectivo y sobre todo si éstos lo solicitan.

Los beneficios que puede aportar un Contrato Colectivo a los Deportistas Profesionales una vez formado su sindicato, son las condiciones laborales en las que va a regir su vida laboral, es decir la manera en que van a ser

prestados los servicios en la empresa o club, se regularían sus prestaciones económicas, sus jornadas, su disciplina, sus conflictos etc.

Esto sería un parámetro para que exista un equilibrio entre los intereses del patrón o dueño del club y el propio deportista.

El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo sería el siguiente:

- Disposiciones Generales
- Requisitos de Admisión o Ingreso
- Contratación Individual de Trabajo
- De los trabajadores de la empresa o club
- De la suspensión de las relaciones de trabajo
- De la jornada de trabajo
- Registro y Control de Asistencia
- De la Intensidad y Calidad de Trabajo
- De los salarios
- De los cambios o transferencias (cartas)
- De las cartas de retiro
- De los descansos, vacaciones, permisos y licencias
- De las obligaciones del patrón o dueño del Club
- De los derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores
- De los Riesgos de Trabajo y Medidas para Prevenirlos
- De la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene
- De las Prestaciones Sociales y Económicas
- De los Estímulos, Premios y Recompensas

Cláusulas Transitorias

De manera general lo anterior es un ejemplo de lo que podría contener el Contrato Colectivo de los Deportistas Profesionales

4.3.2. El Derecho a la Huelga

Si se llevara a cabo la organización de un sindicato en el deporte, es necesario resaltar que en caso de que no sean respetados sus derechos, asimismo tienen derecho a ejercer la llamada “huelga”, que es una institución en el Derecho Colectivo del Trabajo.

El artículo 123 Constitucional en su fracción XVII, establece que tienen el derecho a llevar a cabo la huelga los trabajadores.

Lo anterior, es con el fin de defender sus conquistas laborales equilibrando los factores de producción, pero a su vez también armonizando los derechos del trabajo con los del capital de la empresa.

La definición de huelga la apreciamos en la ley de la siguiente manera:

En relación a la regulación que existe en la ley Federal del Trabajo mencionemos algunas propuestas para el mejoramiento de las condiciones laborales de los deportistas profesionales.

De acuerdo al artículo 296 de la Ley, fracción III, proponemos que sea reformado este artículo y se aumente la prima de transferencia de los jugadores por cada año de servicios hasta llegar a un cien por ciento y no a un cincuenta por ciento como lo establece en la actualidad el artículo.

Lo anterior lo sugerimos porque no se sabe cual será el futuro del deportista, puesto que es incierto y sabemos que hay deportistas que les va de maravilla, pero hay otros que no logran el éxito con estos cambios, por lo tanto se les respaldaría con un porcentaje económico más.

De acuerdo al artículo 300 de la ley de la materia, fracción II, mediante el cual se manifiesta que no es aplicable el artículo 71 de la propia ley, proponemos que si bien es cierto los deportistas por la naturaleza de sus funciones y porque los aficionados a los eventos sólo pueden asistir a disfrutarlos en fin de semana, es necesario que el deportista los trabaje en fin de semana, pero lo que nos gustaría agregar es que si les sea pagada la prima dominical toda vez que aunque suena muy divertido su trabajo, siempre se emplea un desgaste físico, además de que en la semana se siguen preparando para practicar su actividad.

Es necesario que les sea pagado la prima dominical, puesto que también a su vez ellos por trabajar dicho día, se están perdiendo de vivir otras actividades de fin de semana con sus familias, toda vez que su trabajo amerita que se lleve a cabo en sábado o domingo, por lo que proponemos que si no le es pagado al deportista la prima dominical, se le sancione al patrón con un 50% del total que se le pagaría al deportista por dicha prima.

En relación al artículo 301 de la ley, proponemos que sea reformado en el sentido de manifestar la sanción en caso de que el patrón ponga en peligro la vida del deportista profesional, puesto que solamente está prohibido, pero no se señala cual sería la pena por dicha situación, por lo que proponemos que la

penalidad sea una indemnización de tres meses del salario que se encuentre ganando el deportista en ese momento.

