



Universidad de Costa Rica
Ciudad Universitaria Carlos Monge Alfaro
Sede De Occidente
Facultad de Derecho

Trabajo Final de Graduación

Título

**“Estudio de Derecho comparado sobre la legislación laboral deportiva en Costa Rica y
otras legislaciones internacionales”.**

Alumno

Jaime Barboza Hernández

A20639

Agosto,

2011



Dedicatoria

A mi titita, a mis padres, hermanas, familiares y amigos, sin su apoyo enseñanzas y cariño no sería nada y jamás cumpliría con las metas que me establecí.

Agradecimientos

A todos mis profesores y compañeros, sin ellos su inspiración y ayuda jamás hubiera llegado a la meta.

Contenido

Capitulo I	01
1 Introducción	
2 Generalidades	10
3 Proceso Prejudicial	10
4 El Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos	11
5 Integración del Tribunal de Conflictos Deportivos	11
6 Competencia del Tribunal de Conflictos Deportivos	12
7 Impugnación de las Resoluciones Tribunal de Conflictos Deportivos	14
8 La FEDEFUT y la UNAFUT	15
9 El Tribunal de Conflictos y Apelaciones	16
10 El ministerio de Trabajo	18
11 Marco Jurídico	20
12 El Proceso Laboral en Costa Rica	29
13 El contrato laboral Deportivo	35
14 El contrato de esponsorización	35
15 El contrato deportivo	36
16 Figuras que trata la jurisprudencia nacional	39
17 Derecho colectivo	43
18 Las Asociaciones de Deportistas en Costa Rica	43

B- Capitulo II	
1 Las Organizaciones Internacionales	48
1.2 El comité Olímpico Internacional	49
1.2 La FIFA	50
2 Legislación laboral a nivel Internacional	54
2.1 México	54
2.2 España	56
2.3 Estados Unidos	59
2.4 Argentina	60
3 Sobre el Deportista Profesional	62
4 Integración al Seguro social	63
5 Las organizaciones o Asociaciones de Deportistas	68
C- Conclusiones	79
D- Bibliografía	83
E- Anexos	
1-	87
2-	118
3-	131

Tabla de Abreviaturas

TRICODE: El Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos

TRICOA: El Tribunal de Conflictos y Apelaciones

FEDEFUT: Federación Costarricense de Fútbol

UNAFUT: Unión de Clubes de Fútbol de Primera División

FIFA: Federación Internacional de Fútbol Asociado

ASOJUPRO: Asociación de Jugadores de Fútbol Profesional.

F.I.F.Pro: Federación Internacional de Futbolistas Profesionales Asociado

COI: Comité Olímpico Internacional

TAS: Tribunal de Arbitraje Deportivo

AMA: Agencia Mundial Antidopaje

INCODER Instituto Costarricense de Deporte y Recreación

Resumen

Justificación.

Por la relación civil y pública entre trabajador y empleador, el sistema judicial, en pro de la exigencia del cumplimiento de los derechos laborales, requiere de una específica y determinada regulación, por eso, a continuación nos proponemos hacer un estudio de la legislación laboral vigente, de las resoluciones jurisprudenciales y de las diferentes normativas internacionales, para hallar una respuesta a las lagunas del ordenamiento jurídico, de nuestro país, en lo referente al derecho laboral deportivo.

Hipótesis

En la actualidad, en Costa Rica, se garantiza el respeto de los Derechos fundamentales de los Trabajadores, por medio de convenciones internacionales, leyes y reglamentos especiales, que así lo determinan; sin embargo, ese respeto se ve limitado o imposibilitado para un sector de los trabajadores de nuestro país, que trabajan en condiciones especiales: los deportistas profesionales.

Objetivo general

Encontrar en las legislaciones internacionales y en las figuras que están implementa la solución a las desavenencias que hay entre los deportistas profesionales y sus empleadores por carecer de un ordenamiento específico en nuestro país.

Metodología

En el trabajo final de graduación, utilizaré diversos métodos, con la finalidad que estos me permitan ir desarrollado el tema escogido de manera segura y ordenada, abarcar todos los objetivos planteados, llegar a la hipótesis por demostrar y lograr conclusiones claras, precisas y acordes con la realidad

nacional, sobre el tema en estudio, principalmente, en lo concerniente al cumplimiento de los derechos fundamentales de los deportistas profesionales, en materia laboral y su incorporación a regímenes especiales, ya que, de ese modo, lograremos una investigación profunda sobre el tema y un aporte como estudiante de derecho al ámbito nacional.

Los métodos serán el método comparativo entre la legislación laboral nacional y la legislación internacional específica en el tema y el método cualitativo para evaluar el proceso laboral actual en nuestro país y sus resultados, así como, del proceso que se podría implementar y los resultados que se obtienen en las legislaciones foráneas.

Conclusiones

Mientras no aprobemos una ley que regule las particularidades contrato deportivo o al menos, no comiencen los clubes o asociaciones a manejar de forma distinta la estructura de compensación de sus deportistas, tendrán que, ponerse en regla y cotizar por la totalidad de los ingresos de sus jugadores y cuerpo técnico, como lo hacen los otros patronos de nuestro país.

Lo único que puede mejorar las relaciones laborales, entre los deportistas y sus patronos es que, ambas partes tomen conciencia y cambien de mentalidad dando una única aplicación e interpretación a los contratos y esto solo se puede lograr, mediante una negociación colectiva y la consolidación de esta negociación con pautas para ambas partes.

FICHA BIBLIOGRÁFICA

Barboza Hernández, Jaime. (2011). **“Estudio de Derecho comparado entre la legislación laboral deportiva, surgente en Costa Rica y otras legislaciones internacionales y algunas instituciones”**. Tesis de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Sede Rodrigo Facio: Universidad de Costa Rica.

Director: Dr. Rolando Vega Robert

Palabras Claves: Derecho Laboral, Derecho Deportivo, Derecho Comparado, Deportista Profesional.

Introducción

El siguiente trabajo, se realiza en función de una evaluación sobre la legislación actual, que tiene los deportistas, en relación con las regulaciones y protecciones que existen para ellos, como trabajadores.

Los deportistas han sentido, en los últimos años, un tipo de abandono por parte de las autoridades, en relación a sus derechos, especialmente, cuando existe una interrupción de los contratos, ya que normalmente, cuando se toma esa decisión y, por ejemplo, los futbolistas se quedan sin equipo, simplemente, se da por finalizado el contrato, pero ellos deben lidiar con los dueños, para que se les realicen los trámites correspondientes a los pagos de salarios entre otros.

En la actual legislación, existen algunos puntos a favor relativos a los contratos, especialmente, de los futbolistas; sin embargo, existen disciplinas deportivas, que se encuentran fuera de los términos que protegen al trabajador.

Por tanto, es importante llevar a cabo un análisis de los términos en los cuales se encuentran las relaciones entre deportistas y contratistas, para que se cumplan los requisitos indispensables en una relación bilateral, además, funcione para ambos; es decir, donde sean claros los alcances de uno y otro, además dejar claras las obligaciones que cada una de las partes, cuando es firmado un contrato.

En el análisis, se realizarán comparaciones de legislaciones que tienen los diferentes países, relacionadas con los deportistas, como trabajadores, ya que, en algún momento, estos no eran tomados en cuenta como tales, sino que, se visualizaban nada más como deportistas, dejándolos desprotegidos, en relación con las personas que los contrataban; incluso, hechos que han ocurrido en los últimos tiempos, los mismos deportistas se han unido, con el objetivo de lograr

mayor protección de la ley, ya que, esta no es tan clara, como se requiere.

Problema

¿Será suficiente la legislación Laboral actual, para regular la situación de los deportistas profesionales? En caso de no serlo, ¿Se encontrará, en las legislaciones internacionales, respuestas a los problemas que existen en Costa Rica, en materia laboral deportiva?

Hipótesis

En la actualidad, en Costa Rica, se garantiza el cumplimiento de los Derechos fundamentales de los Trabajadores, por medio de convenciones internacionales, leyes y reglamentos especiales, que así lo determinan; sin embargo, ese cumplimiento se ve limitado o imposibilitado para un sector de los trabajadores de nuestro país, que trabajan en condiciones especiales: los deportistas profesionales.

Estos alcanzan prestigio e ingresos, pero, no solo para ellos, sino, también, para los patrocinadores, promotores y directivos de clubes, aunque esto dura poco tiempo; porque, generalmente, sus carreras son cortas.

Por tal motivo, estos trabajadores dedican su juventud a prepararse para poder competir en un alto rendimiento, dedican, la mayoría de su tiempo, entrenando y en giras para poder alcanzar un nivel superior, por esta razón, son escasas las oportunidades para prepararse académicamente en alguna profesión, por cual al terminar sus carreras deportivas, carecen de oportunidades para ejercer, profesionalmente, algún oficio y sus niveles acostumbrados de vida, sufren un retroceso al no encontrar un trabajo digno, con una remuneración, por lo menos aceptable, en muchos de los casos.

Metodología

En el trabajo final de graduación, utilizaré diversos métodos, con la finalidad que estos me permitan ir desarrollado el tema escogido de manera segura y ordenada, abarcar todos los objetivos planteados, llegar a la hipótesis por demostrar y lograr conclusiones claras, precisas y acordes con la realidad nacional, sobre el tema en estudio, principalmente, en lo concerniente al cumplimiento de los derechos fundamentales de los deportistas profesionales, en materia laboral y su incorporación a regímenes especiales, ya que, de ese modo, lograremos una investigación profunda sobre el tema y un aporte como estudiante de derecho al ámbito nacional.

Método Comparativo

Me propongo realizar un análisis comparativos sobre la legislación y el proceso laboral vigente, con el fin de poder investigar la situación de los deportistas profesionales costarricenses, frente al sistema judicial, como medio coercitivo para el cumplimiento de sus garantías y derechos, así como, del acceso a la justicia y el cumplimiento de principios procesales, cuyo incumplimiento acarrea, también, el incumplimiento de derechos fundamentales del trabajador.

Por eso, es necesario elaborar una comparación entre el proceso laboral que se aplica en la actualidad, con otros procesos para los deportistas, aplicados en distintos países, concluyendo así, con una detallada ubicación contextual, determinando lo que debería ser, es y será.

Método cualitativo.

Es nuestra principal fuente de motivos, los resultados obtenidos hasta hoy, con los procesos laborales vigentes, es a la luz de estos y de la jurisprudencia que evaluaremos el proceso actual y sus resultados, así como, del proceso que se podría implementar y los resultados que se obtienen en las legislaciones foráneas.

Justificación

El proceso laboral vigente nace del proceso civil, ya que resulta del surgimiento de las relaciones laborales, a partir de relaciones y contratos privados entre las partes donde operan los principios del derecho civil y contractual, es decir, en materia de contratos de trabajo y de los derechos y obligaciones, surgidos a partir de estos, a pesar de lo “liberal” que la figura aparenta ser, existen regulaciones nacionales e internacionales que intervienen en forma regulatoria y se impone, ante la libertad de las partes a la hora de convenir por ser materia de derecho público y limita derechos fundamentales y constitucionales.

Se declaran así, algunos derechos, como irrenunciables por ley, se imponen obligaciones expresas a patronos y trabajadores.

Por esta relación civil y pública entre trabajador y empleador, el sistema judicial, en pro de la exigencia del cumplimiento de los derechos laborales, requiere de una específica y determinada regulación, por eso, a continuación nos proponemos hacer un estudio de la legislación laboral vigente, de las resoluciones jurisprudenciales y de las diferentes normativas internacionales, para hallar una respuesta a las lagunas del ordenamiento jurídico, de nuestro país, en lo referente al derecho laboral deportivo.

El proceso laboral actual, se encuentra regulado, principalmente, en el título VII del Código de Trabajo, llamado “de la jurisdicción especial de trabajo”. En este, se dan los cánones que determinan asuntos tales como: la organización y competencia de los órganos jurisdiccionales, en materia de trabajo, el proceso laboral, en general, el proceso, en casos de conflictos colectivos de trabajo, el acceso a la Sala de Casación, entre otros.

Importante, en este punto, indicar que, ante la insuficiencia normativa de nuestro Código de Trabajo, el mismo deja abierta la posibilidad de la aplicación supletoria del Código Procesal Civil, lo cual, en muchos casos, puede generar confusión en los profesionales en Derecho, no toman en cuenta la especialidad de la materia laboral y intentan trabajar en ella con una visión, totalmente civilista, que

no es funcional en este campo.

Dentro de la materia procesal laboral, en la actualidad, encontramos una serie de tipos de procesos, claramente definidos, tanto jurídica, como doctrinalmente, entre ellos, debemos mencionar, como el principal el proceso ordinario, el cual se caracteriza por la gran cantidad de pretensiones que pueden ser planteadas ante el órgano jurisdiccional, a través de este, entre ellas encontramos los reclamos por: derechos indisponibles o irrenunciables como lo son el derecho a vacaciones o aguinaldo y otros disponibles por el trabajador como: preaviso, cesantía.

También, se pueden tramitar, dentro de esta clase de procesos, en búsqueda del pago: de salarios caídos, pensiones por invalidez vejez o viudez, contra diferentes instituciones o entes encargadas de entregarlas, anualidades, diferencias de salarios, horas extra, feriados, descansos, entre muchas otras.

De hecho, en aplicación supletoria del Código Procesal Civil, todo lo que no tenga un proceso determinado por ley, se conocerá en la vía ordinaria.

Objetivo general

Encontrar en las legislaciones Internacionales y en las figuras que están implementa la solución a las desavenencias que hay entre los deportistas profesionales y sus empleadores.

Objetivos específicos

Analizar el proceso laboral Nacional.

Analizar la jurisprudencia de la sala Segunda sobre Derecho Laboral Deportivo.

Analizar la materia laboral deportiva a nivel internacional.

Encontrar figuras de la legislación internacional que puedan ser utilizadas en nuestro país.

Partes del Proceso Laboral de interés para ese trabajo

Deportista profesional

Al no ser los atletas profesionales, considerados por el Ministerio de trabajo, como trabajadores, acudimos a la legislación extranjera para encontrar una definición.

Según la legislación española en el REAL DECRETO 1006/1985 “Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen, voluntariamente, a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”.¹

El Juez

Es su función principal, la de director del proceso. El juez conoce la ley sustantiva y adjetiva, con base en la segunda, le da formalidad al proceso, con base en la primera, sustancia la sentencia.

Se trata de un tercero neutral, que participa, facultado por ley, para actuar como aquel que dará solución al proceso, mediante el dictado de una sentencia, es decir, es el órgano jurisdiccional a quien le corresponde el impulso de la demanda, hasta la etapa final, según lo establecido en el artículo 98, inciso 1, de nuestro Código Procesal Civil.

Será entonces jurisdicción competente, según materia, cuantía y territorio, de los procesos que por ley le corresponda.

Patrono

Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo,

¹ Artículo 1: REAL DECRETO 1006/1985, DE JUNIO, por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales p. 1)

expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.²

El Ministerio de Trabajo

Por ser el ente regulador de las relaciones de trabajo, en nuestro país, es el encargado de dictar las disposiciones necesarias para la aplicación y desarrollo de las normas que se pudieran implementar, en el caso de los deportistas profesionales.

Los Derechos Laborales y las regulaciones específicas

Los derechos laborales que podrían alcanzar los deportistas profesionales con una regulación específica, ya que el deporte es considerado como un trabajo. Los deportistas profesionales alcanzarían derechos entre los que podríamos destacar:

- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- Huelga.

Entre otros garantizados por nuestra constitución y algunos tratados internacionales, ratificados por Costa Rica, se encuentran los siguientes, de modo que, se empleen de una forma regular, dándoles a los trabajadores, seguridad en sus labores y calidad de vida:

Inclusión al Seguro Social:

En virtud de ese carácter laboral especial, que conlleva la relación de los deportistas profesionales, se puede deducir, la inclusión directa en el campo de aplicación del Régimen General del Seguro Social, lo cierto es que, la

² Artículo 2 Código de Trabajo de Costa Rica

incorporación de los diferentes grupos de deportistas se tiene que producir de manera gradual, por medio de sucesivas normas reglamentarias.

Estos son derechos e instituciones, entre otros, del derecho laboral, que aplicadas a una esfera del derecho, como es el deportivo, podrían agilizar el proceso laboral actual, para estos trabajadores y les brindarían la seguridad que les confiere, a todos los trabajadores de nuestro país, la Constitución Política Nacional y los Tratados Internacionales, ratificados por nuestras autoridades.

Partes de la Investigación

La presente investigación esta dividida en dos capítulos el primero habla de las normas y el proceso laboral en Costa rica, y el otro capitulo habla de las normas a nivel internacional en países que tienen gran desarrollo en el derecho deportivo como lo es España.

Capitulo II

Materia Laboral Deportivo en Costa Rica

Sección Primera: Generalidades

Proceso prejudicial

El Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos (TRIACODE)

El Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos es un órgano, máximamente desconcentrado, del ICODER, creado para la solución de los conflictos que se susciten, en una actividad de interés público, como lo es el deporte, con la finalidad de asegurar a los interesados el derecho de acceso a la justicia; en este caso, son planteadas diferencias patrimoniales, las cuales tengan, independientemente, de la naturaleza jurídica, de la relación contractual, siempre que se originen en obligaciones de carácter deportivo o laboral deportivo, con una asociación, federación o sociedad anónima deportiva, reconocida como tal, por el Consejo Nacional y surgida con ocasión de la práctica del deporte o la recreación.³

Una vez agotada la vía interna de la federación o asociación respectiva, sin obtener satisfacción de sus derechos, el tribunal, también, conocerá los recursos, las quejas o demandas que planteen los aficionados y el público en general, así como, los árbitros, los jugadores, deportistas y atletas, los dirigentes deportivos y cualquier otra persona legitimada, que alegue y pruebe que sus derechos o intereses han sido violados en virtud de acciones omisivas, actos o acuerdos de asociaciones, sociedades anónimas deportivas, órganos federativos o deportivos con poder de decisión, por trasgresión de la Constitución Política, las leyes, los estatutos y los reglamentos que rigen toda la materia deportiva o se relacionan con ella y, en particular, con la Ley 7800, los reglamentos y los acuerdos adoptados por los órganos del Instituto.⁴

³ Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER) 2011 p.1

⁴ Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER) 2011 p.1

Integración del Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos (TRIACODE)

Según datos obtenidos, en la página del ICODER, el Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos está integrado por 5 profesionales en derecho, escogidos por el Consejo Nacional; por otra parte, de acuerdo con el reglamento del ICODER, estos deben tener 5 años de incorporación al Colegio de Abogados, y de preferencia “haber desempeñado cargos en la administración de justicia, como jueces. Durarán en sus cargos cuatro años, pudiendo ser reelectos por períodos iguales”⁵.

Por su parte, el 69, de la ley 7800 “Ley de Creación del Instituto del Deporte y Recreación y su Régimen Jurídico” dice:

ARTÍCULO 69.- Adscrito al Instituto, como órgano de máxima desconcentración y con independencia plena en sus funciones y resoluciones, se crea el tribunal administrativo de conflictos deportivos al cual deberán acudir, como trámite previo a la vía judicial, los entrenadores, jugadores, deportistas, atletas y dirigentes deportivos, sin perjuicio de poder acudir a las instancias previas establecidas por las respectivas federaciones, para plantear las diferencias patrimoniales que tengan, independientemente de la naturaleza jurídica de la relación contractual, siempre que se originen en obligaciones de carácter deportivo o laboral-deportivo con una asociación, federación o sociedad anónima deportiva, reconocida como tal por el Consejo Nacional y surgida con ocasión de la práctica del deporte o la recreación. Una vez agotada la vía interna de la federación o asociación respectiva, sin obtener satisfacción de sus derechos, el tribunal también conocerá de los recursos, las quejas o demandas que planteen los aficionados y el público en general, así como los árbitros, los jugadores, deportistas y atletas, los dirigentes deportivos y cualquier otra persona legitimada, que alegue y pruebe que sus derechos o intereses han sido

⁵ Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER) 2011 , p.1

violados en virtud de acciones omisivas, actos o acuerdos de asociaciones, sociedades anónimas deportivas, órganos federativos o deportivos con poder de decisión por trasgresión de la Constitución Política, las leyes, los estatutos y los reglamentos que rigen toda la materia deportiva o se relacionan con ella y, en particular, la presente ley, los reglamentos y los acuerdos adoptados por los órganos del Instituto.⁶

Competencias del Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos (TRIACODE)

Las competencias del Tribunal, se encuentran establecidas en el artículo 69, de la Ley 7800 “Ley de Creación del Instituto del Deporte y Recreación y su Régimen Jurídico” indica que:

Las resoluciones que el Tribunal dicte sobre los asuntos sometidos a su conocimiento, agotan la vía administrativa para los efectos legales respectivos y serán ejecutados por el Consejo Nacional, que tendrá autoridad para ordenar lo que corresponda. Igualmente, el tribunal es competente para conocer y resolver de los conflictos que surjan entre asociaciones, federaciones, comités cantonales de deportes y sociedades anónimas deportivas, ya sea en el interior o el exterior de esas organizaciones, como árbitro juris.⁷

Sobre este artículo, cabe mencionar que, gracias a una consulta facultativa, planteada ante la sala constitucional, la primera frase es declarada inconstitucional en cuanto establece que debe acudir al Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos, como trámite previo a la vía judicial, a fin de agotar la vía administrativa, la sala contestó de la siguiente manera:

Considera este Tribunal que la norma consultada, en la medida en que exige

⁶ Artículo 69 de la Ley de Creación del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación

⁷ Artículo 69 de la Ley de Creación del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación

*acudir al Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos para plantear las diferencias patrimoniales que tengan los entrenadores, jugadores, deportistas, atletas y dirigentes deportivos, originadas en obligaciones de carácter deportivo o laboral deportivo, como trámite previo a la vía judicial; lesiona el derecho de acceso a la justicia, así como el principio de igualdad. El artículo 41, de la Constitución Política, dispone que, ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales y que además debe hacerseles justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes. Al tenor de esta norma, es claro que la obligación de acudir a este Tribunal Administrativo como requisito indispensable para poder acudir a la vía jurisdiccional, constituye un obstáculo procesal innecesario, que no está establecido para la generalidad de los sujetos, sino sólo para los incluidos en esa categoría, que además tengan conflictos específicamente con las asociaciones, federaciones o sociedades anónimas deportivas reconocidas como tales; lo cual no tiene justificación objetiva alguna. Tratándose particularmente de derechos laborales, que por su carácter de derechos constitucionales y sociales son irrenunciables, es irrazonable que se establezca el agotamiento de vía como obligatorio. Debe entenderse que el agotamiento de la vía es facultativo para el administrado, quien libremente podrá decidir si opta por interponer los recursos administrativos procedentes o si prefiere plantear su caso directamente ante los tribunales de justicia, ya sea que se trate de una pretensión laboral o de otra índole. La obligación de agotar la vía resulta una carga excesiva en virtud del tiempo que tiene que esperar para poder plantear su reclamo en la vía jurisdiccional.*⁸

⁸ Revista Constitucional CONSULTA JUDICIAL FACULTATIVA 2007. Sala Constitucional N° 02415 de las 16:20 hrs. del 21 de febrero.

Impugnación de las Resoluciones del Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos

Es claro que, quienes fueron parte, en el procedimiento ante este órgano, pueden impugnar las resoluciones del Tribunal, acudiendo a la jurisdicción competente, según el tipo de asunto que se haya discutido.