De esto desprendemos que es necesario la penalidad, toda vez que los patrones muchas veces se exceden en exigir al deportista que de más de sí, cuando primero se debe de cuidar su salud, ya que sin la salud no podrían seguir trabajando, además de que es inhumano poner en riesgo la vida de una persona.

De acuerdo al artículo 303 de nuestra ley de la materia en su fracción II, mediante el cual se establecen las causas de rescisión del contrato por la pérdida de facultades, también queremos proponer que sea reformado, toda vez que suena discriminatorio que por tal situación se le de la espalda al deportista y se le deje sin ninguna oportunidad.

Además de que la pérdida de las facultades creemos que sólo las puede dictaminar un perito en la materia como lo sería un médico especializado en el ramo del deporte, levantándose una acta en el momento en que el patrón crea que el trabajador perdió alguna de sus facultades, con sus respectivos testigos del deportista que como sabemos es un trabajador.

Por lo anterior, es que el patrón tendría que esperar a que le llegara el dictamen final por parte de un médico especializado en Medicina del Deporte, para así poder determinar que perdió alguna de sus facultades.

Esto es, porque el patrón no puede determinar la pérdida de las facultades, ya que como se ha dicho no es perito en la materia, de ser el caso en el que el patrón sin dictamen del médico correspondiente, diga que algún

deportista perdió las facultades, proponemos que se le sancione con cinco meses de salario del que venga disfrutando el deportista afectado en el momento del conflicto.

Proponemos que en los reglamentos de los deportistas profesionales que han sido realizados para dirimir controversias como es el caso de los Futbolistas Profesionales, le sea enviado al jugador o deportista profesional un representante de su propio sindicato que le ayude a defender sus intereses laborales y que lo asesore para dar una buena solución a sus problemas y defienda en todo momento el punto de vista del deportista profesional, puesto que en la mayoría de los casos son explotados y no les dan mucha oportunidad a defenderse, sería una forma de defensa colectiva.

Se puede decir que los ven como objetos o mercancías que generan ganancias económicas.

Principalmente nos gustaría proponer que se organice un Sindicato de Deportistas Profesionales de cada ramo del deporte, para defender los intereses y derechos de los mismos deportistas por sus diferentes características.

Asimismo, proponemos que de todos los sindicatos de las diferentes ramas del deporte, naciera una Federación de Sindicatos de Deportistas Profesionales de todas las ramas del deporte, para compartir defensas y mejoras de las condiciones en que desempeñan sus funciones los deportistas.

De todo lo anterior, agregamos que esta propuesta de Organizar un Sindicato, pensamos que debe ser siempre con la vocación de servir a los

trabajadores, no de servirse de los trabajadores y que siempre esté en la voluntad de los mismos, el poder elegir a sus representantes democráticamente y por el período o tiempo que la clase trabajadora así lo quiera.

Así también, que a su vez el objetivo no sea enriquecer a los sindicatos propuestos, sino que las aportaciones sean para beneficio y mejoras de las condiciones laborales de los deportistas y solamente de ellos, así como de sus propias familias.

Lo anteriormente manifestado es porque la figura de los sindicatos se ha desvirtuado a través del tiempo a causa de líderes corruptos que sólo piensan en sí mismos y que de la noche a la mañana se vuelven adinerados, a costa de los trabajadores; es por eso que hacemos un llamado a la honestidad porque aún queda gente honesta que tiene vocación para defender desinteresadamente a los trabajadores a cambio de nada.

Si llevamos esta línea franca y transparente en cada sindicato se volvería a conquistar la confianza en los mismos, pero aplicándose a trabajar por el bien común, así como fue creada esta figura jurídica del sindicato en un principio que la teoría podemos apreciar que en un inicio la idea del concepto de sindicato es muy diferente a lo que en la práctica algunos grupos dan a demostrar.

Es por eso que creemos que debemos rescatar el sindicalismo legítimo con idealismos de conquistas laborales sinceras, con ideas en las que los trabajadores crezcamos mentalmente como intelectualmente y esto lo podemos

lograr preparándonos mucho y trabajando mucho, así como defendemos nuestros derechos, debemos defender nuestro trabajo de la mejor forma que es aplicándose en él teniendo iniciativa, con responsabilidad y disciplina, ya que siendo así en cualquier lugar cabremos.