El Dictamen: 194 del 25/06/2003 C-194-2003 de la Sala Constitucional, nos dice a este respecto:

Si se trata de un conflicto que no tiene una jurisdicción especial definida (por ejemplo, cuando lo que se ha discutido es la interpretación de una norma de competición; o la acreditación de delegaciones para competencias internacionales; o sanciones no laborales impuestas a dirigentes deportivos, atletas, federaciones, clubes, sociedades anónimas deportivas; etc.) la jurisdicción competente para revisar lo resuelto por el Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos sería la contencioso administrativa. Tal impugnación deberá plantearse dentro del plazo de dos meses a que hace referencia el artículo 37 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, o en el de cuatro años, cuando lo que se alegue sea la nulidad absoluta de lo resuelto. Por su parte, si es el ICODER quien no está de acuerdo con una resolución dictada por el Tribunal, y si esa resolución otorga derechos a una de las partes en conflicto - como sería lo normal- , lo procedente es declararla lesiva a los intereses públicos, económicos o de otra naturaleza, y demandar su anulación en la jurisdicción contencioso administrativa. Lo anterior dentro del plazo de cuatro años previsto en el artículo 35 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Con base en lo indicado, en el párrafo anterior, es preciso advertir que, el ICODER no puede apartarse, unilateralmente, de las resoluciones dictadas por el Tribunal, pues, ello contravendría la independencia de la cual fue dotada ese

órgano para decir, definitivamente, en vía administrativa, los conflictos sometidos a su conocimiento.

FEDEFUT Y UNAFUT

LOS MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LAS JURISDICCIONES COMPETENTES

La UNAFUT y la FEDEFUTBOL cuentan con órganos jurisdiccionales para que resuelvan los posibles conflictos entre sus miembros.

La FEDEFUT es miembro de la FIFA y, en su reglamento, trata de hacer que los miembros de la federación eviten acudir a los tribunales ordinarios, aunque lo hace de una manera no prohibitiva, sino, de una manera que desincentiva algunos ejemplos de esto están en el Reglamento del Tribunal de Alzada de la FEDEFUTBOL, el cual señala:

ARTÍCULO 3.-*Las resoluciones que dicte el Tribunal de Alzada serán de obligatorio acatamiento para las partes que intervienen en el litigio y no tendrán ulterior recurso, salvo los que este Reglamento autorice expresamente y la ley 7800.*

ARTÍCULO 4.-*Una vez que este Tribunal conozca de cualquier litigio, las partes renuncian, expresamente, a acudir a cualquier otra vía, incluyendo los tribunales comunes, empero quedan facultados los interesados legitimados por orden expresa de FIFA, para acudir a la vía judicial en casos de índole laboral o penal, sin embargo, una vez que se haya optado por una vía, no se podrá acudir a la otra. El infractor de lo aquí normado, podrá hacerse acreedor a las sanciones establecidas en los reglamentos respectivos.(...)*

ARTÍCULO 7.-*El Tribunal de Alzada conocerá de los siguientes asuntos:*
a)-Los recursos que se presenten contra las resoluciones que en primera instancia emitan los tribunales de conflictos deportivos de las Ligas afiliadas a la

Federación, en materia de diferendos entre jugadores y clubes, clubes entre sí y clubes y miembros de cuerpos técnicos.

b)-Resolver los diferendos derivados de la práctica deportiva, tales como reclamo por derechos de formación, promoción e imagen y cualquier otro derecho contemplado en el Reglamento relativo al Estatuto de las transferencias de Jugadores y cuerpos técnicos del fútbol de Costa Rica que surjan entre las diferentes Ligas afiliadas a la Federación.

c) De los recursos de apelación interpuestos contra las resoluciones emitidas en primera instancia por la Comisión de Arbitraje y la Comisión Disciplinaria de Jugadores y Cuerpos Técnicos Seleccionados y miembros de comisiones de la Federación nombrados por el Comité Ejecutivo⁹.

El Tribunal de Conflictos y Apelaciones (TRICOA)

En el fútbol, como deporte individual y el más profesional, en el país, vamos a tomar en cuenta el órgano encargado de resolver las desavenencias surgidas de su práctica a nivel profesional; ya que, también, tenemos una curiosidad si tomamos en cuenta que, este, a diferencia de los demás deportes, su órgano jurisdiccional no se encuentra en la federación respectiva, sino que, se ubica en La Unión de Clubes de Fútbol de Primera División.

El Tribunal de Conflictos y Apelaciones (TRICOA) es el órgano jurisdiccional de la Unión de Clubes de Fútbol de Primera División (UNAFUT), y su competencia se limita a resolver en primera instancia los asuntos de índole laboral contractual y patrimonial que le sean sometidos por las partes, y en segunda instancia de los recursos de apelación que proceda contra acuerdos dictados por el Comité de Competición y Tribunal Disciplinario, todo en estricto apego a las funciones que establece el artículo 28 de los Estatutos de ésta Organización. 10

Para poder resolver los asuntos que se le plantean el tribunal integra, en todo

⁹ Reglamento del Tribunal de Alzada de la Federación Costarricense de Fútbol.

¹⁰ Reglamento procedimental tribunal de conflictos y apelaciones art 1.

sentido, los principios y normas del ordenamiento civil y laboral de Costa Rica.

En el artículo 2, del reglamento de este ente, encontramos las partes legitimadas para acudir a su jurisdicción que son: los jugadores, integrantes de los cuerpos técnicos, o clubes que se encuentran inscritos como tal, en UNAFUT. También, serán partes procesales, con igual legitimación los ex jugadores o ex integrantes de los cuerpos técnicos de alguno de los clubes inscrito¹¹, todos los mencionados pueden acudir a esta jurisdicción para asuntos de índole patrimonial o laboral.

LOS RECURSOS

Contra las resoluciones dictadas, por este Tribunal, no cabría más recurso que, el de revocatoria y se deberá interponer, dentro de los tres días siguientes a la notificación de la resolución. Contra la sentencias dictadas, en primera instancia, por el TRICOA, únicamente, procede el recurso de adición y el ordinario de apelación ante el Tribunal de Alzada, el primero deberá interponerse dentro de los tres días siguientes a la notificación de la resolución, y el segundo deberá interponerse dentro del plazo de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación de la misma. El recurso de apelación deberá presentarse ante el TRICOA y este lo elevará ante el Superior.¹²

Para poder resolver los asuntos que se le plantean, el tribunal integra en todo sentido los principios y normas del ordenamiento civil y laboral de Costa Rica.

En el artículo 2, del reglamento de este ente, encontramos las partes legitimadas para acudir a su jurisdicción que son: los jugadores, integrantes de los cuerpos técnicos, o clubes que se encuentran inscritos, como tal, en UNAFUT. También, serán partes procesales, con igual legitimación los ex jugadores o ex integrantes de los cuerpos técnicos de alguno de los clubes inscrito¹³, todos los

¹¹ reglamento procedimental tribunal de conflictos y apelaciones art 2.

¹² Reglamento procedimental del tribunal de conflictos y apelaciones

¹³ Reglamento procedimental tribunal de conflictos y apelaciones art 2.

mencionados pueden acudir a esta jurisdicción, para asuntos de índole patrimonial o laboral.

El Ministerio de Trabajo

“Durante la elaboración de este trabajo de investigación se realizaron algunos cambios de importancia que son analizados mas adelante”.

El Ministerio de trabajo, como ente Rector del cumplimiento de la regulación laboral, de nuestro país.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tiene origen en la promulgación del Decreto de Ley No. 33 de junio de 1928, que creó la Secretaría de Trabajo, cuya finalidad principal fue la creación del Código Laboral.

Sin embargo, fue durante la administración del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, cuando se consolidó dicha idea, específicamente, el 15 de setiembre de 1943, cuando entró en vigencia el Código de Trabajo, lo cual formalizó la existencia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

El marco de competencia del Ministerio está trazado, en el Capítulo I, de la Ley Orgánica, a continuación se detallan las funciones institucionales tomadas de su página web:

- Gestionar el proceso de la política pública en materia sociolaboral, a través de la gestión de políticas puntuales y lineamientos generales, para ejercer la rectoría que le compete y la conducción de la política institucional, legal, técnica y administrativa del Ministerio; para que, los programas ejecutados por éste, se desarrollen dentro del marco establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y la política general de Gobierno.
- Mantener y promocionar la adecuada articulación entre el Ministerio, sus dependencias y las demás organizaciones que en el país realizan actividades propias de la Administración del Trabajo, así como, organismos internacionales afines a la competencia ministerial; mediante la ejecución

de procesos de desarrollo, coordinación, control, registro, planeación, información, cooperación técnica, apoyo, producción de conocimiento, -entre otros-; para definir y habilitar los mecanismos necesarios para la concretización de las acciones relacionadas con la rectoría que compete a la Institución.

- Brindar servicios de coordinación, ejecución y asesoría en el proceso de gestión de políticas de del área de su competencia, a organizaciones públicas o privadas que realicen actividades propias de la Administración.
- Diseñar e implantar estrategias para la fomentar la equidad laboral, dirigidas a empresarios y grupos poblacionales con necesidades especiales.
- Fiscalizar y garantizar la adecuada aplicación y cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo lo relativo a la salud ocupacional, a través de intervenciones novedosas que agreguen valor a la producción, por medio de la promoción de una nueva cultura laboral, más acorde con el cambiante entorno socioeconómico.
- Educar a la población, en materia de deberes y obligaciones laborales, para prevenir la conflictividad laboral.
- Mediar y resolver los conflictos surgidos entre empleadores y trabajadores, en ocasión del trabajo.
- Acreditar y registrar organizaciones sociales de carácter laboral.
- Fijar, revisar y asesorar en materia de salarios mínimos del sector privado, con el fin de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, así como, de los patronos y sus organizaciones.
- Coadyuvar a la disminución de los niveles de pobreza, a través del financiamiento y promoción de programas de inversión social como

vehículo de movilidad social ascendente para los grupos en desventaja social.

- Otorgar pensiones y jubilaciones con cargo al presupuesto nacional, cuando en derecho correspondan.
- Dirigir el diseño e implementación de acciones para la erradicación progresiva del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora, la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, la protección especial al trabajador y su familia.
- Coadyuvar a la generación del empleo apoyando a los micronegocios, mediante el financiamiento de iniciativas productivas a personas emprendedoras.
- Realizar acciones de promoción y mejoramiento en los sistemas de intermediación laboral, la atención de los trabajadores migrantes y el apoyo a proyectos de generación de empleo temporal a desempleados.

Marco Jurídico

El Ministerio de Trabajo se apeg a las siguientes normativas.

- Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (N° 1860) y sus reformas, normativa conexa o supletoria.
- Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1508-TBS)
- Código de Trabajo, sus reformas y normativa conexa o supletoria.
- Toda la legislación y normativa referente a seguridad e higiene de trabajo, salud ocupacional y normativa conexa o supletoria.
- La legislación y normativa que rige para la aplicación y administración de los regímenes de pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, incluyendo la Ley Marco de Pensiones, normativa conexa o supletoria.
- Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares y su Reglamento.

- Código de la Niñez y la Adolescencia, normativa conexas o supletoria. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Costa Rica.

La falta de incluir las disciplinas deportivas que se practican en nuestro país, a nivel profesional como oficios u ocupaciones.

Entre las funciones que tiene el Ministerio de Trabajo está fijar, revisar y asesorar, en materia de salarios mínimos del sector privado, con el fin de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, así como, de los patronos y sus organizaciones, en la cual no se menciona a los deportistas profesionales por no estar incluidos entre los oficios y ocupaciones de este ministerio y podemos constatar que, los deportistas solo son mencionados en el ministerio, en cuanto a los deportistas extranjeros que para poder trabajar o desempeñar sus funciones necesitan el permiso del Ministerio de Trabajo.

La oficina encargada de darle el salario mínimo a los deportistas profesionales sería el Consejo Nacional de salarios, el cual a continuación vamos a analizar su funcionamiento.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

El Consejo Nacional de Salarios, órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para cumplir con esta función, el Consejo gozará de plena autonomía y de personalidad y capacidad jurídicas instrumentales.

Es financiado por partidas presupuestarias que el Poder Ejecutivo le asigna, en los presupuestos ordinarios y extraordinarios de la República,

Integración del Consejo Nacional de Salarios

Integrarán el Consejo Nacional de Salarios nueve miembros directores, nombrados por el Poder Ejecutivo: tres representarán al Estado; tres, a los

patronos y tres, a los trabajadores.

Todos los directores serán responsables por sus actuaciones, en los términos establecidos, en la Ley General de la Administración Pública.

Asimismo, por cada delegación, se nombrará un director suplente, en igual forma que los directores propietarios. El Reglamento de esta Ley dispondrá actuación de los suplentes.¹⁴

La Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se considerará como un Departamento del Consejo Nacional de Salarios. Además, esta contará con las demás dependencias u oficinas que para la mejor realización de sus fines, determine el respectivo Reglamento.

Corresponde a la Oficina de Salarios:

- a) Llevar una estadística de todos los salarios que se pagan a los trabajadores de toda la República.
- b) Levantar un índice del costo de la vida y formular un cuadro general de las diferentes de las diferentes condiciones y aspectos que tengan relación con la fijación de los salarios.
- c) Determinar el movimiento del valor de la moneda nacional para efectos de fijar su poder adquisitivo.
- d) Fijar las posibilidades económicas de las diferentes actividades que concurren en el proceso de la producción de la riqueza; y
- e) Rendir los informes que le sean solicitados por el Consejo Nacional de Salarios y realizar las demás actividades que aquel o el respectivo Reglamento

¹⁴ Artículo 4 Ley del Consejo Nacional de Salarios.

determinen.¹⁵

El consejo fija los salarios mínimos, a las siguientes actividades: intelectuales, industriales, agrícolas, ganaderas o comerciales, y de acuerdo con las diferentes circunscripciones territoriales o económicas. Podrá hacerse, también, para una empresa determinada.¹⁶

Durante la realización de este trabajo de investigación, se dieron dos actuaciones del Consejo Nacional de Salarios que afectaron, la materia de este trabajo, las cuales fueron incluidas por ser de relevancia en la materia laboral de Costa Rica; ya que, marcan la primera imposición de un salario mínimo a deportistas profesionales en nuestro país.

La primera, en la sesión N° 5103 del 7 de junio del año en curso, acogió la Solicitud de Revisión Salarial, presentada por la Asociación de Jugadores Profesionales de Fútbol, para que se les fije salarios a los Jugadores de Primera y Segunda División, con lo cual, entra la solicitud al proceso y esta finaliza con la publicación en la gaceta de la resolución N° 05-2010 en la cual, de manera definitiva, se les da un salario mínimo a las jugadores profesionales de primera y segunda división del fútbol de nuestro país.

La segunda es la aprobación, por parte del Ministerio de Trabajo, el cual lo manda a publicar en la gaceta con lo cual adquiere firmeza y entra a regir diez días después de publicado.

A continuación se brinda la resolución:

¹⁵ Artículo 12 Ley del Consejo Nacional de Salarios.

¹⁶ Artículo 15 Ley del Consejo Nacional de Salarios.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

AVISO

Resolución N° 05-2010.—Resolución del Consejo Nacional de Salarios sobre la Solicitud de Revisión Salarial presentada por la Asociación de Jugadores Profesionales de Fútbol.

Resolución acordada por el Consejo Nacional de Salarios, en la sesión ordinaria N° 5136 del 20 de diciembre del 2010, respecto a la Solicitud de Revisión Salarial presentada por la Asociación de Jugadores Profesionales de Fútbol, para que se les fijara salarios a los Jugadores de Primera División, y Segunda División, para los efectos legales procedentes, se toma la siguiente resolución:

Resultando que:

1°—Que el Consejo Nacional de Salarios en la sesión N° 5103 del 7 de junio del año en curso, acogió la Solicitud de Revisión Salarial presentada por la Asociación de Jugadores Profesionales de Fútbol, para que se les fije salarios a los Jugadores de Primera y Segunda División, según consta en dicha acta.

2°—Que el Consejo Nacional de Salarios en la sesión N° 5108 del 28 de julio del año en curso, recibió en audiencia a la Asociación de Jugadores Profesionales de Fútbol, quienes argumentaron las razones por las cuales se solicitó que se les fije salarios a los Jugadores de Primera y Segunda División, según consta en dicha acta.

3°—Que en la sesión N° 5109 del 5 de julio del año en curso, recibió en audiencia a la Federación de Fútbol y a la Unafut para que se refirieran a la Solicitud de Revisión Salarial presentada por la Asociación de Jugadores Profesionales de Fútbol, para que se les fije salarios a los Jugadores de Primera y Segunda División, según consta en dicha acta.

4°—Que en la sesión N° 5111 del 19 de julio del año en curso, se recibió en

audiencia a los Clubes de Primera División para que se refirieran a la Solicitud de Revisión Salarial presentada por la Asociación de Jugadores Profesionales de Fútbol para que se les fije salarios a los Jugadores de Primera y Segunda División, según consta en dicha acta.

5º—Que en la sesión N° 5112 del 27 de julio del año en curso, se recibió en audiencia a los Clubes de Segunda División o Liga de Ascenso para que se refirieran a la Solicitud de Revisión Salarial presentada por la Asociación de Jugadores Profesionales de Fútbol, para que se les fije salarios a los Jugadores de Primera y Segunda División, según consta en dicha acta.

6º—Que en la sesión N° 5114 del 3 de agosto del año en curso, se recibió en audiencia a Funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social y al Instituto Nacional de Seguros para que se refirieran a la ubicación salarial para efectos de analizar la Solicitud de Revisión Salarial presentada por la Asociación de Jugadores Profesionales de Fútbol para que se les fije salarios a los Jugadores de Primera y Segunda División, según consta en dicha acta.

7º—Que en la sesión N° 5118 del 30 de agosto del año en curso, se recibió en audiencia a los Jugadores de Fútbol de Primera y Segunda División para que se refirieran a la solicitud presentada por la Asociación de Jugadores Profesionales de Fútbol, quienes argumentaron las razones por las cuales se solicitó que se les fije salarios a los Jugadores de Primera y Segunda División, según consta en dicha acta.

8º—Que en la sesión N° 5136 del 20 de diciembre del año en curso, este Consejo resolvió:

- a) Incluir a los Jugadores de Primera División, en el renglón salarial de Trabajadores Especializados, con un salario de ¢9.820,13 por jornada, según el Decreto de Salarios Mínimos N° 36292 MTSS, publicado en *La Gaceta* N° 238 del 8 de diciembre del 2010, en el artículo 1º inciso, 1ª) “Agricultura (Por jornada ordinaria) Agricultura, (Subsectores: Agrícola, ganadero, silvícola,

pesquero), explotación de minas y canteras, industrias manufactureras, construcción, electricidad, comercio, turismo, servicios, transportes y almacenamientos.

b)El anterior acuerdo, lo toma este Consejo bajo el entendido de que los futbolistas de Primera División son profesionales que prestan sus servicios a tiempo completo para sus respectivos clubes y que la unidad de tiempo contratada es mensual, por lo que, el salario mínimo será de ¢294.603,90 para el presente semestre; lo anterior, según lo que establece el artículo 7º del Decreto de Salarios Mínimos que dispone “Artículo 7º—Regulación de formas de pago.....” si el salario se paga por quincena comprende el pago de 15 días, o de 30 días si se paga por mes, indistintamente, de la actividad que se trate. ...”.

Votaron a favor: los Directores del Sector Estatal: María Gabriela Sancho Carpio, Alejandra Mata Solano, del Sector Empleador Marco Durante Calvo, Shirley Saborío Marchena, votaron en contra: los Directores del Sector Laboral: Dennis Cabezas Badilla, Rodrigo Aguilar Arce, Édgar Morales Quesada.

Considerando que:

El Consejo Nacional de Salarios analizó, ampliamente, la solicitud presentada por la Asociación de Jugadores Profesionales de Fútbol, para que se les fije salarios a los Jugadores de Primera y Segunda División, así como, las argumentaciones expuestas en las diversas audiencias y la documentación presentada por las partes y acordó aprobar con los votos de favorables de los Directores del Sector Estatal: María Gabriela Sancho Carpio, Alejandra Mata Solano, del Sector Empleador Marco Durante Calvo, Shirley Saborío Marchena, votaron en contra: los Directores del Sector Laboral: Dennis Cabezas Badilla, Rodrigo Aguilar Arce, Édgar Morales Quesada, según consta en dicha acta:

a)Incluir a los Jugadores de Primera División, en el renglón salarial de Trabajadores Especializados, con un salario de ¢9.820,13 por jornada, según

el Decreto de Salarios Mínimos N° 36292 MTSS, publicado en *La Gaceta* N° 238 del 8 de diciembre del 2010, en el artículo 1° inciso, 1ª) “Agricultura (Por jornada ordinaria) Agricultura, (Subsectores: Agrícola, ganadero, silvícola, pesquero), explotación de minas y canteras, industrias manufactureras, construcción, electricidad, comercio, turismo, servicios, transportes y almacenamientos.

b) Asimismo, se acordó que, dado que los futbolistas de Primera División son profesionales que prestan sus servicios a tiempo completo para los Equipos y Clubes y que en la práctica se les remunera en forma mensual y que según lo señalado en el artículo 7° del Decreto de Salarios Mínimos supracitado, que establece: “Artículo 7°—Regulación de formas de pago.....” si el salario se paga por quincena comprende el pago de 15 días, o de 30 días si se paga por mes, indistintamente de la actividad que se trate. ...” por lo que se recomienda que se les remunere por mes, multiplicando la suma fijada por jornada de ¢9.820,13 por treinta, lo que daría una fijación de ¢294.603,90 por mes.

Por tanto:

a) Se acuerda incluir, a los Jugadores de Primera División, en el renglón salarial de Trabajadores Especializados, con un salario de ¢9.820,13 por jornada, según el Decreto de Salarios Mínimos N° 36292 MTSS, publicado en *La Gaceta* N° 238 del 8 de diciembre del 2010, en el artículo 1° inciso, 1ª) “Agricultura (Por jornada ordinaria) Agricultura, (Subsectores: Agrícola, ganadero, silvícola, pesquero), explotación de minas y canteras, industrias manufactureras, construcción, electricidad, comercio, turismo, servicios, transportes y almacenamientos.

b) El anterior acuerdo lo toma este Consejo bajo el entendido de que los futbolistas de Primera División son profesionales que prestan sus servicios a tiempo completo para sus respectivos clubes y que la unidad de tiempo contratada es mensual, por lo que el salario mínimo será de ¢294.603,90 para

el presente semestre; lo anterior, según lo que establece el artículo 7º del Decreto de Salarios Mínimos que dispone “Artículo 7º—Regulación de formas de pago.....” si el salario se paga por quincena comprende el pago de 15 días, o de 30 días si se paga por mes, indistintamente, de la actividad que se trate. ...”.

c) Se acuerda, además, hacer la respectiva publicación de esta resolución, la cual entrará a regir diez días después de la publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*, según lo dispuesto en la Ley N° 832 del 4 de noviembre de 1949, y en el Reglamento de esa Ley.

Lic. José Pablo Carvajal Cambroner, Secretario.—1 vez.—O. C. N° 10889.—Solicitud N° 38740.—C-53640.—(IN2011011089)

Esta resolución es de gran importancia, ya que, al considerar al deportista profesional, como trabajador le da derecho a un salario mínimo, el cual es calculado para poder mantener una familia, como jefe del hogar y, generalmente, se usa como primer acercamiento al mundo laboral permitiendo que no exista abuso por parte del empleador.

De la anterior resolución, también, podemos extraer que, los futbolistas profesionales son trabajadores especializados, en su definición es:” aquel que para el desempeño de sus funciones, cuenta con preparación previa, sin necesidad de gozar de un título académico”, según Pablo Salazar secretario del Consejo Nacional de salarios, en declaraciones dadas a la Nación, dice que, a los jugadores no es conveniente llamarlos profesionales, por carecer de un título académico que los respalde, para el desempeño de sus funciones.

PROCESO LABORAL ACTUAL EN COSTA RICA (único al que pueden recurrir los deportistas Profesionales).

Concepto de proceso.

Proceso judicial

El **proceso judicial** es, básicamente, la exigencia constitucional para el desarrollo rogado de la jurisdicción. El proceso sirve a la satisfacción de los intereses jurídicos, socialmente relevantes, siendo el medio, constitucionalmente, instituido para ello.

En función del momento, al que nos estemos refiriendo, el proceso tendrá diferente significado:

- En el **momento constitucional**, el debido proceso es el instrumento constitucionalmente previsto para la tutela de los legítimos intereses de las personas.
- En el **momento dinámico o procesal**, el proceso tiene ya un contenido concreto, y se trata de un proceso específico, es la articulación concreta que posibilita el rogado desarrollo de la función jurisdiccional.
- El procedimiento consiste en el conjunto de normas jurídicas generales, que regulan los trámites, actos y resoluciones a través de los cuales los jueces y tribunales ejercitan su potestad jurisdiccional juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado.

Proceso laboral

Se ocupa de los conflictos laborales, sea individual o colectivo, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, sean entre empresario y trabajadores sobre el contrato de trabajo, o respecto a prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración. También, se ocupa de las relaciones entre la Administración Pública y su personal.

El proceso laboral en materia deportiva:

Al carecer Costa Rica de un ordenamiento laboral específico, en materia deportiva, como sí lo tienen otras naciones, analizaremos el proceso ordinario al cual acuden, también, los deportistas, esto a la luz de los artículos que nos dan las pautas primordiales de nuestro código de trabajo.

Proceso Ordinario

Los requisitos, para la presentación de la demanda de carácter contractual laboral, son los que requiere el artículo 461, del Código Laboral, que dice:

Inicio del proceso:

a) Demanda

ARTÍCULO 461.- *Toda demanda contendrá:*

- a) Los nombres y apellidos, la profesión u oficio, la edad aproximada y el vecindario del actor y del demandado;*
- b) La exposición clara y precisa de los hechos en que se funda;*
- c) La enunciación de los medios de prueba con que se acreditarán los hechos y la expresión de los nombres, apellidos y domicilio de los testigos. Si el demandante deseara que el Juzgado haga comparecer a estos, indicará las señas exactas del lugar donde trabajan o viven; y si se tratare de certificaciones u otros documentos públicos, el actor expresará la oficina donde se encuentran, para que la autoridad ordene su expedición libre de derechos;*
- d) Las peticiones que se someten a la resolución del Tribunal, y*
- e) Señalamiento de casa para oír notificaciones.*

*No es necesario estimar el valor pecuniario de la acción.*¹⁷

La Audiencia

La audiencia en el proceso laboral en Costa Rica es, eminentemente, oral por lo cual, es un trámite expedito, especialmente, en El Tribunal de Trabajo de menor Cuantía y está contenido en el artículo 474, del Código de Trabajo.

Artículo 474. Contestada la demanda o en su caso, la reconvenición, vencido el término a que se refiere el artículo 470 y resueltas las excepciones dilatorias, que hubieren sido opuestas, el Juez convocará a las partes a una comparecencia de conciliación y de pruebas, con señalamiento de fecha y hora.

Si fuere numerosa la prueba que deba recibirse, el Juez podrá hacer dos señalamientos y aún tres, en casos de asuntos muy importantes por la cuantía de la cosa litigada o por la índole de los intereses en juego. Entre uno y otro señalamiento no deberá mediar un intervalo mayor de tres días.

El Juez indicará las pruebas que se recibirán, en cada una de las diligencias ordenadas, y prevendrá a las partes presentarlas, bajo apercibimiento de ser declaradas inevaluables, si no lo fueren oportunamente. Queda a salvo, lo dispuesto por este artículo, la convocatoria de audiencia que para circunstancias especiales, autoriza, expresamente, el presente capítulo.¹⁸

Sentencia

Nuestro Código de trabajo da ciertas pautas por seguir, para que el juzgado competente dicte una sentencia acorde con el derecho, las cuales se encuentran, principalmente, en los artículos 490 y siguientes del código de trabajo.

¹⁷ CODIGO TRABAJO. Ley N 2 del 26 de agosto de 1943, Art 461.

¹⁸ CODIGO TRABAJO. Ley N 2 del 26 de agosto de 1943, Art 474.

Artículo 490. Si las partes estuvieren conformes en los hechos alegados, el Juez procederá, sin más trámite, a dictar sentencia dentro del término de cinco días.

Artículo 492. En los demás casos, una vez evacuada todas las pruebas o declaradas inevaluables las que lo fueren, el Juez pronunciará sentencia, dentro de los cinco días siguientes, a aquel en que estuvieren listos los autos para el fallo.

Artículo 493. Salvo disposición expresa, en contrario de este Código, la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio.

h) Recursos

Recurso de Revocatoria y de Apelación.

Artículo 499. Salvo lo dispuesto, expresamente, en otros artículos de este Título, o que se trate de sentencia o de autos que pongan fin al juicio o que imposibiliten su continuación, cabrá el recurso de revocatoria contra todas las resoluciones de los Tribunales de Trabajo, siempre que se interpongan en el término de veinticuatro horas.

Artículo 500. El recurso de apelación solo cabrá en los casos, expresamente, señalados en este Título o cuando se ejercite contra las sentencias definitivas o contra los autos que pongan término al litigio o imposibiliten su continuación, siempre que, se interpongan dentro del tercero día.

Tercera Instancia Rogada

El artículo 59, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dice que, la sala segunda verá en materia laboral: “De la tercera instancia rogada en asuntos de la

jurisdicción de trabajo, cuando el recurso tenga cabida de conformidad con la ley”.¹⁹

El Código de Trabajo regula el recurso en el Capítulo V del Título VII, que abarca los artículos 556 a 563.

El numeral 556, nos dice: “Contra las sentencias dictadas en materia laboral por los Tribunales Superiores, podrán las partes recurrir directamente y por escrito ante la Sala de Casación, dentro del término de quince días, siempre que estas hubieren sido pronunciadas en conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico, de cuantía inestimable o mayor de veinte mil colones, o cuando, si no se hubieren estimado, la sentencia importe para el deudor la obligación de pagar una suma que exceda la cifra indicada. Estas disposiciones se refieren únicamente a los juicios comprendidos en los incisos a), c), d), y e) del artículo 402, y no abarcan las diligencias de ejecución de sentencia”.

Los incisos del artículo 402, al que remite la norma en comentario estipulan:

“a. De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de la aplicación del presente Código, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él.

c. De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución de las organizaciones sociales.

d. De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de la Ley de Seguro social.

e. De todas las denuncias y cuestiones de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de las disposiciones sobre reparación por riesgos profesionales.”

¹⁹ Ley Orgánica del Poder Judicial, ART 59.

Quedan, por lo tanto, fuera de la esfera de competencia de la Sala los asuntos a los que se refieren los incisos

b) y f) del artículo 402, que oran:

“b. De todos los conflictos colectivos de carácter económico y social.

f. De los juzgamientos por faltas cometidas contra leyes de trabajo o de previsión social.”

Además, la última frase del artículo 556, que le impide a la Sala conocer asuntos en ejecución de sentencia. Ello en plena concordancia con el inciso d) del numeral 582, que dice:

“La sentencia que fije o apruebe la liquidación se registrará, en cuanto a la apelación o la consulta, por las disposiciones de los artículos 500, 501 y 502, pero el fallo del Tribunal Superior de Trabajo no tendrá recurso alguno”.

Otro tipo de resoluciones que carecen del recurso de tercera instancia rogada son las que se dicten en el procedimiento sumarísimo regulado en los ordinales 509 y 510 del Código de Trabajo (solicitud de autorización de despido o gestión de nulidad del cese con la consecuente reinstalación en conflictos colectivos), según lo resolvió la Sala Segunda en el voto n.º 60-08.

Del artículo 556 se extrae, que el recurso se dirige contra la sentencia emanada del Tribunal, por lo que los agravios que se expongan han de ser contra esta.

Otro aspecto muy importante es que el recurso se tiene que interponer directamente ante la Sala Segunda (a diferencia del recurso de apelación, que se plantea ante el juez de primera instancia, a pesar de que quien lo resuelve es el superior).

El plazo para presentar el recurso es de 15 días después de la notificación de la sentencia de segunda instancia.

El contrato laboral deportivo

Características

Atípico: por el especial tratamiento, respecto de la Ley matriz laboral general, con la que los demás trabajadores se rigen: porque rompe con los esquemas propios de la normativa laboral común.

Bilateral: porque las dos partes club y deportista, se obligan en el contrato recíprocamente.

Oneroso: en razón de que a cambio de sus servicios profesionales el deportista recibe una retribución en dinero, la cual consta en el instrumento contractual.

Consensual: se funda en el consentimiento de las partes. En el anticipado acuerdo que mutuamente habrán de respetar.

A plazo fijo: tiene una fecha predeterminada de vencimiento.

Sinalagmático y de tracto sucesivo: el solo hecho de su suscripción genera derechos y obligaciones para el deportista y el club, como trabajador y como empleador.

4-El contrato de esponsorización. (Patrocinio publicitario)

Es el contrato por el cual un empresario, sea público o privado, patrocina a un atleta con la finalidad de aumentar la notoriedad de sus signos distintivos, entrega una cantidad de dinero, o de bienes y servicios, al organizador de manifestaciones deportivas o de iniciativas culturales, de espectáculos televisivos, entre otros o de un personaje individual del deporte, del espectáculo (esponsorizado), para que este a través del evento deportivo, le dé publicidad a su

marca, en el modo previsto en el contrato, los productos o la actividad del empresario.

LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD EN LA ESPONSORIZACIÓN

Como señala DÍEZ-PICAZO, “la autonomía de la voluntad en el campo contractual significa, no solo la posibilidad de contratar o no contratar, sino, además, la libertad de elección del tipo contractual y los individuos no necesitan acogerse a los tipos contractuales regulados por las leyes, sino que, pueden construir libremente otros distintos”

En nuestro país, vemos esta autonomía al ser permitidos los contratos atípicos, por lo cual, al tener libertad para poder obligarnos, también, tenemos libertad para: crear, modificar y fusionar tipos contractuales, según se vayan ocupando por las necesidades o la evolución de ciertas figuras.

En lo que corresponde, se puede decir que, el contrato de esponsorización, es un contrato, meramente, civil por no existir los verdaderos elementos del contrato laboral; por lo cual, no pertenece al ámbito laboral, en resumen el contrato de esponsorización es aquel por el cual el patrocinado, a cambio de una ayuda económica, para la realización de su actividad deportiva, se compromete a colaborar con la promoción comercial del patrocinador.

El contrato deportivo.

¿En cuál de los tipos de contrato, se enmarca, según la legislación costarricense?

El deporte se convirtió en una actividad de tipo profesional y remunerada. Por eso, se celebran contratos deportivos, muchas veces, por elevadas sumas de dinero.

Existe contrato deportivo, cuando un atleta desarrolla sus habilidades en determinado deporte, para otra persona, un club o asociación a cambio de un salario.

ELEMENTOS

El objeto. Consiste en la obligación de hacer a cargo del deportista.

Las formas. Generalmente, los contratos se celebran por escrito, por las grandes sumas de dinero en el contrato pactado.

A la hora de ubicar el trabajador deportivo, debemos considerar dos variantes. La primera, que ya no se incluye todos los atletas, comprende solamente a aquel que obtiene remuneración de su esfuerzo y entrenamiento, o sea, se tiene como profesión o modo de vida habitual.

La segunda razón, porque se incluyen además del deportista profesional, entrenadores, asistentes, entrenadores de porteros y preparadores físicos.

Aclaremos dos posibles interrogantes, al jugador aficionado no pierde su condición por compartir de los beneficios de uno profesional, como consejería técnica, masajista, asistencia técnica o seguro incluso; esto da pie a la posibilidad de coexistan deportistas de ambas condiciones, dentro de un mismo club, en nuestro medio.

Esto se da con las ligas menores. La otra aclaración, de los criterios utilizados, para definir si un jugador es o no aficionado, es la habitualidad en la actividad, de manera tan exclusiva que, sea esta su actividad principal recibiendo salario en especie, respetando el mínimo legal de nuestra legislación que tiene que ser en metálico.

Sujetos

Deportista profesional

Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida, con carácter regular, se dediquen, voluntariamente, a la práctica del deporte por cuenta propia y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva, a cambio de una retribución.

Patrono

Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra a través de un contrato de trabajo.

b) Elementos esenciales

La subordinación:

Se dice que, el deportista profesional está subordinado a la entidad deportiva; ya que tiene que acatar órdenes, sea de su técnico, en lo que se refiere a lo deportivo y, también, de los directivos o gerentes en las decisiones administrativas.

La prestación de servicios:

El atleta recibe su salario, en virtud de la prestación de servicio, los atletas en virtud de la buena fe tiene que dar resultados y cumplir objetivos como cualquier otro trabajador, lo cual significa, dar un buen rendimiento.

La remuneración:

Es uno de los elementos del contrato, significa que, el trabajador recibe un salario, por la labor realizada, el profesional en deportes sería por entrenar y competir y el trabajador no se puede negar a competir para la entidad, club o

asociación que le paga su salario.

La FIFA, en su estatuto da las pautas por seguir para la realización de un contrato deportivo, estas se encuentran en el artículo 52

Figuras que trata nuestra Jurisprudencia

Podemos afirmar que, pese a que en Costa Rica, en materia deportiva, existe una laguna jurídica, al carecer de ordenamiento específico, la jurisprudencia de la Sala Segunda ha venido a dar luz, cuando existen desavenencias en materia laboral entre deportistas y las asociaciones deportivas a las cuales estos pertenecen.

La primera figura que podemos analizar, de la jurisprudencia emanada de la sala, es la naturaleza jurídica del contrato laboral:

La naturaleza Jurídica del contrato:

Según la jurisprudencia de nuestro país, estamos frente a un contrato que tiene una remuneración establecida en el convenio y la conforman: el fichaje, el salario mensual, los premios; el empleado se encuentra a la órdenes del club contratante y realiza, personalmente, la función encomendada. Así las cosas, se pueden apreciar con facilidad los elementos que configuran la relación laboral, a saber:

- a) prestación personal del servicio
- b) remuneración
- c) subordinación.

El tipo de Contrato. (Indefinido o a plazo fijo)

Nuestro Código de Trabajo establece, como normales dos plazos, en un contrato laboral: uno el fijo; y, el otro, por tiempo indefinido. En ambos casos, deberán cancelarse vacaciones y aguinaldo, pues son derechos irrenunciables del trabajador. Sin embargo, las eventuales indemnizaciones difieren. Veamos: en los contratos a plazo fijo o por obra determinada, se podrá ponerle término al contrato, sin causa justa, siempre que, se le reconozcan a la contraparte los daños y los perjuicios; y se deberá pagar, además, "el importe correspondiente a un día de salario por cada seis días de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo, menor si no se hubiere ajustado dicho término, pero en ninguno de los casos esta suma podrá ser inferior al equivalente de tres días de salario" (artículo 31 del Código de Trabajo).

Otro es el caso de los contratos a plazo indefinido, donde deberá reconocerse, en ese mismo supuesto, el preaviso y la cesantía artículos 28 y 29 del código de trabajo.

Del análisis del contrato deportivo, queda claro que, se está ante una relación laboral de plazo fijo, por los años que acuerden las partes, si en el momento de la contratación, no se habla de algún tipo de renovación; por lo que estaban entendidos los contratantes de que, vencido el plazo estipulado, la persona queda cesante.

Esto ha sido reiterado, en su criterio por la Sala. Al respecto, cítase el Voto N° 255, de las 15:30 hrs, del 11 de noviembre de 1993, donde se señaló que: *"En este caso, por las relacionadas circunstancias que rodearon la relación laboral que nos ocupa, considerar que, el actor, prestaba sus servicios, que como se dijo, eran especiales, por plazo indeterminado, le ocasionaría un grave perjuicio, por lo que se violentaría, además del artículo 26 del Código de Trabajo por aplicación errónea del aparte segundo, también el artículo 19 del mismo cuerpo de leyes, en su párrafo primero, pero fundamentalmente, se resolvería contra lo que dispone el artículo 17 de nuestro ordenamiento laboral, pues se estarían interpretando el*

contrato, que es ley entre las partes y el artículo 26, aparte primero, del Código de Trabajo, en perjuicio del trabajador, contrariando el principio in dubio pro operario, consagrado en el artículo 17 de ese Código". En consecuencia, queda claro que, el contrato, por su especialidad, era a plazo fijo y no se previeron prórrogas. Así, el artículo 26, del mismo cuerpo legal citado, establece: "El contrato de trabajo solo podrá estipularse por tiempo determinado para aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquel en que es permanente la naturaleza de los trabajos". En consecuencia, si bien es cierto que las causas y la materia de que se trata subsisten -en este caso la dirección y el entrenamiento de un equipo de fútbol- ello no puede significar, per se, que se está ante un contrato a plazo indefinido.

Al respecto, conviene citar, también, el Voto N° 221, de las 9:00 hrs, del 8 de octubre de 1993 que, en lo que interesa, dijo: *"III.- El numeral 31 del Código de Trabajo regula lo atinente a una de las formas de terminación anormal de los contratos a tiempo fijo y para obra determinada." El párrafo primero expresa textualmente: "En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente..., todo a juicio de los Tribunales de Trabajo."*

Salario

El artículo 162, del Código de Trabajo dice: *"Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo". Por su parte, el ordinal 18 de ese mismo cuerpo legal reza: "Contrato individual de trabajo, sea*

cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.”

De esto, se puede deducir que, el salario es la retribución que el trabajador gana como retribución a la prestación a favor del patrono y que dicha prestación es de cualquier manera y forma respetando nada más el salario mínimo fijado por ley.

La jurisprudencia y la doctrina, son contestes en determinar que, el salario comprende no sólo el fijado en la escala respectiva; sino, también, las remuneraciones adicionales, llámese bonificaciones, comisiones, premios, zonaje, antigüedad, etc; por lo que estipendio se refiere a la totalidad de beneficios que recibe el trabajador, denominase fichaje, premios, comisiones, etc²⁰

Los jugadores de fútbol, al ser un contrato atípico y especial, se cree que, algunos pagos son diferentes o apartes al tracto salarial, por lo cual no reportan a la Caja Costarricense del Seguro Social, algunos tractos, ya sea por desconocimiento del dirigente o como una medida para no reportar los salarios reales de los jugadores, que como vimos atrás, según criterio de la sala, si son salario, estos son:

Contrato de cesión de derechos de imagen.

La Sala entiende que, el pago por cesión de derechos de imagen, es decir, por la explotación de la imagen del trabajador, debe conceptuarse como salario en la medida que esté vinculada, íntimamente, a la prestación de los servicios, es decir, al contrato de trabajo, concebida como una retribución más de aquellos.

²⁰ El fichaje como salario de los futbolistas
Lic. Mauricio Castro Méndez

En los contratos a los cuales se ha hecho referencia, se indicó que, la cesión al amparo de la mencionada Ley de Derechos de Autor y otros derechos Conexos tiene por objeto “... todos sus derechos que como jugador de fútbol le corresponden de acuerdo a las disposiciones legales precitadas, por el lapso correspondiente a las temporadas...” (para el caso de que fuese entrenador así se consignó). Dicha cláusula resalta, sin lugar a dudas, que en el caso concreto lo negociado no era el derecho de la imagen de la persona en términos generales, sino, como jugador o entrenador de fútbol, cuestión que es propia del giro normal de la actora. De ahí su carácter salarial.²¹

Derecho Colectivo.

Las asociaciones de deportistas en Costa Rica.

En Costa Rica, las asociaciones deportivas no son recientes, aunque todas son de futbolistas y han fracasado, un nuevo intento más serio, se dio en el año 2009, con la conformación de la asociación de jugadores de futbol (ASOJUPRO), esta asociación tiene como fin, velar por el bienestar personal y familiar de los jugadores profesionales de fútbol, durante su carrera deportiva y en los años posteriores, después de finalizar su carrera deportiva, en el fútbol nacional o internacional.

Misión: velar por el bienestar personal y familiar de los jugadores profesionales de fútbol, durante la carrera deportiva de estos y en los años posteriores a su retiro de las canchas.

Visión: crear una organización capaz de asistir a los jugadores profesionales a crecer como futbolistas, como personas y, en su capacidad de vivir productivamente, hasta su edad de retiro, como adultos mayores, una vez concluida su carrera deportiva.

²¹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. No. 2006-00961 de las 10 hrs del 20 de octubre del 2006

Valores: honestidad, responsabilidad, ética, solidaridad, asertividad, humildad, unión, responsabilidad social.

Beneficios que ASOJUPRO:

Becas estudiantiles

Charlas: (Presupuesto, la familia, motivación, después del fútbol.)

Servicios Médicos

Servicios Jurídicos

Intercambios

La ASOJUPRO está ligada a una federación internacional, la cual es la que lleva los problemas de los futbolistas profesionales, a nivel internacional a continuación veremos sus objetivos:

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES ASOCIADOS – F.I.F.PRO

En la página de la Federación Internacional de futbolistas, podemos encontrar una serie de objetivos los cuales citaremos a continuación y los cuales son, de cierta forma, una guía para la ASOJUPRO:

“La F.I.F.Pro es una asociación internacional constituida según el derecho francés y con una estructura permanente.

La federación tendrá por objeto:

- a. reunir a todas las asociaciones de futbolistas del mundo, sin distinción de nacionalidad, confesión religiosa, filiación política, raza o sexo y, con ello,*
- b. fomentar la solidaridad entre los futbolistas profesionales a través de sindicatos, asociaciones para la defensa de sus intereses u otras organizaciones en el mundo.*

c. acumular conocimientos sobre las actividades de los miembros, así como la defensa del interés general y el fomento directo o indirecto de los intereses profesionales de sus miembros;

d. ayudar donde sea necesario a los futbolistas profesionales o a los futbolistas comparables a los anteriores, en la constitución de sus sindicatos, asociaciones para la defensa de sus intereses u otros tipos de organizaciones, con la forma más conveniente para el fin correspondiente.

En especial, la F.I.F.PRO tendrá por objeto el ejercicio y la defensa del derecho de los futbolistas profesionales o de los futbolistas comparables a estos a:

- justicia social y a una situación fiscal y legal apropiada;*
- una vida digna y honorable;*
- libertad para elegir un cargo o trabajo;*
- estar asegurados frente a los riesgos vinculados a los deportes de competición;*
- educación y reciclaje laboral;*
- participar en todas las negociaciones y en la elaboración de todos los textos, leyes, directivas o reglamentos, así como, en el reparto de partidas presupuestarias y en la asignación de fondos o remuneraciones que provengan directa o indirectamente del ejercicio profesional de sus actividades;*
- la estabilidad de su profesión;*
- unos ingresos razonables derivados de sus actividades profesionales;*
- estar totalmente conformes con su contrato y a plena libertad de contratación, así como a la más completa independencia, visto que lo anterior es necesario para lograr resultados independientes en los deportes de competición;*
- asegurar y proteger sus derechos individuales.*

Tratará de lograr el citado objeto mediante:

- a. el ofrecimiento a los sindicatos, asociaciones para la defensa de sus intereses u otras organizaciones afiliadas, de los medios necesarios para realizar las consultas y la cooperación mutuas en la consecución de sus objetivos;*
- b. la coordinación de las actividades de los diversos grupos afiliados;*
- c. y, en general, mediante la convocatoria de reuniones;*
- d. el mantenimiento y la ampliación de los contactos con los órganos directivos del fútbol;*
- e. el estímulo a la constitución de nuevas organizaciones de jugadores;*
- f. la publicación de una revista.²²*

²² <http://www.fifpro.org/about>

CAPÍTULO II

MATERIA LABORAL DEPORTIVA EN LAS LEGISLACIONES INTERNACIONALES

Sección Primera: las organizaciones internacionales.