De acuerdo a lo que nos manifiesta el Comentarista de Fútbol José Ramón Fernández en su libro: “El futbolista mexicano se ha tardado en asociarse, pero no para protestar, sino para defenderse de las manipulaciones y humillaciones por parte de los directivos. No hablemos de un sindicato que luche por aumentos salariales, sino de una buena asociación, sino de una muy buena asociación, muy profesional en lo que se refiere a reglamentos y estatutos, y con la capacidad necesaria para defender a los que caen en desgracia económica”.⁵

En relación al comentario de José Ramón Fernández, debemos decir que da gusto que gente como él que sabe de este deporte, resalte lo necesario que es respaldar al futbolista, puesto que como se aprecia los futbolistas no se han querido enfrentar a sus directivos cuando les han violentado algún derecho o garantía, tal vez por temor o conveniencia, pero en este caso es donde se necesita que se organicen más de veinte para poder llevar a cabo un sindicato que los respalda y en realidad no lo deben ver como un enfrentamiento precisamente, simplemente se reunirían para pedir un respeto y defender lo que les corresponde de una manera equilibrada y a su vez también con respeto.

⁵ FERNÁNDEZ, José Ramón. El fútbol Mexicano ¿Un Juego Sucio?, Edit. Grijalbo. México, D.F. 1994. p.159.

Como comenta José Ramón Fernández en relación a los salarios, pues efectivamente prácticamente no sería el principal objetivo la mejora de salarios, por lo que podemos decir que como todos sabemos el salario de los futbolistas es alto en comparación con muchos trabajadores, pero es necesario defenderlos y representarlos en otras necesidades que tienen como cuando se lesionan y los discriminan sin llamarlos al jugo y como este hay más ejemplos que a lo largo de este trabajo ya se han mencionado.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- *Los deportistas profesionales deben de ser tratados y respetados como trabajadores y sus necesidades deben ser reguladas por la Ley Federal del Trabajo.*

SEGUNDA.- *Los deportistas profesionales son trabajadores, igual que cualquier otro, aunque varíen algunas condiciones laborales, a causa de la naturaleza de sus funciones; de todas formas tienen derechos y obligaciones.*

TERCERA.- *Es necesario elevar a rango Constitucional, la rama del deporte en el artículo 123 Constitucional, apartado "A".*

CUARTA.- *Los deportistas profesionales, no sólo deben de ser representados y defendidos por las Comisiones que dirimen los conflictos en sus federaciones, sino que también deben considerar el derecho de formar su propio sindicato, mediante el cual sepan que en cualquier momento, pueden ser asesorados y apoyados laboralmente.*

QUINTA.- *Se deben regular en la Ley Federal del Trabajo las sanciones que deben imponer a los patrones en caso de incumplir y violentar los derechos de los deportistas trabajadores.*

SEXTA.- *En relación a la terminación de la relación laboral entre el deportista y el patrón es necesario hacer reformas en cuanto a la pérdida de las facultades del deportista, es decir cuando el trabajador tiene disminución de sus facultades física y no se puede desempeñar de la*

misma forma que antes, toda vez que el patrón no es perito en la materia para determinar cuando ya no puede ejercer su función el deportista; ésto lo debe determinar el Instituto Mexicano del Seguro Social.

SÉPTIMA.- *Consideramos que los deportistas deben de disfrutar de la prima dominical como todos los trabajadores, independientemente de la naturaleza de sus funciones.*

OCTAVA.- *El deportista profesional, debe contar con los beneficios de la Seguridad Social, puesto que ésto le ayudaría en caso de retirarse y así poder lograr una pensión jubilatoria como cualquier otro trabajador. Esto en virtud de que, no en todos los casos los deportistas tienen asegurado económicamente su futuro o su vejez, por lo que al llegar a determinada edad, es necesario que se retiren disfrutando el y su familia de una pensión.*

NOVENA.- *Así como se reglamenta la disciplina de los deportistas en sus respectivos reglamentos de cada ramo, es necesario reglamentar el compromiso por parte del patrón de respetar los derechos y el buen trato, tanto físico como moral de los deportistas, así como las sanciones o multas que se susciten por su incumplimiento.*

DÉCIMA .- *Para continuar fomentando el deporte en México y llevar en alto el emblema de “Deporte sí, Drogas No”; es necesario que se lleve a cabo al igual que en la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, se sugiere que en las empresas privadas e instituciones gubernamentales, un programa en el que se de oportunidad a los*

trabajadores de las mismas para hacer ejercicio, dándoles facilidades, ya sea con un tiempo determinado o bien concediendo gimnasios en los que los trabajadores se desfoguen su estrés y rindan más en su trabajo.