El Comité Olímpico Internacional (C.O.I.)

Normas laborales.

El Comité Olímpico Internacional no funciona con deportistas profesionales, sino que, muchas veces, sus atletas son “amateurs” patrocinados por las mismas federaciones o por compañías internacionales; pero en función de patrocinio, en otras competencias, por lo tanto, para efectos de este trabajo, no nos sirve su análisis; ya que, sus contratos, generalmente, son por patrocinio, lo cual está más relacionado al derecho civil y contractual, pero no tiene relación en lo laboral como lo vimos en este mismo trabajo en el contrato de esponsorización. (Patrocinio publicitario).

Referido a esto, los atletas profesionales los comités olímpicos tienen derecho a llamar algunos atletas o deportistas profesionales, en algunas disciplinas, como son: el béisbol, fútbol con un límite de edad, hasta los veinte tres años, el básquetbol, el tenis entre otros deportes las olimpiadas eran reservadas solo para atletas “amateurs” hasta 1992, cuando comienzan a asistir profesionales en algunos deportes.

Aplicación de estas en Costa Rica

En Costa Rica, no existen muchos deportistas profesionales, de hecho, se puede decir con certeza que, solo el fútbol tiene una infraestructura adecuada para poder considerarlos como profesionales, otros casos, en los cuales se puede encontrar un sistema que se asemeje al profesionalismo, sería en el básquetbol, en ciertos equipos y, también, algunos equipos de ciclismo

Por lo general, los atletas olímpicos, se manejan por becas deportivas que dan ciertas instituciones como: el Comité Olímpico nacional o el gobierno a través de las federaciones de cada deporte en particular.

Federación Internacional de Fútbol Asociada (FIFA)

Normas laborales.

La Federación Internacional de Fútbol Asociado, FIFA, determina que, para las relaciones laborales, las organizaciones deportivas se regirán por la legislación nacional en la materia, siendo de su incumbencia única y exclusivamente los eventos que se susciten en materia de competición, una vez agotados los canales nacionales.

En el artículo 22, del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de los Jugadores en el cual se detallan las competencias de la Federación, dice:

“Sin perjuicio del derecho de cualquier jugador o club a elevar un caso ante un tribunal ordinario de disputas laborales, la FIFA tiene la competencia para tratar:

- a) disputas entre clubes y jugadores en relación con el mantenimiento de la estabilidad contractual (art. 13 – 18) si se ha expedido una solicitud de un CTI y si existe una demanda de una parte interesada en relación con dicho CTI, en particular, por lo que se refiere a su expedición, concerniente a sanciones deportivas o a la indemnización por incumplimiento de contrato;
- b) disputas con respecto a la relación laboral entre un club y un jugador que cobren una dimensión internacional, a menos que se haya establecido en el ámbito nacional, y en el marco de la asociación o de un acuerdo colectivo, un tribunal arbitral independiente que garantice un proceso justo y respete el principio de una representación paritaria de jugadores y clubes;
- c) disputas con respecto a la relación laboral entre un club o una asociación y un entrenador que cobren una dimensión internacional, a menos que exista un tribunal arbitral independiente que garantice un proceso justo en el ámbito nacional;

d) disputas relacionadas con la indemnización por formación (art. 20) y el mecanismo de solidaridad (art. 21) entre clubes que pertenecen a asociaciones distintas;

e) disputas relacionadas con el mecanismo de solidaridad (art. 21) entre clubes que pertenezcan a la misma asociación, siempre que la transferencia del jugador que ocasione la disputa haya ocurrido entre clubes que pertenezcan a diferentes asociaciones;

f) disputas entre clubes de distintas asociaciones que no corresponden a los casos previsto en las letras a), d) y e).”

Esto ha cambiado a través del tiempo, ya que hace 20 años, la FIFA tenía, terminantemente prohibido, el asistir a un Tribunal común, bajo pena de quedar excluida de su respectiva federación y, por ende, de la misma FIFA, el Estatuto vigente en 1991:

Artículo 48. FIFA:

1) Las Asociaciones Nacionales, clubes o miembros de clubes no están autorizados a llevar ante un tribunal de justicia los litigios con la Federación o con otras Asociaciones, clubes o miembros de clubes y se comprometen a someter, cada uno, de estos litigios a un tribunal arbitral nombrado de común acuerdo.

2) Si las leyes de un país autorizan a la Asociación Nacional concernida, sus clubes a sus miembros a acudir a los tribunales, la Asociación Nacional debe insertar una disposición en sus estatutos según la cual, ella, sus clubes y sus miembros renuncian libremente a llevar un litigio ante los tribunales y se comprometen a someterse a las decisiones de los árbitros escogidos.

3) En caso de conflicto entre dos o más Asociaciones, si estas últimas no se pusieran de acuerdo, sobre la elección de un árbitro, el Comité Ejecutivo tiene el derecho de tomar una resolución. Esta decisión es definitiva y compromete a las Asociaciones comprometidas.

4) *Las Asociaciones Nacionales deben ejecutar estrictamente las decisiones de la Federación o de los árbitros escogidos por ella, y cuando se trata de un club, de una Asociación regional o de una liga, ellas deben tomar las medidas necesarias para su ejecución.*

5) *Las Asociaciones que transgredan una de las cláusulas del presente artículo, son excluidas de la Federación, conforme a las disposiciones del artículo 50, párrafo 1 incisos b) y c).*

6) *Los litigios concernientes a la transferencia de los jugadores (artículo 16 del reglamento) o a la calificación de los jugadores (artículo 17 el reglamento) serán decididos por el Comité Ejecutivo con base en el informe presentado por la Comisión del Estatuto del Jugador²³*

El Estatuto del 2006, denota cierta flexibilidad al respecto del anterior estatuto, en cuestión de acudir a los tribunales ordinarios, pero sigue instando a todos los relacionados al fútbol a que recurran a los tribunales internos de las federaciones y a las propias instancias de la misma F.I.F.A. con respecto a esto, citamos el artículo 62, del estatuto:

“Artículo 62 Obligaciones

1 Las confederaciones, los miembros y las ligas se comprometen a reconocer al TAS (Tribunal de Arbitraje Deportivo) como instancia jurisdiccional independiente, y se obligan a adoptar todas las medidas necesarias para que sus miembros, jugadores y oficiales acaten el arbitraje del TAS. Esta obligación se aplica, igualmente, a los agentes organizadores de partidos y a los agentes de

²³. Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de los Jugadores, ART 22.

jugadores licenciados.

2 Se prohíbe el recurso ante tribunales ordinarios, a menos que, se especifique en la reglamentación FIFA.

3 En aplicación de lo que precede, las asociaciones deberán incluir en sus estatutos una disposición según la cual sus clubes y miembros no podrán presentar una disputa ante los tribunales ordinarios, y deberán someter cualquier diferencia a los órganos jurisdiccionales de la asociación o confederación o de la FIFA".66

Para finalizar, veremos los artículos 62 y 63 del Estatuto de la FIFA REFORMADOS en el 2006, en donde ya vemos un cambio radical y vemos que la FIFA en lugar de amenazar con sanciones, omite la prohibición de acudir a un Tribunal ordinario:

Artículo 62 Tribunal de Arbitraje Deportivo

La FIFA reconoce el derecho a interponer recurso de apelación ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAS), un tribunal de arbitraje independiente con sede en Lausana, Suiza, para resolver disputas entre la FIFA, los miembros, las confederaciones, las ligas, los clubes, los jugadores, los oficiales, los agentes de partidos y los agentes de jugadores con licencia.

2 El procedimiento arbitral se rige por las disposiciones del código de arbitraje en materia deportiva del TAS. El TAS aplica en primer lugar los diversos reglamentos de la FIFA y, adicionalmente, el derecho suizo.

Artículo 63 Jurisdicción del TAS

1 Todo recurso contra las decisiones adoptadas en última instancia por la FIFA, especialmente, los órganos jurisdiccionales, así como contra las decisiones adoptadas por las confederaciones, los miembros o las ligas, deberá interponerse ante el TAS en un plazo de 21 días tras la notificación de la decisión.

2 Solo se puede presentar recurso de apelación ante el TAS cuando se

hayan agotado todas las otras instancias jurisdiccionales internas.

3 El TAS no se ocupa de recursos relacionados con:

a) violaciones de las Reglas del Juego;

b) suspensiones de hasta cuatro partidos o de hasta tres meses (con la excepción de decisiones relacionadas con el dopaje);

c) decisiones contra las que quepa interponer un recurso de apelación ante un tribunal de arbitraje independiente y debidamente constituido, reconocido bajo la reglamentación de una asociación o de una confederación.

4 El recurso no tendrá efecto suspensivo. El órgano competente de la FIFA, o en su caso el TAS, puede otorgar efecto suspensivo al recurso.

5 En conformidad con los apartados 1 y 2, la FIFA podrá interponer Recurso de apelación ante el TAS en contra de las decisiones internas y firmes de las confederaciones, los miembros o las ligas en casos de dopaje.

6 En conformidad con los apartados 1 y 2, la Agencia Mundial Antidopaje (AMA) podrá interponer recurso de apelación ante el TAS en contra de las decisiones internas y firmes de la FIFA, las confederaciones, los miembros o las ligas en casos de dopaje.

7 La instancia competente notificará, inmediatamente, a la FIFA y a la AMA las decisiones internas y firmes de las confederaciones, los miembros o las ligas en casos de dopaje. El plazo del que dispone la FIFA o la AMA para interponer recurso comienza a contar en el momento en el que la FIFA o la AMA reciben la notificación de la decisión firme en uno de los idiomas oficiales de la FIFA²⁴.

Sección Segunda: Legislación laboral a nivel internacional

La materia laboral deportiva

²⁴ Estatuto de la FIFA, ART 62 y 63.

México

En México no existe legislación específica del deporte, el deportista profesional está protegido por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 293, constituye la regla general que las relaciones de trabajo, que al igual que en Costa Rica son por tiempo indeterminado y solo acepta los casos de contratos por temporada, para uno o varios eventos, aclarándose que, deberán estipularse por escrito, y si continúan trabajando, después de la temporada o de los eventos, se estimará como relación de trabajo por tiempo indeterminado.

En este derecho, se dice que, no es ajustable el principio que a trabajo igual, en condiciones iguales, les corresponde salario igual, ya que a los deportistas, se les remunera conforme con su categoría, notoriedad y aptitud.

El patrono solo puede rescindir la relación de trabajo, por las causas establecidas en la ley, en el artículo 303, que dice: "Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo: I) La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina y II) La pérdida de las facultades, aclarándose que se le aplica el capítulo general y las señaladas en el artículo 47"²⁵.

Los deportistas profesionales, no pueden ser trasferidos a otro club, sin previo consentimiento, pues existía la práctica de los patrones de "vender la ficha" del buen deportista profesional, para obtener ganancias, y el trabajador quedaba ajeno a esta transacción, no logrando beneficio alguno; lo que cambio con las nuevas reglas de la FIFA para transferencia de jugadores pero, además, se encontraba, muchas veces, en situaciones difíciles, ya que a él se le tomaba como rival de otro equipo y era, precisamente, el club que lo adquiría; por ello, la ley estableció que debería conseguirse su autorización y además participar en un 25%, cuando menos, de la venta de la ficha.

²⁵ Ley Federal del Trabajo, Mexico. ART 303

Sin estos dos requisitos, el trabajador se puede negar a aceptar y considerar el hecho como un despido injustificado por parte de su patrón.

España

La materia laboral deportiva en España, se desarrolla, tomando como base la Ley No. 10 de 1990, Ley del Deporte, a la cual le suceden reformas y decretos que implementan diversos complementos, en cuanto a la tutela de beneficios laborales a los deportistas profesionales, aunque se indica, de forma específica, a algunas disciplinas, la cobertura es general a los deportistas profesionales, bajo las estipulaciones legales.

En esta nación europea, donde se encuentra mucho desarrollo relacionado con las previsiones de seguridad social, de prestaciones sanitarias y laborales entre las partes de la relación laboral.

Ámbito jurídico del deporte en su vertiente laboral

Las principales normas laborales, que se deben tener presentes, para valorar las vinculaciones jurídicas, derivadas del deporte, son el texto reformado del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995\997) , el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio (RCL 1985\1533), este regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales y el Real Decreto 1382/1985 (RCL 1985\2011, 2156) , regulador del personal de alta dirección.

A falta de otras normativas, cualquier tema deberá resolverse en el ámbito y con la ayuda de las citadas regulaciones.

Por fuera quedarán, los deportistas profesionales no ligados a una organización, y son quienes, desarrollan disciplinas individuales (tenis, golf, atletismo, ajedrez, entre otros.) También, los que la jurisprudencia entiende que

no existe relación laboral, sino administrativa o civil, y donde la jurisdicción laboral se declara incompetente, sin perjuicio de que el afectado pueda acudir a las otras vías en defensa de sus derechos, esto, normalmente, no se hace, ya que lo que interesa es la declaración de la relación laboral.

Veremos entonces las posibles relaciones que nos encontramos actualmente en este país Europeo.

La relación laboral común

Primero encontramos que toda asociación, club, o sociedad anónima deportiva tienen personalidad jurídica por lo que son actas para contratar no importa si sus fines son de lucro o no. Por tanto, tendremos toda una mezcla de relaciones jurídicas laborales que en nada se diferenciarán y al contrario son muy idénticas a las de cualquier sociedad mercantil.

Así, es normal que, tengan, en función de su dimensión, conserjes, recepcionistas, administrativos, monitores y cualesquiera otros profesionales que presten servicios a la institución sin ser deportistas. Estas personas tienen una vinculación laboral común regida por el Estatuto de los Trabajadores sin ningún condicionante, por el hecho de que su empresa tenga o no ánimo de lucro, y se dedique al deporte (sea profesional o no). Por tanto, aquí existirá una vinculación común y en un futuro próximo, irá en alza, sin duda.

No obstante, esto no es así de fácil y las diversas clases profesionales han pasado, en muchas ocasiones, por el ámbito judicial para sentar los principios sobre los que se basa la auténtica relación jurídica.

Examinaremos a continuación, algunas de las categorías que han causado discusiones.

Los deportistas profesionales en el ámbito laboral y los que no lo son:

Dentro de estas sentencias españolas encontramos que no es simple el hecho de poder distinguir cuando la relación jurídica que existe entre una entidad con un deportista se convierte en una relación laboral:

Lo primero que se distingue, entre los profesionales laborales y los que no lo son, es porque los primeros se integran, en el ámbito de organización y dirección de un club, entidad o sociedad anónima deportiva de aquellos que no se integran en ninguna, con carácter de continuidad, y suelen ser participantes de deportes individuales. Solo los primeros estarán bajo el ámbito de la relación laboral, los segundos al actuar sin dependencia (al margen de las empresas que puedan tener para explotar sus derechos de imagen u otros aspectos de su actividad profesional) no se regirán por el Real Decreto 1006/85 (RCL 1985\1533), que regula la relación laboral de los deportistas profesionales.

En algunos momentos, especialmente, en algunos deportes, como: el atletismo, pueden darse situaciones complicadas, al pertenecer los atletas a un club, a pesar de que sus actuaciones suelen necesitarse individualmente. Habrá que verlos cada caso concreto, pero, la norma general, es, en estas relaciones individuales, es que no hay relación laboral.

Los atletas profesionales

“Dentro de su contexto, los atletas son profesionales, donde las notas características de su vinculación pueden llegar a ser muy complejas. Su adscripción a un club o entidad deportiva, no es por sí, sinónimo de vinculación laboral, y así la participación en entrenamientos y demás actividades preparatorias para el mantenimiento de su preparación física, incluso, en las instalaciones propias de un club, la utilización de ropa de paseo con el logotipo del club, una remuneración y otras características similares, propias de la relación laboral, no son aquí definitorias.

Se debe ir al caso concreto, pero si se tiene un entrenador personal, se puede negociar, aparte, ciertos aspectos de sus derechos de imagen, y en definitiva, no está claro, si lo que se percibe del club o entidad es una pequeña parte de lo global, a lo que percibe como profesional; por otro tipo de relaciones jurídicas, nos encontramos en el deporte profesional, más mercantilizado, pero fuera de la relación laboral; por lo tanto, cualquier controversia deberá ventilarse ante la jurisdicción civil” (STSJ de la Comunidad Valenciana de 6 de julio de 2004 [AS 2004\1914]).

Estados Unidos de América

La materia laboral, en el deporte de los Estados Unidos de América, es de índole privada, en donde la codificación de esa nación remite, específicamente, a la relación jugador – agente, como la forma más común de regular la relación.

También, se hace mención a las Asociaciones tanto amateur como profesionales, que pueden representar los intereses de los afiliados y buscar las mejores condiciones de sus derechos laborales y colectivos. En esta materia, las negociaciones colectivas son las que privan, sin que las negociaciones personales excluyan los beneficios acordados entre las partes.

Ya en 1967, la Junta Nacional de Relaciones Laborales del gobierno de los Estados Unidos (NLBR, por sus siglas en inglés, aceptó que los jugadores tenían el derecho de asociación y unión, bajo las cuales, se negocian convenciones laborales, en las cuales se incluyen aspectos relacionados con la prestación deportiva, los salarios, aspectos de la relación laboral.

Además, bajo la observancia de la ley federal, los jugadores (por referencia general a los contratados), y los propietarios deben, obligatoriamente, negociar

cláusulas relacionadas con horarios y condiciones de trabajo, de buena fe.

Otros asuntos, se consideran permisivos, por lo cual, no necesariamente, deberían ser negociados. Dentro de los compromisos de los jugadores, se encuentra, en no realizar paros o huelgas y los patrones no clausurar o afectar a jugadores específicos.

Varios son los casos de organizaciones deportivas (NHL y MLB), las que han enfrentado movimientos de los trabajadores en casos específicos y todos relacionados con afectación de los derechos estipulados por las negociaciones colectivas vigentes.

Específicamente, en cuanto al tamaño de la planilla o de tope de salarios, aspectos que ya quedaron regulados por la negociación, o bien, por el contrato. En este último caso, es necesario señalar el papel de los agentes deportivos, representantes de jugadores que negocian – siempre procurando lo favorable para su cliente – los contratos.

Más de la mitad de los estados, así como legislación federal, regula, actualmente, las actividades de los Agentes. Existe, también, una institución que procura el capacitar a los agentes en las herramientas de negociación y esta es la Asociación de Representantes de Atletas (ARPA, por sus siglas en inglés).

Argentina

El deportista profesional en Argentina es un caso especial, se dice que el deportista empieza su actividad a muy temprana edad y su rendimiento y cotización comienza a bajar a partir de los 30 años, a diferencia del régimen general en el cual el trabajador ingresa a los 18 años y finaliza a los 65 años.

El nivel de remuneración de estos deportistas es muy variante y son pocos los que alcanzan un primer nivel y por lo tanto sueldos muy importantes.

A diferencia del trabajador común el cual no tiene prohibiciones para laboral con otra entidad solo en raras ocasiones el futbolista profesional solo puede realizar su actividad, exclusivamente, para su patrono esto nos lo dice la ley: “El futbolista contratado, debe abstenerse de prestar sus servicios para otra entidad”²⁶

En cuanto al régimen disciplinario de los futbolistas profesionales es más estricto que el régimen general ya que el patrono tiene el poder de sancionar en metálico por medio de multas, mientras la ley general impide esto: “No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones”.²⁷

Otra diferencia entre el trabajador común y el futbolista profesional se encuentra en el hecho de que mientras un futbolista profesional es suspendido disciplinariamente se encuentra obligado a presentarse al club y seguir entrenando mientras que el trabajador común es suspendido es relevado de sus funciones.

El contrato deportivo.

Forma del contrato.

El contrato entre el club y el futbolista debe ser escrito ya que este se hace en los formularios que suministra la Asociación de Fútbol Argentino, tienen que tener 5 copias las cuales se le entregaran: uno para su inscripción en el Ministerio de Trabajo; uno para la asociación a la cual la entidad deportiva está directamente afiliada; uno para la entidad gremial representativa de los jugadores; uno para el club contratante, y uno para el jugador contratado.

Duración del contrato.

²⁶ESTATUTO DEL JUGADOR DE FUTBOL PROFESIONAL ley 20.160, art. 19 inc. a

²⁷LEY DE CONTRATO DE TRABAJO art. 131

El contrato es siempre a plazo determinado y, por lo general, de un año, pero con derecho del club a extender su vigencia.

Finalizado el plazo contractual, el futbolista queda en libertad de contratación, y habilitado para suscribir nuevo contrato en cualquier otra entidad de su país u obtener certificado de transferencia internacional.

Remuneración.

Básicamente, la remuneración del futbolista profesional está integrada por un sueldo mensual, un sueldo anual complementario y los premios.

La remuneración mensual no debe ser inferior al salario mínimo vital, excluidos de dicho cómputo, los premios que se pacten.

Extinción del contrato.

El art. 16 de la ley 20.160 enumera como causales de extinción del contrato a las siguientes: a.-) por mutuo consentimiento de las partes; b.-) por el vencimiento del plazo contractual; c.-) por no haberse hecho uso en término del derecho de opción de prórroga; d.-) por falta de pago en término de las remuneraciones (luego de agotado el procedimiento descrito en 5.6.-); e.-) por el incumplimiento de las obligaciones contractuales de cualquiera de las partes; y f.-) por falta grave del jugador.

Sobre el deportista profesional

1- Definición:

Según la legislación española, en el artículo número uno, del REAL DECRETO 1006/1985, de 26 de junio, por donde se regula la relación laboral de los deportistas profesionales, define al deportista profesional como: son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con

carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.

Quedan excluidas, del ámbito de esta norma, aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte, dentro del ámbito de un club, percibiendo de este, solamente, la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva.

Quedan incluidas, en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto las relaciones con carácter regular, establecidas entre deportistas profesionales y empresas, cuyo objeto social, consista en la organización de espectáculos deportivos, así como, la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas, en los términos previstos en el número anterior.²⁸

Integración al régimen del Seguro Social.

La protección social de los deportistas.

El régimen de seguridad social.

En España, por ser uno de los países con mayor desarrollo en materia deportiva, tiene grandes avances, hasta en la seguridad social, la regulación del régimen de seguridad social aplicable a los deportistas puede agruparse, según las diferentes formas de realización de la actividad, en torno a varios sistemas:

Seguridad Social en el ámbito de la prevención general.

²⁸ REAL DECRETO 1006/1985 ART 2

La Ley 14/1986, de 25 de abril, de sanidad en su artículo 1º establece que, son titulares del derecho a la protección de salud y a la atención sanitaria todos los españoles y los ciudadanos extranjeros que tengan establecida su residencia en el territorio nacional. Este criterio se desarrolla en el artículo 3º, de la misma, cuando señala que, la asistencia sanitaria pública, se extenderá a toda la población española. El acceso y las prestaciones sanitarias se realizarán en condiciones de igualdad efectiva.

Por tanto, la asistencia sanitaria que cubra los riesgos de la actividad deportiva, en general, se incluye, dentro de la que presta el Servicio Nacional de Salud.

El título jurídico, para obtener la titularidad de la misma es, exclusivamente, la de ser español, por lo cual, ha desaparecido, a los efectos de lo que aquí se analiza y al margen por tanto del reequilibrio financiero interno, cualquier vinculación con la actividad laboral o con la edad como forma de conexión con la asistencia en el marco de la relación de un pariente, bajo cuyas expensas vive.

Seguridad social convencional, previa integración en el Régimen General de la Seguridad Social, para los deportistas profesionalizados.

Este esquema es aplicable, únicamente, a los deportistas profesionales. El concepto de profesionalización es utilizado aquí, en un sentido real y no técnico - deportivo. Esto quiere decir que, se incluyen, dentro del mismo, dos modalidades declaradas, expresamente, como profesionales (fútbol y baloncesto) y dos modalidades que perciben retribuciones estables por su actividad resumiéndose dicha apreciación, en tener suscrito un contrato de los indicados en la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales. Estas modalidades son: el ciclismo y el balonmano.

Es cierto y el apartado siguiente lo demuestra, que hay otros deportistas que

reciben pagos por su actividad y, por tanto, desde una perspectiva, absolutamente laboral, serían, en muchos casos, una relación laboral (o eventualmente, mercantiles) que solo surgen ante escenarios de conflicto y cuando las autoridades laborales y la jurisdicción social se ven compelidos a emitirse sobre la naturaleza jurídica relación en materia.

En la mayor parte de los supuestos, se dan los requisitos para considerar la relación como laboral, tanto por la retribución, como por el sometimiento a la capacidad de dirección y organización y la vinculación a un proceso productivo.

En este supuesto, de deportistas profesionales, el régimen de seguridad social y las condiciones del mismo, se fijan en los nombrados Reales Decretos de integración en el régimen general de seguridad social, en donde se establecen las siguientes características:

- Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los regímenes especiales de la seguridad social de los trabajadores ferroviarios, jugadores de fútbol, representantes del comercio, toreros y artistas en el régimen general, así como, se procede a la integración del régimen de escritores de libros, en el régimen especial de trabajadores, por cuenta propia o autónomos. La regulación específica se centra en determinar el grupo de cotización, según las categorías deportivas (Primera División, 2º grupo, segunda división, 3 grupo, Segunda División B, 5 grupo y las restantes categorías, 7 º Grupo). A esto, se añade, el señalamiento del epígrafe 121, de la tarifa de primas en el marco de los accidentes y enfermedades profesionales.

- Real Decreto 766/1993, de 21-05-1993 (BOE 05-06-1993, por el cual se incluye en el Régimen General de la Seguridad Social, a los jugadores profesionales de baloncesto.

La esencia de esta regulación es la prevista en el artículo 2, conforme al cual

1. La acción protectora dispensada a los jugadores profesionales de baloncesto será la establecida en el artículo 83.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2. Los clubes o entidades deportivas de baloncesto tendrán la consideración de empresarios, a efectos de las obligaciones que para estos se establecen en el Régimen General de la Seguridad Social.²⁹

- Real Decreto 1708/1997, de 14-11-1997 por el que se integra en el Régimen General de la seguridad social a los jugadores profesionales de balonmano.

Este Real Decreto es de un contenido semejante, al de los jugadores de baloncesto, con la actualización que el artículo 3º, del mismo, establece en relación con la cotización. Establece el citado artículo que “A los jugadores profesionales de balonmano les será de aplicación, a efectos de cotización, lo establecido en el artículo 34, del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.”³⁰

- Real Decreto 1820/1991, de 27 de diciembre que incluye en la Seguridad social a los ciclistas profesionales.

La regulación no difiere de las reglas generales, que acabamos de indicar, para el resto de colectivos de deportistas.

²⁹ Real Decreto 766/1993, España ART 2

³⁰ Real Decreto 766/1993, España ART 3

El régimen prestaciones, que deriva de esta inclusión, es la aplicación de lo dispuesto en el artículo 38, de la Ley General de Seguridad Social que determina la acción protectora en el marco de las siguientes prestaciones:

a) Asistencia sanitaria en los casos de: maternidad, enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo;

b) Recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en el apartado anterior;

c) prestaciones económicas en las situaciones de: incapacidad temporal, invalidez, jubilación, desempleo, muerte y supervivencia.

d) Seguridad sociales en el régimen especial de trabajadores autónomos.

En este tipo de aseguramiento, es el mismo deportista, quien busca la protección de la seguridad social mediante por la vía del Régimen especial de autónomo, (lo que en Costa Rica equivale al aseguramiento Voluntario)

Este régimen está previsto en el Real Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, que regula el régimen especial de la seguridad social de los trabajadores, por cuenta propia o autónoma.

El artículo 2º, del citado Real Decreto, establece que, “se entenderá como trabajador por cuenta propia o autónomo, aquel que realiza de forma habitual, personal y directa de una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas”³¹.

La acción protectora, en este régimen, está prevista en el artículo 27 y

³¹ Real Decreto 2530/1970, España ART 2

comprende:

a) las prestaciones por invalidez en los grados de capacidad permanente, total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez;

b) Prestación económica por vejez;

c) Prestaciones económicas por muerte y supervivencia;

d) Asistencia sanitaria;

e) servicios sociales.

El régimen de aseguramiento privado obligatorio por disposición

El seguro, en materia, se suscribe por las Federaciones Deportivas Españolas en la posición de la necesidad de tomar el seguro y siempre que las mismas participen en competiciones.

El seguro debe cubrir los riesgos para la salud y los que sean derivados de la práctica deportiva, en donde el deportista esté federado, incluyendo, el entrenamiento de la misma. El régimen incluye de forma obligatoria el conjunto de prestaciones que se contiene en el Anexo del Real Decreto y afecta a un conjunto de 13 determinaciones, sobre el contrato de seguro por realizar.

La inscripción de este seguro, debe realizarse en el marco de la regulación general del seguro y, específicamente, a lo dispuesto en el artículo cien (definición de lesión corporal), ciento cinco (características del aseguramiento de la enfermedad) ciento seis (características de los seguros de enfermedad y asistencia sanitaria), de la Ley 50/1980, de 8 de octubre, del Contrato del Seguro.

Este breve análisis, debe completarse con la referencia a que la suscripción del seguro puede realizarse en cualquier entidad de seguros constituida conforme a la normativa del seguro privado.

V. Las organizaciones o asociaciones de deportistas.

Las Asociaciones de deportistas profesionales son agrupaciones de atletas constituidas para realizar una actividad colectiva, de una forma estable, organizadas, democráticamente, sin ánimo de lucro e independiente, cuya máxima finalidad es la de alcanzar el bienestar de sus miembros y defenderlos a nivel nacional e internacional de los posibles abusos de sus patronos.

VI. Sobre las convenciones colectivas en el deporte.

1- La Negociación Colectiva.

Estados Unidos de Norteamérica

Desde la creación de sindicatos de jugadores deportivos, en los Estados Unidos de Norteamérica, los salarios de los jugadores han aumentado. Por ejemplo los sueldos de los jugadores de béisbol pasaron de un mínimo de 6.000 dólares en 1966, a un mínimo 400.000 dólares en las Grandes Ligas en 2009.

Este es el resultado de su compromiso con la negociación colectiva. Los sindicatos pueden promover la cooperación y compromiso entre los jugadores y de gestión.

Argentina

Futbolistas Argentinos Agremiados - FAA,

Es fundada en 1944.

En 1948 lograba llegar hasta la instancia de la huelga, con la cual se logró el establecimiento del salario mínimo, para los futbolistas de primera y segunda división.

En 1973, a raíz de otra huelga, iniciada un par de años atrás, lograron llegar a un acuerdo con la Asociación del Fútbol Argentino (AFA), del cual surgió el Convenio Colectivo que regula las relaciones entre las partes.

En este Convenio Colectivo, se reconocieron los derechos deportivos surgidos de los contratos de trabajo, celebrados entre clubes y jugadores, los cuales debían constar por escrito y debían incluir, como mínimo, una cláusula para determinar el salario y otra, para los premios a ser entregados.

La remuneración nunca podría ser inferior al salario mínimo y todos los años los sueldos serían reajustados, mediante acuerdo entre las partes. Finalmente, se garantizó que los jugadores hicieran parte del régimen estatal de jubilaciones y pensiones.

Para la solución de conflictos entre jugadores y clubes, y para determinar las sanciones disciplinarias a jugadores, se creó el Tribunal Arbitral de Fútbol Profesional, compuesto por dos miembros del Estado, dos miembros de la AFA y dos miembros de FAA.

Colombia

La Asociación colombiana de Futbolistas Profesionales fue fundada el 26 de marzo de 2004 con el objetivo de desarrollar y ejecutar actividades y proyectos que tengan como propósito fundamental el reconocimiento de unas condiciones de vida digna y la defensa de los derechos del jugador de fútbol profesional colombiano.

En el caso de Colombia, no se firma una convención colectiva si no que, las autoridades de la Federación colombiana y la Asociación de Jugadores Profesionales acuerdan en el 2005, un estatuto del jugador en el cual se pone las reglas a seguir en cuanto a los conflictos laborales siendo al igual que en la FIFA

se va primero a una conciliación y de no existir acuerdo al vía laboral ordinaria.

Perú

Sindicato Asociación de Futbolistas Agremiados del Perú – SAFAP. Decretó una huelga indefinida en el 2003, que llegó a su fin, a comienzos del siguiente año, y con la cual se lograron introducir varias modificaciones importantes al Estatuto del Futbolista Profesional Peruano.

La huelga fue provocada por los pagos adeudados a los jugadores desde los años 2001 y 2002. Resultado de la huelga fue la creación de la Cámara de Conciliación y Resolución de Disputas de la Federación Peruana de Fútbol, que actualmente, se encarga de atender asuntos económicos y deportivos entre jugadores y clubes deportivos.

Actualmente, se considera que, la relación entre clubes y jugadores tiene carácter de laboral, conforme a la Constitución y la normativa FIFA. Se estableció un período de prueba, en el cual el jugador no percibe remuneración; pero, el club empleador se hace cargo de todos los gastos.

Se abolió la “cláusula de bajo rendimiento” esta era utilizada por los clubes de fútbol, para terminar contratos con fundamento en el rendimiento deportivo del jugador. Finalmente, se estableció la obligatoriedad de afiliar a los futbolistas al régimen estatal de salud y pensiones.

Uruguay

Mutual uruguaya de Futbolistas Profesionales. El Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional Uruguayo, es de la misma época de la creación del sindicato argentino.

En el mencionado Estatuto, se fijó que los jugadores profesionales de Primera División recibirían una retribución mensual, de diez salarios mínimos, nacionales, a partir de 2006.

El salario establecido debe aumentarse cada año obligatoriamente, y en caso de negativa, por parte del club, el jugador podrá rescindir su contrato.

Brasil

La tradición sindical, en Brasil, se inició en los años cuarenta (40'), pero debido a la extensión de su territorio, existían varios sindicatos dispersos. En 2001, se creó la Federación Nacional de los Atletas Profesionales de Fútbol – FENAPAF, que agrupó los cinco sindicatos existentes en ese momento y es el más grande de Sudamérica, con más de 20.000 miembros de casi 800 clubes.

Su triunfo más significativo, se dio gracias a la intervención de Edson Arantes do Nascimento PELÉ, quien logró la aprobación de la Ley Pelé que eliminó el régimen de pases y se comenzó a hablar de derechos deportivos.

Otro de los puntos más interesantes, del avance brasilero, fue lograr el reconocimiento del 5% de las regalías en razón a los derechos de transmisión televisiva, a favor de FENAPAF.

Se maneja un esquema de contrato laboral, a término fijo no menor de tres meses, ni mayor a cinco años, que incluye, una cláusula penal, en caso de

terminación del contrato, este se deberá pagar en su totalidad, si es un club extranjero el que quiera contratar con el jugador, si es un club nacional, este deberá pagar la cláusula con un 10% de descuento.

España

La Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), fue constituida el 23 de enero de 1978 en Madrid. Surgió con el objeto de defender a los futbolistas y reconocer sus derechos como trabajadores.

En sus inicios, y tras varias huelgas, la lucha continua de AFE tuvo su recompensa con el Real Decreto 1.006/1985, de 26 de junio, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales y que sentó las bases para las posteriores negociaciones de los diferentes convenios colectivos, AFE-LNFP y AFE-2ªB

El Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los Futbolistas Profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas.

El modelo de contrato del artículo 12 del convenio colectivo dice:

Modelo de Contrato - Tipo (Artículo 12)

Lugar y fecha de la Contratación.

Reunidos

De una parte: El Club o Sociedad Anónima Deportiva, con domicilio social en calle.....nº....., representado en este acto por D. y D., en sus calidades de Presidente y Secretario, respectivamente. En adelante el Club o Sociedad Anónima Deportiva.

De otra parte: D. de años, de estado civil....., con D.N.I. (o Pasaporte) nº, con domicilio en

..... En adelante, el Futbolista.

Ambas partes, de común acuerdo, convienen suscribir el presente Contrato de Trabajo, que se regirá por lo dispuesto en las siguientes: Cláusulas

Primera.- El presente contrato tiene por objeto la prestación de los servicios profesionales del Futbolista por cuenta del Club o Sociedad Anónima Deportiva, durante el tiempo y con las retribuciones y demás condiciones que se estipulan en el mismo.

Segunda.- El presente contrato tendrá una duración de..... (siempre determinada), comenzando su vigencia el día y finalizando el día

Tercera.- El Futbolista percibirá del Club/Sad como contraprestación económica por la prestación de sus servicios las siguientes retribuciones:

Si el Club/Sad milita en Primera División la retribución de la temporada/..... será de

..... euros divididos del siguiente modo:

1º Prima de Contrato:

• Primer plazo: euros a pagar el .../.../....

Segundo plazo: euros a pagar el .../.../....

• Tercer plazo: euros a pagar el .../.../....

• Cuarto plazo: euros a pagar el .../.../....

2º Sueldo Mensual euros por mensualidades.

3º Primas por Partido

4º Otras Retribuciones (premio de Antigüedad, Derecho de Imagen, etc.)

Si el Club/Sad milita en Segunda División "A" la retribución de la temporada/..... será

de euros divididos del siguiente modo:

1º Prima de Contrato:

• Primer plazo: euros a pagar el .../.../....

- Segundo plazo: euros a pagar el .../.../....
 - Tercer plazo: euros a pagar el .../.../....
 - Cuarto plazo: euros a pagar el .../.../....
- 2º Sueldo Mensual euros por mensualidades.
- 3º Primas por Partido
- 4º Otras Retribuciones (premio de Antigüedad, Derecho de Imagen, etc.)

En el caso de que el Club/Sad milite en Segunda División “B” la retribución de la temporada

...../..... será de euros divididos del siguiente modo:

1º Prima de Contrato:

- Primer plazo: euros a pagar el .../.../....
 - Segundo plazo: euros a pagar el .../.../....
 - Tercer plazo: euros a pagar el .../.../....
 - Cuarto plazo: euros a pagar el .../.../....
- 2º Sueldo Mensual euros por mensualidades.
- 3º Primas por Partido
- 4º Otras Retribuciones (premio de Antigüedad, Derecho de Imagen, etc.)

En cualquier caso, el Futbolista percibirá, como mínimo, la retribución mínima garantizada de acuerdo con el Convenio Colectivo vigente.

Cuarta.- El Futbolista deberá, en el plazo de 15 días, a partir de la firma del presente contrato, someterse a examen médico por los facultativos que designe el Club o Sociedad Anónima Deportiva, a efectos de su aptitud para el desempeño del Fútbol, realizando las pruebas que al efecto se le indiquen.

En el supuesto de que el examen médico diera resultado negativo, circunstancia que deberá comunicarse al Futbolista en los cinco días siguientes al indicado, se tendrá por no suscrito el presente contrato, sin que ello dé lugar a indemnización, para ninguna parte.

Quinta.- El Futbolista declara conocer, y en su caso, el Club o Sociedad Anónima

Deportiva facilitará, los Reglamentos y Normas Deportivas del fútbol, así como no tener ficha suscrita con otro Club o Sociedad Anónima Deportiva.

Sexta.- El Club/Sad declara que (*indicar sí o no. En el caso de que no se cumplimente este apartado se entenderá que el Club/Sad no está en situación de "dificultad económica"*) se encuentra, al día de la fecha, entre los declarados en "dificultad económica" por la LNFP, por lo que a las retribuciones del Futbolista (*indicar sí o no*) le serán de aplicación la disminución de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y de las normas previstas en el anexo VI del Convenio Colectivo AFE-LNFP para los supuestos de impago de las retribuciones por parte del Club/Sad. En el caso de que lo manifestado anteriormente por el Club/Sad no fuera cierto, se le reconoce al futbolista la facultad de resolver anticipadamente la relación contractual que le vincula al Club/Sad, sin que el Club/Sad tenga derecho a compensación económica alguna por tal motivo, bastando para ello con la comunicación fehacientemente del futbolista de su voluntad de resolver dicha relación en el plazo de cinco días a contar desde la fecha del traslado de este contrato por la LNFP a la AFE.

Séptima.- En lo no previsto en el presente contrato, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, Convenio Colectivo vigente y demás normas de aplicación.

Otras Cláusulas

Y en prueba de conformidad, ambas partes lo firman y rubrican, por sextuplicado, a un sólo efecto, en el lugar y fecha indicados. (Entregar un ejemplar a: Futbolista, Club o Sociedad Anónima Deportiva, RFEF, LNFP, AFE e Inem).

El Club/Sad El Futbolista
(Presidente y Secretario)

2-Las medidas de presión.

Las huelgas.

La huelga, según la Organización Internacional del Trabajo, es uno de los medios legítimos, fundamentales que disponen los ciudadanos y, específicamente, los trabajadores (a través del movimiento sindical y las organizaciones sindicales) para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales, como vimos antes, en el apartado de las negociaciones colectivas, en el deporte han servido para grandes logros de los deportistas profesionales, como los salarios mínimos, la afiliación al seguro social, entre otro, en nuestro país, la huelga está en el apartado de derecho laboral colectivo y se encuentra en el artículo 371, dice textualmente:

Artículo 371.-

Huelga legal es el abandono temporal del trabajo, en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado, pacíficamente, por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes.

Aunque algunos autores creen que el bajo rendimiento, puede ser una conducta huelguista, el solo hecho de bajar el rendimiento, va contra la buena fe, que debe haber entre el deportista profesional y su empleador; por lo tanto, el deportista sigue devengando su salario y compitiendo; pero no al nivel requerido, por lo cual, sería mejor el paro, a menos que este acarree una sanción para el club, o el mismo atleta, a nivel deportivo, que pueda afectar con sanciones drásticas, como suspensión del atleta o la pérdida de la división por parte de la entidad.

Un sindicato, es una organización democrática, integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales,

relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador, con el que están relacionados contractualmente.

El sindicato tiene, como objetivo principal, el bienestar de sus miembros, es decir, asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación, como para establecer una dinámica de diálogo social, entre el empleador y los trabajadores.

La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, cambiar de sindicato es libre y sin injerencias del Estado, patronos, empleadores u otros sindicatos. Es considerado como un derecho humano básico.

En nuestra legislación la definición de sindicato se encuentra en el código de trabajo en el artículo 339 *“Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”*.

En Costa Rica, el derecho de huelga está reservado para los sindicatos en el código de trabajo, en el artículo 346, este dice:

Artículo 346.-

Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

- a) Nombrar a cada año a la Junta Directiva, cuyos miembros podrán ser reelectos;*
- b) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;*
- c) Dar la aprobación definitiva, en lo que se refiere al sindicato, a las convenciones y contratos colectivos que la Junta Directiva celebre;*
- d) Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias;*
- e) Declarar las huelgas o paros legales;*
- f) Acordar la unión o la fusión con otros sindicatos;*
- g) Aprobar o improbar los presupuestos anuales que deberá elaborar la Junta Directiva;*

- h) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien colones; e*
- i) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código, o que sean propias de su carácter de suprema autoridad del sindicato.*

Conclusiones

Como se puede apreciar, en la vida cotidiana del deportista y del ejercicio de actividades físicas y deportivas, se dan múltiples momentos de contacto, que trascienden a la vida jurídica.

Por ello, ante la necesidad de una legislación completa, moderna, congruente y coherente, así como, de una serie de órganos administrativos y jurisdiccionales, que atiendan los conflictos de naturaleza deportiva, se hace necesario el reconocimiento de una rama del derecho denominada Derecho Deportivo.

Las fuentes de derecho, en nuestro sistema jurídico, son los procesos para la creación de la legislación, la jurisprudencia y las normas individualizadas, así como, las leyes, tesis jurisprudenciales, contratos y sentencias en sí.

El ordenamiento jurídico-deportivo, de nuestro país, está conformado, fundamentalmente, por normas jurídicas, unas de carácter general, que si bien es cierto, no regulan el deporte en sí, sí inciden en este, cuando un club contrata a su personal o a sus jugadores, está sometido a las disposiciones contenidas en la Código de Trabajo; además, está obligado a cumplir con las disposiciones tributarias.

Los árbitros, deportistas, entrenadores, directores técnicos en el desempeño de sus actividades, están sujetos a las leyes civiles, laborales, fiscales, penales. Junto a estas normas generales.

Las tesis de jurisprudencia, en las que se interpreta la naturaleza y los alcances de hechos deportivos, son una fuente del derecho deportivo.

Existen, además, normas individualizadas que se encuentran en los estatutos de las Federaciones deportivas nacionales y del Instituto Costarricense

de Deporte y Recreación (INCODER) y son aplicables a sus miembros, las resoluciones de la Comisión de Apelación y Arbitraje del Deporte, también son normas jurídicas individualizadas para quienes forman parte del litigio.

Por ello, al reconocerse la existencia de un cúmulo de autoridades deportivas; la existencia de un conjunto de procedimientos administrativos y de carácter contencioso; la existencia de un conjunto de disposiciones jurídicas emitidas por autoridad legitimada para hacerlo, podemos llegar a la conclusión de la existencia del derecho Deportivo.

Esta no es una noticia nueva, viene sucediendo, sistemáticamente, desde hace muchos años y la razón es muy sencilla, el mercado futbolístico internacional influye en los salarios de nuestros jugadores, los clubes costarricenses compiten con equipos de otros países, para retener y atraer talentos, y si no ofrecen remuneraciones atractivas, nuestros mejores jugadores emigrarán a otros países donde se les ofrezca una mejor remuneración.

Todo este problema, inicia con la falta de una ley especial, que regule los contratos deportivos y permita definir, -como sucede en otros países-, cuáles montos debe recibir un deportista profesional, cuáles se deben entender como salario y cuáles otros no.

No se vaya a creer que, los 130 millones de dólares que pagó el Real Madrid por el traspaso del jugador Cristiano Ronaldo, corresponden en su totalidad a salarios. Obviamente, no, solamente una fracción de ese total, serán pagos salariales, los otros responden a componentes extra salariales.

El contrato deportivo es un contrato de trabajo "sui generis". El contrato deportivo no es un contrato de trabajo común y corriente, es, sin lugar a dudas,

una especie singular, con reglas propias que, no encontramos en otras formas de contratación laboral.

Las figuras de fichaje, derechos de formación y la comercialización de la imagen impensable, en un contrato ordinario de trabajo, son comunes en contratos deportivos y no, necesariamente, todos estos pagos deben ser considerados como salario, aunque la jurisprudencia de nuestro país si lo considere.

La estructura del esquema de compensación de un jugador profesional es compleja y, para ello, se requieren normas específicas, lo que sucede es que, si no tenemos una ley especial, no queda otra opción que aplicarle las normas generales de nuestra legislación laboral y en ese contexto, se debe presumir que, todo ingreso es salario, como bien lo está haciendo la CCSS y nuestros tribunales laborales.

Si a lo anterior, le aunamos el hecho de que los mismos clubes deportivos no manejan, de forma adecuada, tales estructuras; se convierte todo en salario y por ello, deben, sin mayor excusa, reportar a la seguridad social, todos los montos que recibe un jugador.

Mientras no aprobemos una ley que regule las particularidades contrato deportivo o al menos, no comiencen los clubes a manejar de forma distinta la estructura de compensación de sus deportistas, tendrán que, ponerse en regla y cotizar por la totalidad de los ingresos de sus jugadores y cuerpo técnico, como lo hacen los otros patronos de nuestro país.