DÉCIMA PRIMERA.- *Si se lleva a cabo la organización de sindicatos en cada ramo del deporte, se puede constituir una Federación de Sindicatos de todas las ramas del deporte.*

DÉCIMA SEGUNDA.- *Los sindicatos deben de estar constituidos por los mismos deportistas que así lo quieran y por personas que de acuerdo a su perfil los asesoren en sus necesidades y derechos.*

DÉCIMA TERCERA.- *Los deportistas profesionales en el caso de formar su sindicato y al elaborar sus estatutos, deben democráticamente marcar límites a su propio sindicato para que siempre éste se conduzca con honestidad, garantizándoles transparencia, respeto y una buena defensa de sus intereses laborales.*

DÉCIMA CUARTA.- *Los intereses personales o económicos de los que intervienen en un sindicato, no deben de anteponerse al objeto de éste, que es el estudio, mejoramiento y defensa de los agremiados.*

DÉCIMA QUINTA.- *Se debe crear una escuela de Alto Rendimiento para los Deportistas Profesionales, en donde además de entrenar y prepararse deportivamente, se desarrollen educativamente desde educación básica hasta estudios superiores para que a su vez pueden llevar a la par el entrenamiento físico y su nivel académico.*

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALBOR SALCEDO, Mariano. Derecho y Deporte. Trillas. México.1989.
- 2.- ALONSO OLEA, Manuel. et al. Derecho del Trabajo. Civitas. Madrid. 2000.
- 3.- BETANCOR LEÓN, Miguel A. et al. Historia de la Educación Física y el Deporte a través de los Textos. Universidad de las Palmas de Gran Canaria. ppu. Barcelona.1995.
- 4.- CANTÓN MOLLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático. Ed. Pac. México. 1991.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1991.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. Primera reimpresión enero 2000.
- 7.- COMISIÓN NACIONAL DEL DEPORTE. Marco Jurídico del Deporte Mexicano. (Compilación), Secretaría de Educación Pública. México.1997.
- 8.- COMISIÓN NACIONAL DEL DEPORTE. Medallistas Olímpicos Mexicanos. Segunda Edición México. 1992.
- 9.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México. 1994.
- 10.- DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Porrúa. México. 1998.
- 11.- DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México.2004.

- 12.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Porrúa. México. 1997.
- 13.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo Segundo. Porrúa. México. 1992.
- 14.- DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1990.
- 15.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 2005.
- 16.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 1999.
- 17.- FERNÁNDEZ, José Ramón. El Fútbol Mexicano: ¿Un Juego Sucio?. Edit. Grijalbo. México. 1994.
- 18.- GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, Francisco. El Derecho Social y la Seguridad Social Integral. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1978.
- 19.- GUZMÁN LEAL, Roberto. Historia de la Cultura. Edit. Porrúa. México. 1991.
- 20.- RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, en las Empresas y en el Estado. Trillas. México. 1991.
- 21.- SOTO PÉREZ. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Edit. Esfinge. México. 1992.

22.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México.1981.

23.- VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Cárdenas. México.1979.

“LEGISLACIÓN”

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Trigésima Primera Edición. Porrúa México. 2000.

2.- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Porrúa. México. 2005.

3.- Ley General de Cultura Física y Deporte. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 2003.

4.- Reglamento de la Ley General de Cultura Física y Deporte. Diario Oficial de la Federación del 16 de abril de 2004.

5.- Reglamento de la Comisión de Conciliación y Resolución de controversias. Federación Mexicana de Fútbol, Asociación, A.C. de fecha 22 de julio de 2005.