Una de las mejoras que, se puede hacer, para beneficiar el deporte en nuestra país, sería un convenio entre: la CCSS, el INCODER y la UCR a través del CENDEIS para la creación de un Hospital deportivo, en el cual, se inviertan los dineros del pago del seguro social, de los deportistas y un aporte del INCODER, teniendo así, un centro especializado en la medicina deportiva, tanto para atletas

profesionales, como para los que integran las diferentes federaciones.

Para finalizar, lo único que puede mejorar las relaciones laborales, entre los deportistas y sus patronos es que, ambas partes tomen conciencia y cambien de mentalidad dando una única aplicación e interpretación a los contratos y esto solo se puede lograr, mediante una negociación colectiva y la consolidación de esta negociación con pautas para ambas partes.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Luelmo Milán, M. y Rabanal Carbajo, P. Los Principios Inspiradores del Proceso Laboral. Mc. Graw Hill. Madrid. 1999.

Olea, Manuel Alonso. Derecho Procesal de Trabajo, cuarta edición, Edit. Cívita, S.A., Madrid, España, 1985.

Varela Araya, Julia. Manual de Procedimiento Laborales. Investigaciones Jurídicas. Tercera edición. Costa Rica, 2005.

Vescovi, Enrique. Teoría general del Proceso. Editorial TEMIS, Bogotá Colombia, 1984.

Diccionarios:

-Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 18a edición. Revisada, actualizada y ampliada por Luís Alcalá Zamora y Castillo, Edit. Heliasta SRL, Argentina, 1981.

Códigos

CODIGO PROCESAL CIVIL. Ley N 7130.

CODIGO LABORAL. Ley N 2 del 26 de agosto de 1943.

CODIGO CIVIL. Ley N 63 del 28 de setiembre de 1887.

Reales decretos Españoles:

- [Real Decreto 1006/1985, sobre deportistas profesionales](#)
- [Real Decreto 2064/1995, sobre cotizaciones de deportistas profesionales](#)
- [Real Decreto 1708/1997, de 14 de noviembre, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los jugadores profesionales de balonmano](#)
- [Real Decreto 2621/1986, por el que se integran los jugadores de fútbol en el régimen general de la Seguridad Social](#)
- [Resolución de 21 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para la Actividad de Ciclismo Profesional.\(BOE núm. 14, de 16 de enero de 2002\)](#)
- [Real Decreto 287/2003, de 7 de marzo, por el que se integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los deportistas profesionales.\(BOE. núm. 84, de 8 de abril de 2003\)](#)
- [Resolución de 12 de agosto de 2005, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 15 de julio de 2005, por el que se aprueban las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia y el desarrollo de actividades laborales deportivas profesionales por extranjeros \(BOE de 22\)](#)

Constituciones.

Constitución Política de la República de Costa Rica de 07 de noviembre de 1949, San José, Investigaciones jurídicas, 2003.

Paginas web

<http://www.agremiados.com.ar> 25 de mayo 2010

<http://www.mutual.com.uy/> 25 de mayo 2010

<http://www.fenapaf.org.br/> 25 de mayo 2010

<http://www.safap.org/> 25 de mayo 2010

<http://www.mtss.go.cr/> 03 de marzo 2010

<http://fedefutbol.org/> 25 de mayo 2010

<http://es.fifa.com/> 25 de mayo 2010

www.unafut.com/ 25 de mayo 2010

www.fifpro.org/ 25 de mayo 2010

El fichaje como salario de los futbolistas **Lic. Mauricio Castro Méndez**

www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/.../arti_01_03.pdf 10 de junio 2011

Revistas

DIEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN, Luis M. (1995). El contrato de sponsorización. IPEF Revista Jurídica del Instituto Peruano de Estudios Forenses, Año II N° 2, Lima, 1995

Sentencias

STSJ de la Comunidad Valenciana de 6 de julio de 2004 [AS 2004\1914]

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia:

Voto N° 221, de las 9:00 hrs, del 8 de octubre de 1993

Voto N° 255, de las 15:30 hrs, del 11 de noviembre de 1993

Voto N° 136, de las 09:00 hrs, del 10 de mayo de 1996

Voto N° 158, de las 14:10 hrs, del 23 de junio de 1994

Voto N° 961, 2006

Anexos

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ACUERDO
ENTRE FUTBOLISTAS ARGENTINOS AGREMIADOS (FAA) Y LA ASOCIACION
DEL FÚTBOL ARGENTINO (AFA) (Fecha de emision 10-03-2009)**

Artículo 1°. DERECHOS Y OBLIGACIONES:

La inscripción de un futbolista en la Asociación del Fútbol Argentino constituye la expresión de un compromiso entre el club y el futbolista, del cual surgen, para uno y otro, todos los derechos y obligaciones emergentes del presente convenio, que ambas partes -la Asociación del Fútbol Argentino en representación de los clubes a ella afiliados, y Futbolistas Argentinos Agremiados en representación de los futbolistas **profesionales** y aficionados- aceptan como ley reguladora de las relaciones contractuales de sus representados, sin perjuicio de la aplicación eventual de la Ley de Contrato de Trabajo en todo aquello que resulte más favorable para el futbolista.

Artículo 2°. DEFINICION DE FUTBOLISTA PROFESIONAL:

Será considerado futbolista profesional aquel que se obligue por tiempo determinado a jugar al fútbol integrando equipos de una entidad deportiva que participe en torneos **profesionales**, a cambio de una remuneración; lo que podrá acreditarse por los medios autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 23 de la LCT.

Artículo 3°. CONTRATO: FORMA, NUMERO DE EJEMPLARES, REGISTRO, EFECTOS DE SU NO PRESENTACION. REMUNERACIONES SUPERIORES PACTADAS EN CONVENIOS NO REGISTRADOS; SU VALIDEZ:

1) La convención entre club y futbolista se formalizará mediante contrato escrito, en cuatro ejemplares de un mismo tenor, que corresponderán: uno para la AFA, uno para FAA, uno para el club contratante y uno para el futbolista contratado. Se utilizará el formulario tipo aprobado entre FAA y la AFA, que proveerá esta última. En el acto de suscribirse el contrato, deberá entregarse al futbolista el ejemplar que le corresponde.

2) El club, dentro del plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha del contrato, deberá presentar a la AFA los tres ejemplares restantes para que ésta efectúe el correspondiente registro y entregue posteriormente uno a FAA y otro al club contratante.

El futbolista, dentro del mismo plazo, podrá presentar a la AFA el ejemplar del contrato en su poder para que se certifique su registro o, en su defecto, sea registrado.

3) La falta de presentación de los respectivos ejemplares del contrato a la AFA por una de las partes no invalidará la vigencia del contrato registrado por la otra.

La AFA conminará al moroso la presentación de los ejemplares en su poder, bajo apercibimiento de las sanciones que establezca la reglamentación. El futbolista, ante el incumplimiento, tendrá opción de considerarse libre de contratación, resolviendo el contrato por culpa del club, o exigir el cumplimiento del mismo. En el primer supuesto, tendrá derecho al cobro de una indemnización igual a las retribuciones que hubiera percibido hasta la fecha de finalización del contrato y la AFA deberá concederle un plazo de veinte días hábiles administrativos complementarios al cierre del registro. No podrá intervenir en partido oficial ningún futbolista profesional cuyo contrato no hubiese sido previamente registrado.

4) La AFA se obliga a no registrar los contratos que un club suscriba con futbolistas libres de contratación o venidos de otro club, si, previamente, aquél no acreditara en legal forma tener íntegramente pagos los haberes por todo concepto de los **futbolistas** a su servicio en la temporada inmediata anterior.

A los efectos del cumplimiento de tal obligación se observará el siguiente procedimiento:

El futbolista denunciará por escrito a FAA el monto de las remuneraciones adeudadas, por todo concepto, emergentes de contratos -registrados o no- o de cualquier otro documento de pago emanado del club. FAA clasificará por club las denuncias recibidas y lo hará saber por nota a la AFA, individualizando los clubes incursos en mora en el pago de los haberes de los **futbolistas** reclamantes. La AFA comunicará tal circunstancia a los clubes denunciados, exhortándolos a concurrir a FAA a fin de acordar el pago de las remuneraciones adeudadas. En su caso, FAA hará saber a la AFA, mediante nota, que el club ha arribado a un acuerdo de pago y que, en consecuencia, podrá registrar nuevos contratos.

Se considerará mal habilitado el futbolista cuyo contrato se hubiera registrado en violación de lo prescrito en el párrafo precedente.

5) El registro del contrato en la AFA comporta la habilitación del futbolista para integrar los equipos del club contratante y la aceptación de todas las disposiciones reglamentarias de la AFA en cuanto no se opongan a la Ley 20.160, el presente convenio colectivo de trabajo, el mismo contrato individual y la Ley de Contrato de Trabajo.

6) La nulidad prevista en el último párrafo del artículo 3° y en el artículo 4° de la Ley 20.160 no podrá ser invocada por el club empleador.

La celebración de cualquier contrato o convención que establezca rubros remuneratorios superiores a los pactados en el contrato registrado en la AFA tendrá amplia validez.

Artículo 4°. PERIODO DE REGISTRO DE CONTRATOS:

La AFA determinará dentro de qué períodos deberán registrarse los contratos, teniendo en cuenta la organización de los campeonatos, las necesidades de los clubes, el número de futbolistas en libertad de contratación y las circunstancias particulares de cada caso. El período para el registro de los contratos no será inferior al comprendido por el receso entre la finalización de un campeonato y/o torneo y la iniciación del siguiente, con las excepciones de otorgamiento de plazo complementario al cierre del registro, previstas en el presente convenio.

Artículo 5°. PLAZO DE DURACION DE LOS CONTRATOS:

El plazo de duración de los contratos será el siguiente:

5.1. CONTRATO PROFESIONAL PROMOCIONAL:

5.1.1. El club con futbolistas que hayan cumplido dieciséis (16) o más años de edad, inscriptos a su favor en el registro o incorporados por transferencia de su contrato o incorporados por ser libres de contratación, podrá celebrar con dichos futbolistas contrato promocional profesional por un (1) año de duración con las siguientes opciones de prórroga:

- 1) Con futbolistas que hayan cumplido 16 años, por un año de duración, con posible opción del club para prorrogarlo por uno o dos años más.
- 2) Con futbolistas que hayan cumplido 17 años, por un año de duración, con posible opción del club para prorrogarlo por uno o dos años más.
- 3) Con futbolistas que hayan cumplido 18 años, por un año de duración, con posible opción del club para prorrogarlo por uno o dos años más.
- 4) Con futbolistas que hayan cumplido 19 años, por un año de duración, con posible opción del club para prorrogarlo por uno o dos años más.
- 5) Con futbolistas que hayan cumplido 20 años, por un año de duración, con posible opción del club para prorrogarlo por uno o dos años más.
- 6) Con futbolistas que hayan cumplido 21 años, por un año de duración, con posible opción del club para prorrogarlo únicamente por un año más.

5.2. CONTRATO A PLAZO FIJO:

5.2.1. El club, con futbolistas que hayan cumplido dieciséis (16) o más años de edad, inscriptos a su favor en el registro o incorporados por transferencia de su contrato o incorporados por ser libres de contratación, podrá celebrar contratos de trabajo a plazo fijo sin prórroga alguna, por un plazo mínimo de un (1) año y máximo de cinco (5) años (art. 93 LCT).

Artículo 6°.

1. CONTRATO PROFESIONAL PROMOCIONAL: APLICACION Y VIGENCIA. SISTEMA DE PRORROGAS.

1.1. El régimen será aplicable a los contratos que se suscriban con futbolistas comprendidos entre los 16 y 21 años de edad cumplidos a la fecha de la firma de contrato.

1.2. El club que resuelva prorrogar el contrato deberá comunicarlo al futbolista por telegrama colacionado o carta documento, nunca más allá del treinta y uno (31) de mayo del año inmediato siguiente en el caso de opción por la primera prórroga y nunca más allá del treinta (30) de abril del año siguiente en el caso de la opción por la segunda prórroga. Lo dispuesto precedentemente será aplicable a los contratos vigentes y con vencimiento al treinta (30) de junio de 2009 y años subsiguientes.

1.3. La copia certificada del telegrama o carta documento deberá ser depositada en la AFA dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su remisión, conjuntamente con la nómina de futbolistas cuyos contratos no se prorroguen y que deben ser declarados en libertad de contratación. Esta nómina deberá ser publicada en el Boletín Oficial de la AFA dentro de los diez (10) días hábiles de su presentación.

1.4. Para poder ejercer eficazmente el derecho a prorrogar el contrato el club deberá abonar al futbolista, a partir del mes de julio, un aumento igual al veinte por ciento (20%) de la remuneración total por todo concepto, pactada en el contrato registrado en la AFA y en el que, eventualmente, no se hubiera registrado. Lo dispuesto precedentemente será aplicable a los contratos vigentes y con vencimiento al treinta (30) de junio de 2009 y años subsiguientes.

1.5. Si el club no comunicara oportunamente al futbolista la prórroga del contrato, éste quedará automáticamente extinguido al 30 (treinta) de junio del año inmediato siguiente al de su celebración, o, en su caso, al treinta (30) de junio del año inmediato siguiente al de la primera prórroga, con derecho del futbolista al cobro de una indemnización por no prórroga del contrato equivalente a un salario básico correspondiente a la categoría del club contratante, si no se hubiera hecho uso de

la primera prórroga, o a dos salarios básicos si no se hubiera hecho uso de la segunda. Ello, sin perjuicio de las indemnizaciones por antigüedad y, en su caso, por omisión de preaviso, establecidas en la Ley 20.744. Lo dispuesto precedentemente será aplicable respecto de los contratos que se suscriban a partir del 1° de julio de 2009.

1.6. En el caso que se suscriba contrato con un futbolista de 21 años de edad tendrá vigencia por un año, prorrogable por una sola temporada.

1.7. Asimismo, el contrato que se suscriba con un futbolista de 22 años de edad tendrá vigencia únicamente por un año, sin posibilidad de prórroga alguna.

1.8. El club y el futbolista en condición de libre contratación podrán, de común acuerdo, subordinar el derecho a prorrogar el contrato a cualquier otra condición.

2. CONTRATO A PLAZO FIJO: VIGENCIA Y APLICACION OBLIGATORIA. PROHIBICION.

2.1. Respecto de los futbolistas que a la fecha de la firma del contrato hayan cumplido la edad de 22 años, deberán suscribirse contratos de trabajo a plazo fijo, sin prórroga alguna y por un plazo mínimo de un (1) año y máximo de cinco (5) años (art. 93 LCT).

2.2. Este régimen tendrá vigencia a partir del 1° de julio del año 2009 y podrá también aplicarse a aquellos futbolistas que a la fecha de la firma del contrato, hayan cumplido 16 o más años de edad.

2.3. No podrá celebrarse contratos con prórroga con futbolistas que hayan cumplido 22 años de edad y la AFA no deberá registrar ningún contrato suscripto en tales condiciones. El contrato que, no obstante se celebrara y/o registrara será considerado nulo de nulidad absoluta y la AFA deberá declarar al futbolista en libertad de contratación.

Artículo 7°. MODIFICACION DE LAS REMUNERACIONES. NOVACION DEL CONTRATO:

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, las partes podrán mejorar, con entera libertad, las remuneraciones del futbolista. Tales mejoras deberán ser

comunicadas a la AFA por el club, el futbolista o FAA, a fin de que se tome debida nota y se lo adjunte al contrato registrado y como formando parte del mismo. La sola mejora de la remuneración no importará, en ningún caso, la celebración de un nuevo contrato si ello no se expresara en un nuevo formulario oficial, debidamente registrado.

Artículo 8°. CESIÓN DE CONTRATO:

El contrato de un futbolista podrá ser objeto, estando vigente el plazo de su duración, de cesión a otro club, con el consentimiento expreso y por escrito de aquél. En ese caso, corresponderá al futbolista, como mínimo, el quince por ciento (15%) bruto del monto total de la cesión, sea esta temporaria o definitiva, que el club cedente deberá depositar en la sede de FAA.

La AFA se obliga a no autorizar la cesión y no habilitar al futbolista para incorporarse al club cesionario hasta que se acredite debidamente el depósito del respectivo importe en la sede de FAA, careciendo de toda validez el pago directo al futbolista y el recibo firmado por éste y siendo válido, únicamente, el otorgado por FAA. Si la AFA autorizara la cesión sin previo cumplimiento de tal condición, quedará solidariamente obligada al pago de la suma correspondiente, sin necesidad de intimación previa alguna.

1) En caso de trueque de dos o más contratos el porcentaje correspondiente a cada futbolista se calculará sobre la valuación de su respectivo pase, que se establecerá previamente.

2) Si la cesión del contrato se efectúa por una suma de **dinero** y la cesión de otros contratos, el porcentaje correspondiente al futbolista se determinará sobre el total de la valuación que los clubes interesados deberán efectuar de las cesiones de contrato comprendidos en la negociación, con más el importe en dinero que las partes hayan convenido. En este caso, los futbolistas cuyos pases constituyan una parte del precio de la cesión, percibirán del club cedente, como mínimo, el quince por ciento (15%) bruto del valor que se hubiera fijado a sus respectivos pases para completar el precio total de la cesión.

3) Lo dispuesto precedentemente se aplicará también en los casos de cesiones

onerosas que comprendan los servicios de futbolista aficionado, de dieciséis (16) o más años de edad, previo consentimiento expreso y por escrito de éste, siendo por esta sola circunstancia acreedor al quince por ciento (15%) bruto del monto total de la cesión y adquiriendo de pleno derecho el carácter de profesional.

4) El futbolista cuyo contrato o cuyos servicios han sido cedidos formalizará contrato con el club cesionario, con sujeción a lo establecido en los artículos 5° y 6° de este CCT.

5) El contrato de un futbolista profesional con un club determinado sólo podrá ser objeto de cesión temporaria ("transferencia a prueba") por el término de un año y por una sola vez, se trate de primer contrato o de contrato nuevo, salvo consentimiento del futbolista.

También en los casos de cesión temporaria el club y el futbolista formalizarán y registrarán, de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 3°, 5° y 6° de este CCT el contrato que los vinculará durante el período de la cesión. Ni la duración del contrato que suscriban el futbolista y el club cesionario, ni la duración del convenio de cesión temporaria, podrá exceder de la correspondiente al contrato cedido, cuya expiración producirá automáticamente el reintegro del futbolista al club de origen.

La cesión temporaria no podrá importar una disminución de la remuneración establecida en el contrato cedido, y la entidad cedente **responderá** solidariamente por el cumplimiento de todas las obligaciones económicas de la cesionaria, bajo apercibimiento de lo previsto en el artículo 13°, apartado b) del presente CCT.

La cesión temporaria del contrato no constituirá causal de interrupción ni de suspensión del plazo máximo de duración del mismo a que se refieren los precitados artículos 5° y 6°.

Vencido el plazo de la cesión temporaria, la entidad cedente reasumirá automáticamente las obligaciones emergentes del contrato cedido, debiendo continuar abonando al futbolista la misma remuneración que éste debía percibir del club cesionario correspondiente al último mes de prestación de servicios, o la mayor establecida en el contrato cedido.

6) Queda total y absolutamente prohibida, bajo pena de insanable nulidad, la cesión de contratos de futbolistas profesionales o de derechos comprendidos en los mismos, o de servicios o "pases" de futbolistas -profesionales o aficionados- a favor de personas físicas o de empresas o personas jurídicas o ideales o entidades de cualquier especie que no intervengan directamente en la disputa de torneos de fútbol organizados por la AFA, o de las ligas afiliadas a la misma. La nulidad de la cesión, que, eventualmente, se realizara en violación de esta prohibición deberá ser declarada por la AFA o, en su caso, por los tribunales del Trabajo, e importará, además, la extinción automática del vínculo del club cedente con el futbolista y la libertad de contratación o de acción de éste, con derecho a celebrar contrato o inscripción con la entidad de su elección, del país o del extranjero.

7) Cesión Parcial: En caso de cesión onerosa de una parte proporcional de los derechos emergentes de un contrato de futbolista profesional o de los servicios de un futbolista aficionado, al momento de celebrarse la cesión parcial deberá el cedente depositar en la sede de FAA el quince por ciento (15%) bruto del precio de la misma, e idéntico porcentaje al momento de la percepción del precio asignado a la proporción restantes de tales derechos.

8) Nulidad de cláusula en cesión temporaria: En caso de cesión temporaria, carecerá de todo efecto y validez cualquier cláusula que impida a un futbolista, profesional o aficionado, integrar el equipo del club cesionario de su pase, en partido que dispute contra el club cedente.

Artículo 9°. CONTRATO: EXTINCIÓN Y EFECTOS:

1) El futbolista cuyo contrato se hubiera extinguido, por cualquier causa que fuere, tendrá amplia libertad para celebrar nuevo contrato con otra entidad del país o del extranjero y, en este último caso, la AFA deberá expedir el certificado de transferencia internacional inmediatamente de serle requerido.

2) Para el caso que un futbolista profesional quedare en libertad de contratación respecto de un club indirectamente afiliado a la AFA que cuente con doble afiliación y/o hubiere inscripto al futbolista a los fines de la disputa de torneos

locales o regionales no organizados por la AFA, dicha libertad de contratación tendrá plenos efectos no obstante cualesquiera disposiciones reglamentarias o estatutarias en contrario, pudiendo inscribirse y/o celebrar nuevo contrato con cualquier otra entidad del país o del extranjero y, en este último caso, la AFA deberá otorgarle el certificado de transferencia internacional, inmediatamente de serle requerido.

Artículo 10°. **NÚMERO DE FUTBOLISTAS CONTRATADOS:**

Cada club tiene derecho a tener contratado el número de futbolistas profesionales que desee, sin limitación. Si por enfermedad, lesiones o suspensiones el futbolista debiera permanecer inactivo por un lapso mayor de cuatro (4) meses, el club podrá contratar a otro en su reemplazo, sin dejar de cumplir por ello con las obligaciones contraídas con aquél.

Artículo 11°. **OFERTA DE PRIMER CONTRATO A FUTBOLISTA AFICIONADO:**

1. CASO DEL FUTBOLISTA AFICIONADO QUE CUMPLA 21 AÑOS DE EDAD ENTRE EL 1° DE JULIO DE UN AÑO Y EL 30 DE JUNIO DEL AÑO SUBSIGUIENTE:

a) El club que decidiera contratar a un futbolista aficionado que cumpla 21 años de edad entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2009, deberá remitirle al futbolista telegrama o carta documento de oferta de primer contrato, no más allá del 31 de mayo de dicho año. Para los años siguientes se observará el mismo procedimiento.

El telegrama o carta documento remitidos al futbolista dentro dicho plazo dará nacimiento a una relación laboral entre el club y el futbolista, con los respectivos derechos y obligaciones enumerados en el artículo 18° del presente convenio colectivo y que tendrá vigencia hasta el 30 de Junio del año siguiente.

Durante esta relación el club deberá abonar al futbolista, como mínimo, el sueldo y los premios básicos convenidos entre la AFA y FAA para cada categoría.

El club deberá depositar en la AFA la copia oficial del telegrama o carta documento dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su remisión, o bien

presentar los ejemplares del contrato que hubiera suscripto con el futbolista, para su correspondiente registro. El depósito de la copia oficial del telegrama o de la carta documento dentro del plazo premencionado, habilitará al futbolista para intervenir en partidos oficiales. La falta de depósito de la copia oficial del telegrama o de la carta documento dentro del plazo señalado, será causa suficiente para que el futbolista adquiera automáticamente y de pleno derecho la condición de libre de contratación.

b) Si el futbolista no aceptara suscribir el contrato en las condiciones ofrecidas, quedará vinculado al club por el término de la correspondiente temporada, percibiendo el sueldo y los premios básicos convenidos entre la AFA y FAA para cada categoría, pudiendo intervenir en partidos oficiales y amistosos.

Si el club no suscribiera contrato antes del 31 de mayo del año siguiente, el futbolista quedará en libertad de contratación a la finalización de la participación del club en el torneo correspondiente.

Si el contrato se suscribiera, el futbolista quedará vinculado al club desde el 1° de Julio de 2009 hasta su vencimiento, no pudiendo ser su vigencia inferior a un año. Para el caso que el contrato se firmara con posterioridad al 1° de julio de 2009, las remuneraciones devengadas retroactivamente deberán abonarse en el mismo acto de su suscripción.

Para las temporadas siguientes se observará el mismo procedimiento.

2. CASO DEL FUTBOLISTA AFICIONADO QUE INTERVENGA EN LA DISPUTA DEL 25% DE LOS PARTIDOS.

a) Al futbolista que intervenga en la disputa del veinticinco por ciento (25%) de los partidos de la división "Primera" del campeonato oficial organizado por la AFA de las categorías "Primera A", "Primera B Nacional" o "Primera B" y/o Selección Mayor, jugando o integrando el plantel designado para cada partido, aunque fuera en calidad de suplente, en el período comprendido entre el 1° de Julio de 2009 y el 30 de Junio de 2010, deberá el club remitirle telegrama o carta documento de oferta de primer contrato, antes del 31 de mayo de este último año. Para los años siguientes se observará el mismo procedimiento

El telegrama remitido al futbolista dentro de dicho plazo dará nacimiento a una relación laboral entre el club y el futbolista, con los respectivos derechos y obligaciones enumerados en el artículo 18° del presente convenio colectivo y que tendrá vigencia hasta el 30 de Junio del año siguiente.

b) Si el futbolista no aceptara suscribir el contrato en las condiciones ofrecidas, quedará vinculado al club por el término de la correspondiente temporada, percibiendo el sueldo y los premios básicos convenidos entre la AFA y FAA para cada categoría, pudiendo intervenir en partidos oficiales y amistosos. Si el club no suscribiera contrato antes del 31 de mayo del año siguiente, el futbolista quedará en libertad de contratación a la finalización de la participación del club en el torneo correspondiente.

Si el contrato se suscribiera, el futbolista quedará vinculado al club desde el 1° de julio de 2009 hasta su vencimiento, no pudiendo ser su vigencia inferior a un año. Para el caso que el contrato se firmara con posterioridad al 1° de julio de 2009, las remuneraciones devengadas retroactivamente deberán abonarse en el mismo acto de su suscripción.

Para las temporadas siguientes se observará el mismo procedimiento.

3. OFERTA DE PRIMER CONTRATO AL FUTBOLISTA DEL CLUB QUE ADQUIERA EL DERECHO DE PARTICIPAR EN EL CAMPEONATO DE "PRIMERA B" O "PRIMERA B NACIONAL".

3.1. CASO DEL FUTBOLISTA QUE CUMPLIERA O HUBIERA CUMPLIDO 21 AÑOS DE EDAD O MAS, DEL CLUB DE LA DIVISION "PRIMERA C" QUE ADQUIERA EL DERECHO DE PARTICIPAR EN EL CAMPEONATO DE "PRIMERA B":

a) Al futbolista del club de división "Primera C" que ascendiera a la división "Primera B" y cumpliera o hubiera cumplido 21 años de edad o más dentro de la temporada en que se produjera el ascenso, deberá el club remitirle telegrama o carta documento de oferta de primer contrato, dentro de los diez (10) días corridos siguientes al último partido de primera división del campeonato oficial organizado por la AFA en el que se hubiese logrado dicho ascenso. Este procedimiento se

observará respecto de los ascensos que ocurran en las temporadas siguientes.

El telegrama o carta documento remitidos al futbolista dentro dicho plazo dará nacimiento a una relación laboral entre el club y el futbolista, con los respectivos derechos y obligaciones enumerados en el artículo 18° del presente convenio colectivo y que tendrá vigencia hasta el 30 de Junio del año siguiente.

Durante esta relación el club deberá abonar al futbolista, como mínimo, el sueldo y los premios básicos convenidos entre la AFA y FAA para la categoría "Primera B". El club deberá depositar en la AFA la copia oficial del telegrama o carta documento dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su remisión, o bien presentar los ejemplares del contrato que hubiera suscripto con el futbolista, para su correspondiente registro. El depósito de la copia oficial del telegrama o de la carta documento dentro del plazo premencionado habilitará al futbolista para intervenir en partidos oficiales. La falta de depósito de la copia oficial del telegrama o de la carta documento dentro del plazo señalado, será causa suficiente para que el futbolista adquiera automáticamente y de pleno derecho la condición de libre de contratación.

b) Si el futbolista no aceptara suscribir el contrato en las condiciones ofrecidas, quedará vinculado al club por el término de la correspondiente temporada, percibiendo el sueldo y los premios básicos convenidos entre la AFA y FAA, para la categoría "Primera B".

Si el club no suscribiera contrato antes del 31 de mayo del año siguiente, el futbolista quedará en libertad de contratación a la finalización de la participación del club en el torneo correspondiente.

Si el contrato se suscribiera, el futbolista quedará vinculado al club desde el 1° de junio de 2009 hasta su vencimiento, no pudiendo ser su vigencia inferior a un año. Para el caso que el contrato se firmara con posterioridad al 1° de julio de 2009, las remuneraciones devengadas retroactivamente deberán abonarse en el mismo acto de su suscripción.

Para las temporadas siguientes se observará el mismo procedimiento.

3.2. CASO DEL FUTBOLISTA MENOR DE 21 AÑOS DE EDAD, DE CLUB DE LA DIVISION "PRIMERA C", QUE ADQUIERA EL DERECHO DE PARTICIPAR EN EL CAMPEONATO DE ""PRIMERA B"

a) Al futbolista menor de 21 años de edad que intervenga en la disputa del veinticinco por ciento (25%) de los partidos de la división "Primera" del campeonato oficial organizado por la AFA de la categoría "Primera C", jugando o integrando el plantel designado para cada partido, aunque fuera en calidad de suplente, en el período comprendido entre el 1° de julio de 2009 y el 30 de junio de 2010, deberá el club remitirle telegrama o carta documento de oferta de primer contrato, dentro de los diez (10) días corridos siguientes al último partido de primera división del campeonato oficial organizado por la AFA en el que se hubiese logrado dicho ascenso. Este procedimiento se observará respecto de los ascensos que ocurran en las siguientes temporadas.

El telegrama o carta documento remitidos al futbolista dentro dicho plazo dará nacimiento a una relación laboral entre el club y el futbolista, con los respectivos derechos y obligaciones enumerados en el artículo 18° del presente convenio colectivo y que tendrá vigencia hasta el 30 de Junio del año siguiente.

Durante esta relación el club deberá abonar al futbolista, como mínimo, el sueldo y los premios básicos convenidos entre la AFA y FAA para la categoría "Primera B".

El club deberá depositar en la AFA la copia oficial del telegrama o carta documento dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su remisión, o bien presentar los ejemplares del contrato que hubiera suscripto con el futbolista, para su correspondiente registro. El depósito de la copia oficial del telegrama o de la carta documento dentro del plazo premencionado habilitará al futbolista para intervenir en partidos oficiales. La falta de depósito de la copia oficial del telegrama o de la carta documento dentro del plazo señalado, será causa suficiente para que el futbolista adquiera automática mente y de pleno derecho la condición de libre de contratación.

b) Si el futbolista no aceptara suscribir el contrato en las condiciones ofrecidas, quedará vinculado al club por el término de la correspondiente temporada,

percibiendo el sueldo y los premios básicos convenidos entre la AFA y FAA para la categoría "Primera B", pudiendo intervenir en partidos oficiales y amistosos.

Si el club no suscribiera contrato antes del 31 de mayo del año siguiente, el futbolista quedara en libertad de contratación a la finalización de la participación del club en el torneo correspondiente.

Si el contrato se suscribiera, el futbolista quedará vinculado al club desde el 1° de julio de 2009 hasta su vencimiento, no pudiendo ser su vigencia inferior a un año. Para el caso que el contrato se firmara con posterioridad al 1° de julio de 2009, las remuneraciones devengadas retroactiva mente deberán abonarse en el mismo acto de su suscripción.

Para las temporadas siguientes se observará el mismo procedimiento.

3.3. CASO DEL FUTBOLISTA DEL CLUB DEL INTERIOR, QUE ADQUIERA EL DERECHO DE PARTICIPAR EN EL CAMPEONATO DE "PRIMERA B NACIONAL"

a) Al futbolista de club del interior que adquiera el derecho a participar en el campeonato de la división "Primera B Nacional" y cumpliera o hubiera cumplido 21 años de edad dentro de la temporada en que se produjera el ascenso, deberá el club remitirle telegrama o carta documento de oferta de primer contrato, dentro de los diez (10) días corridos siguientes al último partido de primera división del campeonato oficial organizado por la AFA en el que se hubiese logrado dicho ascenso. Este procedimiento se observará respecto de los ascensos que ocurran en las temporadas siguientes.

El telegrama o carta documento remitidos al futbolista dentro dicho plazo dará nacimiento a una relación laboral entre el club y el futbolista, con los respectivos derechos y obligaciones enumerados en el artículo 18° del presente convenio colectivo y que tendrá vigencia hasta el 30 de junio del año siguiente.

Durante esta relación, el club deberá abonar al futbolista, como mínimo, el sueldo y los premios básicos convenidos entre la AFA y FAA para la categoría "Primera B Nacional".

El club deberá depositar en la AFA la copia oficial del telegrama o carta documento

dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su remisión, o bien presentar los ejemplares del contrato que hubiera suscripto con el futbolista, para su correspondiente registro. El depósito de la copia oficial del telegrama o de la carta documento dentro del plazo premencionado habilitará al futbolista para intervenir en partidos oficiales. La falta de depósito de la copia oficial del telegrama o de la carta documento dentro del plazo señalado, será causa suficiente para que el futbolista adquiera automáticamente y de pleno derecho la condición de libre de contratación.

b) Si el futbolista no aceptara suscribir el contrato en las condiciones ofrecidas, quedará vinculado al club por el término de la correspondiente temporada, percibiendo el sueldo y los premios básicos convenidos entre la AFA y FAA, para la categoría "Primera B Nacional": pudiendo intervenir en partidos oficiales y amistosos.

Si el club no suscribiera contrato antes del 31 de mayo del año siguiente, el futbolista quedará en libertad de contratación a la finalización de la participación del club en el torneo correspondiente.

Si el contrato se suscribiera, el futbolista quedará vinculado al club desde el 1° de julio de 2009 hasta su vencimiento, no pudiendo ser su vigencia inferior a un año. Para el caso que el contrato se firmara con posterioridad al 1° de julio de 2009, las remuneraciones devengadas retroactivamente deberán abonarse en el mismo acto de su suscripción.

Para las temporadas siguientes se observará el mismo procedimiento.

Artículo 12°. ACTUACION EN EQUIPO SUPERIOR O DE TERCERA DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES:

a) Los futbolistas profesionales que hubieran cumplido 21 años de edad o que hubieran accedido a la condición de profesional por haber intervenido en el 25% de los partidos, pueden actuar exclusivamente en el equipo superior o de tercera (ex reserva) de club de las divisiones "Primera A", "Primera B Nacional" o "Primera B".

b) Los futbolistas que tuvieran contrato registrado en la AFA, menores de esa edad o que no hubieran alcanzado a intervenir en el 25% de los partidos de las divisionales mencionadas en sub a), podrán continuar desempeñándose en la división juvenil correspondiente o la superior.

Artículo 13°. REMUNERACIONES. DEFINICION. SALARIOS O PREMIOS BASICOS. FORMA, PLAZO, SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO, INTIMACION POR MORA EN EL PAGO. RESOLUCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CULPA DEL CLUB Y SUS CONSECUENCIAS; DECLARACION DE LIBERTAD DE CONTRATACION POR PARTE DE LA AFA Y SU RESPONSABILIDAD SOLIDARIA:

Tendrán la consideración legal de salario todas las prestaciones que el club se obligue a otorgar al futbolista y que importen para éste una ventaja económica, sean en dinero, especie, habitación o alimentación (exceptuándose estas dos últimas el período de concentraciones y/o viajes).

a) El futbolista profesional percibirá una remuneración **mensual** en dinero no inferior a pesos TRES MIL (\$ 3.000,-) el que milite en club de división "PRIMERA A"; a pesos DOS MIL (\$ 2.000,-) el que milite en club de división "PRIMERA B NACIONAL"; y a pesos UN MIL QUINIENTOS (\$ 1.500,-) el que milite en clubes de división "PRIMERA B". Dicha remuneración será el salario básico del futbolista profesional, al que se aplicarán los incrementos que se dispongan por los organismos competentes, o por convenios individuales o colectivos, o por voluntad unilateral de los clubes empleadores.

El futbolista profesional percibirá, además del salario básico, los premios que se pacten. El premio básico por punto ganado será igual al cinco por ciento (5%) del salario básico fijado precedentemente para cada una de las categorías enumeradas.

Todo pago de remuneración, por cualquier concepto, deberá instrumentarse del modo establecido por la LCT, so pena de nulidad del documento con que pretenda acreditarse dicho pago.

El sueldo devengado deberá pagarse dentro de los cuatro días hábiles siguientes

al vencimiento del mes al que corresponda.

Los premios por puntos, partidos, goles o certámenes o puestos ganados, serán pagados dentro de los cinco días hábiles subsiguientes al partido o certamen respectivo.

El sueldo anual complementario del futbolista profesional será igual al 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto -excepto el premio por torneo o campeonato- en el respectivo semestre y deberá abonarse según lo dispuesto por la LCT.

b) Ante la falta de pago de un mes de sueldo, o uno de los premios pactados, o una parte de la prima o del sueldo anual complementario o de cualquier otro rubro remuneratorio, convenido en contrato registrado o no, el futbolista, por sí, o por intermedio de FAA, intimará al club el pago dentro de los dos días hábiles, por telegrama colacionado (Ley N° 23.789) o carta-documento, con precisión del monto adeudado. Si dentro de dicho plazo el club no depositara la totalidad de lo adeudado en la sede de FAA o no presentare recibos ajustados a lo prescripto por la LCT que acrediten el pago reclamado ante FAA, el futbolista podrá dar por resuelto su contrato por culpa del club, siendo acreedor a las remuneraciones devengadas hasta la fecha de la resolución, con más la totalidad de los montos indemnizatorios contemplados en el art. 15° del presente CCT.

El futbolista, por sí o por intermedio de FAA, comunicará la resolución del contrato a la AFA, que estará obligada, de corresponder, a declarar la libertad de contratación de aquél en el plazo de diez (10) días hábiles y a concederle un plazo de veinte (20) días hábiles, a fin de que pueda registrar contrato con la entidad de su preferencia, aún cuando se hallare cerrado el registro de contratos. Si transcurrido dicho plazo de diez días hábiles la AFA hubiere omitido el cumplimiento de la obligación precedente, obstruyere o por cualquier otro medio mantuviese la negativa expresa o implícita a declarar la libertad de contratación, el futbolista, previa intimación fehaciente a la AFA por el plazo de dos (2) días hábiles, podrá ocurrir ante los tribunales del trabajo de la Capital Federal demandando la declaración de libertad de contratación con todos los

efectos que de ella deriven y la condena a la AFA al pago de los haberes devengados hasta la fecha de resolución de su contrato, más lo que hubiera percibido de subsistir el mismo, hasta la declaración judicial de libertad de contratación, más las indemnizaciones por antigüedad y por omisión de preaviso y, en su caso, por vacaciones no gozadas.

Artículo 14°. PREMIO ESPECIAL AL CLUB CLASIFICADO CAMPEÓN O QUE LOGRE EL ASCENSO DE CATEGORIA:

Todos los futbolistas que hayan actuado en partidos oficiales por campeonato de división profesional en el equipo del club que se clasifique campeón o que logre el ascenso de categoría, percibirán del club un premio especial, que se distribuirá en proporción al número de partidos en que cada futbolista hubiera intervenido.

El premio especial mínimo, por categoría, será el siguiente:

Clubes de "Primera División A":

Campeón: trescientos (300) salarios básicos vigentes al momento de la obtención del campeonato.

Clubes de "Primera B Nacional":

Campeón: doscientos (200) salarios básicos vigentes al momento de la obtención del campeonato.

Club que logre el ascenso: cien (100) salarios básicos vigentes al momento de ascender.

Clubes de "Primera División B":

Campeón: cien (100) salarios básicos vigentes al momento de la obtención del campeonato.

Club que logre el ascenso: cincuenta (50) salarios básicos vigentes al momento de ascender.

Artículo 15°. RESOLUCION DEL CONTRATO POR CULPA DEL CLUB INDEMNIZACIONES:

En los casos de resolución del contrato de trabajo por culpa del club, el futbolista tendrá derecho a una indemnización especial igual a las retribuciones que le resten percibir hasta la expiración del término del contrato, más las indemnizaciones por antigüedad, por omisión de preaviso, y en su caso, por vacaciones no gozadas, establecidas en la LCT.

Artículo 16°. REMUNERACIONES Y VIATICOS POR PARTIDOS Y/O TORNEOS AMISTOSOS Y COPAS:

El club convendrá por escrito con su plantel profesional las remuneraciones (premios y viáticos) que se abonarán por partidos y/o torneos extra (amistosos) que se disputen en el país o en el extranjero, o por participar u obtener la Copa Sudamericana o la que la reemplace, o la Copa Libertadores de América, o cualquier otra competencia internacional que se dispute, presentando un ejemplar a la AFA y otro a FAA, que se considerará formando parte de cada uno de los contratos individuales registrados en la AFA. Si no hubiere acuerdo, la cuestión será sometida al arbitraje del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que éste designe al efecto, cuyo laudo será inapelable.

Artículo 17°. OBLIGACIONES DEL CLUB, DE LA AFA Y DEL FUTBOLISTA:

El futbolista y el club deberán cumplir leal y fielmente sus respectivas obligaciones.

El futbolista prestará sus servicios exclusivamente para el club contratante, sometiéndose a las directivas que le impartan las autoridades del club, salvo que resulten arbitrarias o irrazonables. En ningún caso podrá una de las partes inferir injurias a los intereses económicos y morales de la otra.

1. La entidad está obligada:

1.1. A pagar todas las prestaciones patrimoniales establecidas en el contrato y/o contratos -registrados o no- en las condiciones y términos determinados en ellos, aún cuando no utilizare o prescindiere de los servicios del futbolista.

1.2. A otorgar un día de descanso semanal y, anualmente, treinta (30) días de licencia, con goce de remuneración mensual establecida en el contrato y/o contratos -registrados o no-. Salvo acuerdo de partes (o necesidades de

calendarios nacionales o internacionales), los días de licencia serán corridos.

1.3. A prestar asistencia médica completa, incluidos los servicios psicosomáticos y de rehabilitación, para asegurar la práctica eficiente de la actividad laboral del futbolista. El futbolista profesional que por lesión producida en partido o en práctica de su club o en el trayecto entre su domicilio y el lugar de trabajo, debidamente comprobada, no pudiere intervenir en partidos, seguirá percibiendo la remuneración convenida en sus contratos, incluidos premios por punto ganado por la división en que actuaba en el momento de lesionarse, hasta ser dado de alta y aunque el alta médica se otorgue después del vencimiento del contrato.

Lo dispuesto precedentemente será aplicable para el caso que el futbolista profesional sufra una enfermedad-accidente, o un accidente o enfermedad in culpable.

Si el futbolista quedara en libertad de contratación y continuase impedido de cumplir su actividad profesional como consecuencia del accidente o enfermedad, y al expedírsele el alta médica se encontrara cerrado el registro de contratos, deberá la AFA otorgarle un plazo adicional de veinte (20) días hábiles a fin de posibilitar su incorporación al club de su preferencia.

1.4. A contratar seguros a favor del futbolista que cubran la indemnización por incapacidad genérica o específica, total o parcial, o por muerte, sufridas en el transcurso de competencias, en actos de preparación o traslados, cualquiera fuera el medio empleado para ello, sea que el evento acontezca en el territorio de la Nación o fuera de él, conforme a la legislación vigente y sus modificaciones.

1.5. A pagar los gastos de transporte, hospedaje y alimentación en los casos de viajes que deba efectuar el futbolista en cumplimiento de sus contratos.

Cuando el futbolista preste servicios en equipos de la AFA, ésta sustituirá al club contratante en todos sus derechos y obligaciones por el tiempo que dure la incorporación y, recíprocamente, el futbolista, respecto de la AFA, estará sujeto a las obligaciones que prescribe el párrafo siguiente. Sin perjuicio de lo cual, la AFA convendrá por escrito con los futbolistas que integren su equipo representativo las remuneraciones y/o premios y/o viáticos, remitiendo a FAA un ejemplar del

convenio.

1.6. A otorgar un descanso mínimo de doce (12) horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.

1.7. Entre un partido y el inmediato siguiente deberán haber transcurrido, como mínimo, cuarenta y ocho horas.

2. El futbolista esta obligado:

2.1. A jugar al fútbol exclusivamente para la entidad contratante o en equipos representativos de la AFA, conforme a la reglamentación respectiva.

2.2. A mantener y perfeccionar sus aptitudes y condiciones psicosomáticas para el desempeño de la actividad.

2.3. A jugar con voluntad y eficiencia, poniendo en la acción el máximo de sus energías y toda su habilidad como futbolista.

2.4. A ajustar su régimen de vida a las exigencias de sus obligaciones.

2.5. A concurrir a toda convocatoria que le formule la entidad o las autoridades de la AFA, a intervenir en todos los partidos y en el puesto de juego que se le asigne, sea cual fuere el día, la hora y el lugar de realización de aquellos.

2.6. A cumplir con las reglas deportivas internacionales que rigen la práctica del fútbol profesional y los reglamentos deportivos de la entidad y de la AFA, en cuanto no se opongan al Estatuto del Jugador de Fútbol Profesional (Ley N° 20.160), el presente CCT, la LCT y el contrato individual de trabajo.

2.7. A cumplir con el entrenamiento que le asigne la entidad por intermedio de las personas que designe a esos efectos. Esta obligación subsiste aun cuando se hallare suspendido, no pudiendo excusarse por razones de empleo o trabajo, salvo autorización expresa de la entidad. Será facultad privativa de la entidad establecer el lugar y horario de entrenamiento, de acuerdo a los usos y costumbres, así como también los cambios que resulten necesarios en casos excepcionales, siempre que tales cambios no impliquen injurias a los intereses del futbolista. Cuando la entidad disponga medidas vedadas por este apartado, al

futbolista le asistirá: a) la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa, o b) accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto, la acción se sustanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el plantel superior, hasta que recaiga sentencia definitiva. En el caso de optar por considerarse despedido sin causa, el futbolista podrá promover juicio sumarísimo a fin de que el tribunal del trabajo lo declare en libertad de contratación. Si al momento en que se encuentre firme esta última decisión judicial se encontrare cerrado el registro de contratos, deberá la AFA otorgarle un plazo adicional de veinte (20) días hábiles, a fin de posibilitar su incorporación al club de su preferencia.

2.8. A dar aviso a la entidad, dentro de las 24 horas de producida, de cualquier circunstancia que afecte la normalidad de su estado psicosomático, debiendo aceptar ser examinado por los facultativos de la entidad y de la AFA y seguir las indicaciones coincidentes de ellos, siempre que no sean contrarias a las del médico de su elección, en cuyo caso se estará a lo dispuesto por la LCT.