6.- Reglamento de la Comisión del Jugador. Federación Mexicana de Fútbol. Asociación, A.C. de fecha 29 de abril de 2005.

DICCIONARIOS

1.- DE PINA, Rafael. et al. Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa. México.1992.

2.- Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado. Reader's Digest. Tomo 7. Madrid.
México. Caracas. Santiago de Chile. Nueva York. 1972.

HEMEROGRAFÍA

- 1.- Revista “Deporte Autóctono. 10 años en el Deporte Nacional. Revista Conmemorativa por los 10 años de la creación de la Federación Mexicana de Juegos y Deportes Autóctonos y Tradicionales, A.C. México. 1999.
- 2.- Revista Nueva Época. Trabajadores. Revista de análisis y debate de la clase trabajadora. Universidad Obrera de México. México.2006.
- 3.- Periódico El Universal. Sección Deportes. De fecha 14 de septiembre de 2001. Artículo: “Cruz Azul está con el sindicato: el “Conejo”.

MEDIOS ELECTRÓNICOS

- 1.- www.Alcoholinformate.org.mx/diariooficial.cfm?documento=101
- 2.- www.sep.gob.mx/wb2/sep/sep/sep-boll530404
- 3.- www.deporte.org.mx/noticias/noticias-leer.asp?Id=9889
- 4.- www.femex.org.mx/portalindexcontenido.php?REG=7
- 5.- www.esto.com.mx
- 6.- www.espn.deportes.espn.go.com
- 7.- www./aprensa-sandiego.org

OTRAS FUENTES

1.- Delegación Mexicana. XXVIII Juegos Olímpicos 2004. Athens 2004. CONADE. Comité Olímpico Mexicano. Confederación Deportiva Mexicana. México. Julio 2004.

2.- Entrevista grabada con el Lic. Carlos Hermsillo en el año de 2004, en la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte, cuando el ex futbolista se encontraba encargado de la vicepresidencia de dicha institución.

3.- Entrevistas grabadas con diversos deportistas de la Federación Mexicana de Tae kwon Do en el 21 de julio de 2004, en la Confederación Deportiva Mexicana (CODEME), celebrando el día del Deportista.

4.- Entrevista en la Honorable Comisión de Box Profesional del Distrito Federal. En el mes de octubre del año 2006.

ANEXO I

CONTRATO QUE CELEBRAN LOS SEÑORES COMO
PROMOTOR
DE COMO
BOXEA-
POR PROFESIONAL, POR LO QUE ESTE ULTIMO CONVIENE EN TOMAR PARTE EN UN ENCUENTRO DE
BOXEO CONFORME A LAS ESTIPULACIONES QUE ENSEGUIDA SE ENUMERAN:

DECLARACIONES PREVIAS

El Promotor de declara que ha organizado una función de boxeo que deberá verificarse a las hrs. ael día.... de .. de 19.. función que habrá de sujetarse en todo a las disposiciones contenidas en el Reglamento de los Espectáculos de Boxeo Profesional en el Distrito Federal.

El Boxeador declara que es profesional y conoce perfectamente el Reglamento que rige esas actividades en el Distrito Federal; que a su profesión de boxeador le consagra el tiempo necesario para entrenarse perfectamente y así cumplir en el encuentro en que interviene, después del cual se dedica a actividades de muy diversa índole; que dentro del ejercicio de su profesión, o sea en los encuentros, procede con absoluta libertad, no escuchando ni permitiendo siquiera sugerencias de ningún género por parte del Promotor o alguna otra persona que no sea su Manager o Representante y que no depende, ni ha dependido nunca económicamente del Promotor, ni ha estado ni está subordinado a dicho señor técnicamente. Expresamente reconoce que la remuneración que por virtud del encuentro que contrata ha de recibir, llegado el caso sólo supondrá el precio alzado a la actuación artística y deportiva, pero nunca un salario continuo con las características que cataloga la Ley Federal del Trabajo. Atentas las declaraciones anteriores, los comparecientes pactan:

C L A U S U L A S

- 1.—El Boxeador y su Manager declaran que pasaron satisfactoriamente los exámenes reglamentarios ante el Servicio Médico de la H. Comisión de Box del Depto. del D.F. y que su licencia expedida por la Comisión que dependen se encuentra vigente.
- 2.—El Boxeador no peleará para otra Empresa, 21 días antes de cumplir este compromiso.
- 3.—El Boxeador, acepta figurar en un encuentro de Boxeo Profesional y los que se deriven de éste, en conformidad con la Cláusula Décima del presente Contrato, a rounds o menos, contra el Boxeador u otro de su peso y categoría, el día.. de de o en la fecha que fije el Promotor si por causa de fuerza mayor tuviera que transferirse el encuentro. Queda entendido que este encuentro se llevará a cabo en esta Ciudad, en el local que designe el Promotor.
- 4.—Si por motivos no imputables al Promotor, el encuentro no se llevara a cabo, el Boxeador no percibirá cantidad alguna, en caso contrario, se sujetará a lo que resuelva la H. Comisión de Box del Distrito Federal.
- 5.—El Boxeador afirma que no ha contraído algún compromiso con otra Empresa promotora de boxeo o similar, para pelear antes de la fecha fijada en la Cláusula Tercera del presente Contrato, y se obliga a no hacerlo antes de cumplir con todas las estipulaciones de este Contrato.
- 6.—El Boxeador acepta y ofrece cumplir con todas y cada una de las disposiciones que integran el Reglamento vigente de los Espectáculos de Boxeo Profesional en el Distrito Federal, particularmente con aquellas que le suponen una obligación dentro del ejercicio del boxeo profesional.
- 7.—De acuerdo con las disposiciones de la H. Comisión de Box del Distrito Federal, el Boxeador se obliga a pesarse en las oficinas de la citada H. Comisión el día del encuentro a la hora que fije la propia Comisión, y se compromete a pesar Kgs., o menos, dando o tomando quinientos gramos de tolerancia, de lo contrario cederá a su contrincante la cantidad que resulte del 25% (veinticinco por ciento) de sus honorarios, sin tomar en consideración los gastos de viaje.
- 8.—El Boxeador se obliga a usar, durante el desarrollo de la pelea un protector bucal y otro abdominal (posicionador y concha respectivamente) de su propia selección, sujetos a la aprobación de la H. Comisión de Box del D.F., con el fin de no poder reclamar "foul", tal como lo dispone la H. Comisión invocada. Además, queda expresamente convenido y aceptado que este encuentro no podrá terminar por "foul", ya que el protector abdominal que usará el boxeador en su opinión, y bajo su exclusiva responsabilidad le proporcionará protección suficiente contra golpes prohibidos de esa naturaleza.
- 9.- Los Honorarios que el promotor pagará al Boxeador por su pelea serán: \$

pagando el Boxeador el importe total del Impuesto sobre la Renta. Este pago lo hará sujetándose estrictamente a lo que sobre el particular dispongan las leyes respectivas. El Boxeador conviene en que los Honorarios le sean pagados hasta que su pelea haya terminado, y cuando la H. Comisión de Box del D.F., o quien legalmente la represente hayan decidido que la pelea fue honrada, limpia y ajustada al Reglamento. En caso de que aprecien que el encuentro no tuvo esas cualidades, el Boxeador se someterá a lo que determine la propia H. Comisión de Box del D.F.

10.—El Boxeador concede opción al Promotor para peleáis) contra

u otro(s) boxeador (es) de su peso v categoría, en plazos que no excedan de 45 días contados a partir de la fecha en que es dado de alta por los Servicios Médicos de la H. Comisión, devengando por cada una de sus actuaciones los siguientes

Honorarios:

sujetándose en todo á las condiciones pactadas en el presente contrato.

11.—Para la interpretación y cumplimiento del presente contrato, ambas partes se sujetan al Reglamento de los Espectáculos de Boxeo Profesional del D.F., y en su defecto a la Legislación Común, sometiéndose expresamente a la jurisdicción de la H. Comisión de Box del D.F., y en su caso a los Tribunales competentes en la Ciudad de Mexico, D.F.

12.—El color del calzón que usará el Boxeador será BLANCO Y NEGRO NEGRO Y ROJO

.....

13.—Adicional

14.—El presente con trato se hace en original y cuatro copias, siendo el original para la Empresa, la copia blanca para la H. Comisión de Box del D.F., la copia amarilla para el Boxeador, la copia rosa para el manager y la copia azul para cualquier necesidad posterior.

15.—Al cumplimiento de lo pactado se obligan ambas partes contratantes firmando de conformidad en la Ciudad de

- México, D.F., a los - días del mes de

EL BOXEADOR

EL MANAGER

EL PROMOTOR

periodística , gráfica, oral o de la índole que estime más eficaz; pero nunca podrá exceder del
% del importe de la bolsa de la pelea que vaya a sostener el boxeador. El costo de esta publicidad será pagado por ambas partes contratantes a la misma proporción que fija la cláusula quinta del presente contrato para la percepción de honorarios o emolumentos.

DÉCIMA.- El presente contrato tendrá validez y vigencia por el término de _____ años entendiéndose que la vigencia y validez de este contrato se contará a partir de la fecha en que se indique ante la H. Comisión de Box Profesional del D.F., por ambas partes contratantes, ratificación que debe constar al final de este documento

DÉCIMA PRIMERA.- El presente contrato será prorrogable, siempre que para el momento estén de acuerdo las dos partes contratantes, lo que deberá ser ratificado ante la H. Comisión de Box Profesional del D.F., con las mismas formalidades que se fijan para la ratificación de un nuevo contrato.

DECIMA SEGUNDA.- En caso de que una de las partes contratantes pretenda sin motivo justificado la rescisión del presente contrato, se considerará que ésta es la parte responsable de los daños y perjuicios que reciba la otra parte por el tiempo que falte para la expiración y vigencia del contrato por lo tanto, la parte que falte resulte dañada o perjudicada tendrá derecho a recibir de la otra parte una indemnización correcta y adecuada.

DECIMA TERCERA.- Ambas partes aceptan sin reserva alguna respetar y cumplir todos los preceptos contenidos en el Reglamento de los Espectáculos de Boxeo Profesional en el Distrito Federal para la aplicación, interpretación y cumplimiento de los contratos celebrados, y a aceptar los fallos y decisiones que sobre los mismos dicte la propia Comisión.

DECIMA CUARTA.- Quedan entendidas ambas partes contratantes de la fuerza legal de este contrato, de acuerdo con lo que disponen y previenen sobre el particular el Código Civil vigente en el Distrito Federal y el Reglamento de los Espectáculos de Boxeo Profesional en el Distrito Federal.

DÉCIMA QUINTA.- El Representante (manager) se compromete a garantizar al Boxeador una ganancia mínima anual de \$ libre de todo gravamen, o peleas al año según su calidad boxística, siempre que el Boxeador guarde buenas condiciones físicas y acepte actuar en todas las peleas que contrate el Representante (manager) y autorice le Comisión de Box Profesional del D.F., o de otra localidad.

DÉCIMA SEXTA.- En caso de que ajuicio de la H. Comisión de Box Profesional del D.F., el Boxeador suba o baje de categoría, ambas partes deberán firmar nuevo contrato con las estipulaciones que correspondan a la nueva categoría del boxeador respecto a la vigencia del mismo y al monto de la garantía.

DECIMA SÉPTIMA.- Queda facultado el Boxeador para pedir la rescisión del presente contrato cuando a su juicio y previo dictamen de la H. Comisión de Box Profesional del D.F., el Representante (manager) los haya perjudicado por falta de previsión o por notoria mala fe, ya sea en su situación física, moral o económica entendiéndose que si los perjuicios recibidos son notorios, el Boxeador tendrá derecho a la correcta indemnización que fije la propia Comisión de Box.

Enterados y aceptados de plena conformidad todas las cláusulas del presente contrato, las dos partes contratante y ante dos testigos los firman en la Ciudad de México, D.F., a los _____ días del mes de _____ de 200:_____.

Conforme el Boxeador

Conforme el Representante

Nombre y firma

Nombre y firma

Testigo

Testigo

Nombre y firma

Nombre y firma

México D.F., a ____ De _____ de 200_

Por la Comisión de Box Profesional Distrito Federal.

Nombre y Firma

FOLIO N° _____ SELLO _____