2.9. A participar de los viajes que se efectúen para intervenir en eventos deportivos de la entidad contratante o de la AFA, que se realicen en el territorio de la Nación o fuera de ella.

2.10. A comportarse con corrección y disciplina en los partidos, siguiendo las indicaciones del club, respetando debidamente al público, a las autoridades deportivas, a sus compañeros de equipo y a los jugadores adversarios.

2.11. A no incurrir en faltas deportivas. La sanción que lo inhabilitara para actuar, aplicada por los organismos disciplinarios competentes, de acuerdo al artículo 19° del presente CCT, será sin perjuicio de la obligación de continuar realizando los ejercicios de entrenamiento para el mantenimiento de sus aptitudes y condiciones psicosomáticas.

Artículo 18°. SANCIONES AL JUGADOR POR INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES:

El club deberá dar estricto cumplimiento a lo dispuesto por la LCT en materia de

suspensiones por causas económicas y disciplinarias.

Ninguna medida disciplinaria ni sanción económica podrá aplicarse al futbolista que suspenda la prestación de sus servicios en razón de la falta de pago de su remuneración, previa intimación con una antelación mínima de dos días hábiles por telegrama colacionado (Ley N° 23.789) o carta-documento.

Toda sanción deberá ser adecuada a la gravedad de la falta cometida.

No podrán aplicarse dos sanciones por una misma falta, ni transformarse una sanción en otra más grave. Será condición de validez de toda sanción su contemporaneidad con la falta cometida.

En caso que el futbolista faltare al cumplimiento de sus obligaciones laborales con el club, este podrá:

a) Amonestarlo

b) Suspenderlo sin goce de retribución alguna por un período fijo que no podrá exceder de treinta (30) días corridos en un año, contado a partir de la primera suspensión, con obligación de continuar con sus ejercicios de entrenamiento.

Para que el club pueda hacer efectivas las sanciones disciplinarias aplicadas con justa causa al futbolista, será necesario que la entidad no esté en mora en el pago de las remuneraciones del futbolista sancionado.

Artículo 19°. INFRACCIONES PURAMENTE DEPORTIVAS:

Las infracciones puramente deportivas serán juzgadas y sancionadas por el Tribunal de Disciplina de la AFA con sujeción a un procedimiento que asegure el derecho de defensa y a normas preestablecidas. Se considerará violado el derecho de defensa cuando no se permita al futbolista ofrecer y producir pruebas de descargo.

Toda sanción deberá ser adecuada a la gravedad de la falta cometida.

No podrán aplicarse dos sanciones por una misma falta, ni transformarse una sanción en otra más grave.

Artículo 20°. RESCISION DE CONTRATO:

Las partes podrán extinguir el contrato de común acuerdo en cualquier época, en cuyo caso el futbolista quedará en libertad de contratación, debiendo observarse lo dispuesto por el párrafo primero del artículo 241 LCT, so pena de lo establecido en el párrafo segundo del mismo artículo.

Artículo 21°. DESPIDO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE DEL FUTBOLISTA:

El despido fundado en incumplimiento contractual grave del futbolista, debidamente acreditado en juicio, no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto expreso al respecto, el Tribunal del Trabajo podrá acordar, en su caso, una indemnización a favor del club, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo.

En ningún caso, el despido fundado en incumplimiento contractual grave producirá la inhabilitación del futbolista para desempeñarse como tal en cualquier otra entidad, debiendo considerarse inválidas las normas legales, reglamentarias o contractuales, que dispusieran lo contrario.

Artículo 22°. TRIBUNAL COMPETENTE:

Las partes aceptan que toda controversia que se suscite entre clubes y futbolistas se dirima ante los Tribunales de Trabajo.

Artículo 23°. REGIMEN JUBILATORIO, DE ASIGNACIONES FAMILIARES Y DE OBRAS SOCIALES:

Los futbolistas profesionales quedan comprendidos en el régimen de jubilaciones y pensiones para trabajadores en relación de dependencia, en los términos del artículo 4 del decreto 1212/2003, en el subsistema de Asignaciones Familiares y en el sistema De Obras Sociales de las leyes 23.660 y 23.661 y/o sus modificaciones.

Artículo 24°. PARTIDOS A BENEFICIO DE FAA:

FAA dispondrá de dos partidos anuales de la Selección Nacional, con jugadores que participan en torneos locales a beneficio de la entidad sindical, a cuya disputa no podrán oponerse, sin justa causa, la AFA ni los clubes que, además, cederán sin cargo las instalaciones que les sean requeridas.

Las respectivas fechas, dentro de cada temporada, serán fijadas de común acuerdo entre la AFA y FAA.

Artículo 25°. RETENCION DE CUOTA SINDICAL:

Los clubes afiliados a la AFA estarán obligados a actuar como agentes de retención de los importes que, en concepto de cuota sindical, deban tributar los futbolistas a favor de FAA, conforme a lo que establezca al respecto la legislación aplicable.

Artículo 26°. VITRINA EN EL LUGAR DE TRABAJO:

FAA podrá colocar en los lugares de trabajo, a convenir con los clubes afiliados a la AFA y en sitio bien visible de los vestuarios, una vitrina o espacio con su denominación en la parte superior, a los efectos de dar a conocer noticias, resoluciones o comunicaciones de interés de sus afiliados

Artículo 27°. PLATEAS EN LOS ESTADIOS:

Los clubes reservarán dos plateas para miembros del Consejo Directivo de FAA en el espacio de los estadios reservados para autoridades de AFA.

Artículo 28°. DIA DE LOS TRABAJADORES:

1. Como adhesión de la AFA y de FAA a la conmemoración del Día de los Trabajadores, el 1° de Mayo no habrá actividad futbolística profesional en todo el país. Los equipos que, eventualmente, se encuentren en el exterior en dicha fecha no disputarán partidos.

2. El día 14 de mayo de cada año se continuara celebrando el "Día del Futbolista".

Artículo 29°. DELEGADOS GREMIALES:

Los delegados del plantel profesional de cada club serán elegidos de acuerdo a la Ley específica y su reglamentación y tendrán los derechos y las facultades que sus normas establecen.

Artículo 30°. APLICACION Y VIGENCIA:

El presente convenio colectivo comprende a los clubes directa e indirectamente

afiliados (éstos en cuanto compitan en torneos profesionales) a la AFA y a los futbolistas que en ellos presten servicios, y conservará su vigencia mientras no sea modificado o sustituido por otro convenio colectivo. Cumplido su plazo de vigencia, cualquiera de las partes podrá solicitar se convoque a paritaria para la celebración de un nuevo convenio colectivo de trabajo luego de los tres años de la homologación del presente.

Artículo 31°. CUPO DE EXTRANJEROS:

La AFA y FAA convienen lo siguiente:

1. Los clubes directa e indirectamente afiliados a la AFA, que militan en las Categorías "Primera A", "Primera B Nacional" y "Primera B", podrán celebrar y registrar contratos hasta un máximo de cuatro (4) futbolistas extranjeros por cada club.

2. Los jugadores extranjeros que estuvieran actuando en divisiones inferiores por un período no menor de cuatro (4) años, al cumplir los veintiún (21) años de edad, fecha en la cual deberá ofrecérseles su primer contrato, no serán considerados como tales a los efectos del cupo previsto en el inciso anterior.

Artículo 32°. DISPOSICIONES LEGALES INCORPORADAS AL CONVENIO:

Los derechos conferidos al futbolista profesional por el presente CCT, la Ley 20.160 y la LCT son irrenunciables, quedando excluida la aplicación de leyes, convenios colectivos, convenios de empresas o contratos individuales que supriman o reduzcan tales derechos.

RESOLUCION 309

VISTO el Expediente N° 1.047.985/01 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 366/385 del Expediente N° 1.047.985/01, obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre FUTBOLISTAS ARGENTINOS AGREMIADOS y la

ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO, ratificado a fojas 386 y 388, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que el presente texto convencional reemplazará al Convenio Colectivo de Trabajo N° 430/75, del cual son las mismas partes signatarias.

Que la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo se establece por TRES (3) años a partir de su homologación.

Que el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo se corresponde con la actividad principal de la parte empleadora y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que las partes poseen acreditada la representación que invocan ante esta Cartera de Estado y ratifican en todos sus términos el mentado Convenio Colectivo de Trabajo.

Que la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por último correspondería que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, se remitan estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de elaborar el cálculo del tope previsto por el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre FUTBOLISTAS ARGENTINOS AGREMIADOS y la ASOCIACION DEL FUTBOL ARGENTINO, que luce a fojas 366/385 del Expediente N° 1.047.985/01, ratificado a fojas 386 y 388, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2°.- Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 366/385 del Expediente N° 1.047.985/01.

ARTICULO 3°.- Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4°.- Gírese a la Dirección de Negociación Colectiva para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de elaborar el Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Posteriormente, procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5°.- Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6°.- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. - Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.047.985/01

BUENOS AIRES, 13 de marzo de 2009

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 309/09, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 366/385 del expediente de referencia, quedando registrada con el N° 557/09.- VALERIA A. VALETTI, Registro Convenios Colectivos de Trabajo Dto. Coordinación D.N.R.T.

REAL DECRETO 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de los deportistas profesionales.

BOE 27-6-1985, núm. 153

MODIFICACIONES

BOE 28-6-1985, núm. 154

BOE 4-7-1985, núm. 159

NOTA:

Deroga el Real Decreto 5-2-1981.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Uno.-El presente Real Decreto regula la relación especial de trabajo de los deportistas profesionales, a la que se refiere el artículo segundo, número uno, apartado d) del Estatuto de los Trabajadores.

Dos.-Son deportistas profesionales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por

cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.

Quedan excluidos del ámbito de esta norma aquellas personas que se dediquen a la práctica del deporte dentro del ámbito de un club percibiendo de éste solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva.

Tres.-Quedan incluidas en el ámbito de aplicación del presente Real Decreto las relaciones con carácter regular establecidas entre deportistas profesionales y empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas en los términos previstos en el número anterior.

Cuarto.-Las actuaciones aisladas para un empresario u organizador de espectáculos públicos, de deportistas profesionales a que se refiere este Real Decreto, estarán excluidas de la presente regulación, sin perjuicio del carácter laboral común o especial que pueda corresponder a la contratación y de la competencia de la jurisdicción laboral para conocer de los conflictos que surjan en relación con la misma.

Cinco.-Los actos, situación y relaciones que afectan a los deportistas profesionales propios del régimen jurídico deportivo se regirán por su normativa específica. Se entienden por tales, la determinación de la forma, clase y naturaleza de las competiciones, su organización, el señalamiento de las reglas del juego y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales reglas.

Seis.-Las presentes normas no serán de aplicación a las relaciones entre los deportistas profesionales y las Federaciones Nacionales cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas.

Artículo 2. Capacidad para contratar por razón de nacionalidad.

En materia de nacionalidad se estará a lo que disponga la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España, sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas sobre participación en competiciones oficiales y las especialidades previstas en el artículo 14 de este Real Decreto.

Artículo 3. Forma del contrato y contenido.

Uno.-El contrato se formalizará por escrito en triplicado ejemplar. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el INEM. Las entidades sindicales y deportivas a las que en su caso pertenezcan jugador y club podrán solicitar del INEM las certificaciones correspondientes de la documentación presentada.

Dos.-Dicho contrato deberá hacer constar, como mínimo:

- a) La identificación de las partes.
- b) El objeto del contrato.
- c) La retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas.
- d) La duración del contrato.

Tres.-No será de aplicación a la relación laboral especial de los deportistas profesionales lo dispuesto en el artículo 16. Uno del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la prohibición de agencias privadas de colocación.

Artículo 4. Modalidades del contrato de trabajo.

Uno.-El contrato para la formación se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral común; de acuerdo con ella la situación de incapacidad laboral transitoria y el cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria interrumpirá el cómputo de la duración del contrato, salvo que se acuerde expresamente lo contrario.

Dos.-Para la celebración de contratos de trabajo a tiempo parcial será aplicable lo dispuesto en el artículo 12 números 1, 2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses y que se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Duración del contrato.

La relación laboral especial de los deportistas profesionales será siempre de duración determinada, pudiendo producirse por tiempo cierto o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva.

Podrán producirse prórrogas del contrato, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado.

Solamente si un convenio colectivo así lo estableciere podrá acordarse en los contratos individuales un sistema de prórrogas diferente del anterior, que en todo caso se ajustará a las condiciones establecidas en el convenio.

Artículo 7. Derechos y obligaciones de las partes.

Uno.-El deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.

Dos.-Los deportistas profesionales tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión, con respecto de la Ley y de las exigencias de su situación contractual, y sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas.

Tres.-En lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual, salvo en el supuesto de contratación por empresas o firmas comerciales previsto en el número 3 del artículo 1 del presente Real Decreto.

Cuatro.-Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva.

Cinco.-Serán aplicables a esta relación laboral especial los derechos y deberes básicos previstos en los artículos 4.º y 5.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Retribuciones.

Uno.-La retribución de los deportistas profesionales será la pactada en convenio colectivo o contrato individual.

Dos.-Tendrán la consideración legal de salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sean en metálico o en especie, como retribución por la prestación de sus servicios profesionales.

Quedan excluidas aquellas cantidades que con arreglo a la legislación laboral vigente no tengan carácter salarial.

Artículo 9. Jornada.

Uno.-La jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma.

Dos.-La duración de la jornada laboral será la fijada en convenio colectivo o contrato individual, con respeto en todo caso de los límites legales vigentes, que podrán aplicarse en cómputo anual.

Tres.-No se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva se regule el tratamiento y duración máxima de tales tiempos.

Artículo 10. Descansos y vacaciones.

Uno.-Los deportistas profesionales disfrutarán de un descanso mínimo semanal de día y medio, que será fijado de mutuo acuerdo, y que no coincidirá con los días en que haya de realizarse ante el público la prestación profesional del deporte de que se trate. Si el descanso semanal no pudiera disfrutarse ininterrumpidamente, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, la parte no disfrutada será trasladada a otro día de la semana. En los supuestos en que existiesen

compromisos de inmediatas actuaciones deportivas, el descanso semanal mínimo podrá computarse como equivalente a treinta y seis horas.

Dos.-Cuando no puedan disfrutarse las fiestas incluidas en el calendario oficial, por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, se trasladará el descanso a otro día de la semana.

Tres.-Los deportistas profesionales tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, cuya época de disfrute, así como su posible fraccionamiento; se acordarán por convenio colectivo o en contrato individual.

Artículo 11. Cesiones temporales.

Uno.-Durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste.

Dos.-El club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.

Tres.-En el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con el club o entidad de procedencia. El cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

Cuatro.-Si la cesión tuviera lugar mediante contraprestación económica, el deportista tendrá derecho a percibir la cantidad acordada en pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada. En el supuesto de cesión recíproca de deportistas, cada uno de ellos tendrá derecho, como mínimo, frente al club de procedencia, a una cantidad equivalente a una mensualidad de sus retribuciones periódicas, más una doceava parte de los

complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año.

Artículo 12. Suspensión del contrato.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Extinción del contrato.

La relación laboral se extinguirá por las siguientes causas:

a) Por mutuo acuerdo de las partes. Si la extinción por mutuo acuerdo tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club o entidad deportiva, se estará a lo que las partes pacten sobre condiciones económicas de conclusión del contrato; en ausencia de pacto la indemnización para el deportista no podrá ser inferior al 15 por 100 bruto de la cantidad estipulada.

b) Por expiración del tiempo convenido.

c) Por el total cumplimiento del contrato.

d) Por muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. El deportista o sus beneficiarios tendrán, en estos casos, derecho a percibir una indemnización, cuando menos, de seis mensualidades si la muerte o lesión tuvieran su causa en el ejercicio del deporte. Todo ello sin perjuicio de las prestaciones de Seguridad Social a que tuvieran derecho.

e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva correspondiente, por acuerdo de la Asamblea General de Socios. En estos casos se seguirá el procedimiento previsto en el artículo cincuenta y uno del Estatuto de los Trabajadores.

- f) Por crisis económica del club o entidad deportiva que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas, de acuerdo con el procedimiento mencionado en el apartado precedente. Asimismo, por crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva mediante el mismo procedimiento administrativo.
- g) Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.
- h) Por despido del deportista.
- i) Por voluntad del deportista profesional.

Artículo 14. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido.

Uno.-Para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva, mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia.

Dos.-Cuando a la contratación por clubes españoles de deportistas extranjeros les sean de aplicación reglas distintas de las anteriores, de acuerdo con el régimen jurídico del país de procedencia del deportista, se aplicarán criterios de reciprocidad en la contratación por clubes o entidades deportivas extranjeras de deportistas vinculados a clubes españoles.

Tres. A los sucesivos contratos que puedan formalizarse con otros clubes españoles por los deportistas extranjeros contratados de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior les podrá seguir siendo de aplicación el régimen jurídico del primer contrato a estos efectos.

Cuatro.-Los pagos en moneda extranjera que pudieran realizarse como consecuencia de lo previsto en los párrafos anteriores deberán ajustarse a las disposiciones del Real Decreto 2402/1980, de 10 de octubre, u otra normativa que resulte aplicable en materia de control de cambios, debiendo en consecuencia ir precedidos de la correspondiente autorización de la Dirección General de Transacciones Exteriores.

Artículo 15. Efectos de la extinción del contrato por despido del deportista.

Uno.-En caso de despido improcedente, sin readmisión, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización, que a falta de pacto se fijará judicialmente, de al menos dos mensualidades de sus retribuciones periódicas, más la parte proporcional correspondiente de los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, por año de servicio. Para su fijación se ponderarán las circunstancias concurrentes, especialmente la relativa a la remuneración dejada de percibir por el deportista a causa de la extinción anticipada de su contrato.

Dos.-El despido fundado en incumplimiento contractual grave del deportista no dará derecho a indemnización alguna a favor del mismo. A falta de pacto al respecto la Jurisdicción Laboral podrá acordar, en su caso, indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva, en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo.

Artículo 16. Efectos de la extinción del contrato por voluntad del deportista.

Uno.-La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional, sin causa imputable al club, dará a éste derecho, en su caso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la Jurisdicción Laboral en función de las

circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el juzgador considere estimable.

En el supuesto de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, éstos serán responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas.

Dos.-La resolución del contrato solicitada por el deportista profesional, fundada en alguna de las causas señaladas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, producirá los mismos efectos que el despido improcedente sin readmisión.

Artículo 17. Faltas y sanciones.

Uno.-Los incumplimientos contractuales del deportista podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva según su gravedad. Todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la Jurisdicción Laboral. Mediante los convenios colectivos se establecerá la graduación de faltas y sanciones, que podrá comprender sanciones pecuniarias como consecuencia de incumplimientos contractuales del trabajador.

Dos.-En ningún caso podrán imponerse sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva. No podrán tampoco imponerse sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o en cualquier otra minoración del derecho al descanso del deportista.

Artículo 18. Derechos colectivos.

Uno.-Los deportistas profesionales tendrán los derechos colectivos reconocidos con carácter general en la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los convenios.

Dos.-No obstante no procederá la suspensión del contrato por razones de representación sindical, salvo acuerdo entre el deportista afectado y el club o entidad deportiva.

Artículo 19. Jurisdicción competente.

Los conflictos que surjan entre los deportistas profesionales y sus clubes o entidades deportivas, como consecuencia del contrato de trabajo, serán competencia de la Jurisdicción Laboral.

Artículo 20. Competencias administrativas.

La Administración laboral ejercerá las competencias que le son propias en cuantas de las cuestiones reguladas en la presente Norma se dé una intervención administrativa en las que les sean homólogas en las relaciones laborales comunes.

Artículo 21. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Real Decreto serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación, en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza especial de la relación laboral de los deportistas profesionales.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las condiciones de trabajo pactadas en contratos o convenios colectivos formalizados con anterioridad a la vigencia de este Real Decreto, y cuyo tratamiento de acuerdo con el mismo correspondiese a pactos individuales o colectivos, se mantendrán, en lo que no se opongan a normas de derecho

necesario, hasta tanto se proceda a su sustitución por nuevos pactos.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas todas las disposiciones reglamentarias o estatutarias que, en el ámbito laboral, se opongan a la presente Ley, y, expresamente, el Real Decreto 318/1981, de 5 de febrero.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Real Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de Costa Rica

Sumario:

Preámbulo

Capítulo I. Categorías de jugadores

Capítulo II. Jugadores no-aficionados

Capítulo III. Inscripción de jugadores

Capítulo IV. Certificado de Transferencia Nacional

Capítulo V. Elegibilidad de los jugadores

Capítulo VI. Protección de menores

Capítulo VII. Indemnización de formación para jugadores jóvenes

Capítulo VIII. Mantenimiento de la estabilidad contractual

Capítulo IX. El mecanismo de solidaridad

Capítulo X. Reasunción de la calidad de aficionado

Capítulo XI. Cesación de actividad

Capítulo XII. Disposiciones especiales

Capítulo XIII. Liberación de jugadores para partidos de las Selecciones Nacionales.

Capítulo XIV. Resolución de Disputas: Tribunales Deportivos y de Arbitraje.

Capítulo XV. Disposiciones finales

Preámbulo

1 El presente reglamento trata sobre el estatuto y la elegibilidad de los jugadores de fútbol, así como sobre las reglas aplicables a las transferencias de jugadores entre clubes pertenecientes a las Ligas Afiliadas a la Federación Costarricense de Fútbol.

Capítulo I. Categorías de jugadores

Artículo 1

Los jugadores de las Ligas Afiliadas a la FEDEFUTBOL son aficionados o no-aficionados.

Artículo 2

1 Se considerará aficionado al jugador que, por cualquier participación en el deporte del fútbol federado o formal o cualquier actividad relacionada, en el presente no ha percibido una indemnización o pago superior al monto de los gastos efectivos ocasionados durante el ejercicio de esta actividad.

2 El reembolso de los gastos de viajes y alojamiento en relación con un partido, así como el de los gastos de equipamiento, preparación y seguros del jugador podrán aceptarse sin que se altere el estado o condición de aficionado de un jugador.

3 Se considerará no-aficionado al jugador que, por cualquier participación en el deporte del fútbol o cualquier actividad relacionada, está percibiendo una indemnización superior a los gastos y costes descritos en el apartado 2 de este artículo, a menos que haya reasumido el estado de aficionado conforme a las disposiciones del Capítulo X de este Reglamento.

Artículo 3

1 El estado de un jugador será definido por la Liga en la que está inscrito.

2 Todo litigio relacionado con el estado de un jugador en una transferencia nacional será resuelto por los Tribunales de cada Liga en primera instancia y por el Tribunal de Alzada de la Federación Costarricense de Fútbol en segunda instancia.

Capítulo II. Jugadores no-aficionados

Artículo 4

1 Todo jugador declarado no-aficionado por su Liga deberá tener un contrato por escrito con el club que lo emplea. Lo anterior siempre que el jugador sea mayor de 15 años de edad, caso contrario no estará en obligación de tener un contrato suscrito con su club empleador. Todo jugador menor de 15 años de edad será considerado con estatus de aficionado.

2 Este contrato deberá tener una duración mínima de un torneo (apertura o clausura) y máximo de cinco temporadas. El contrato deberá, respetar la legislación laboral vigente, así como los principios establecidos en los reglamentos de la FIFA y las normas adicionales promulgadas por las Ligas del club que emplea al jugador.

3 Una copia certificada del contrato deberá enviarse a la liga y otra a la Federación Costarricense de Fútbol (en adelante Federación) y a petición, se pondrá a disposición de la FIFA.

4 En caso de que las partes decidan rescindir el contrato antes de la fecha de vencimiento, deberán comunicarlo a la Liga correspondiente y a la Federación.

Capítulo III. Inscripción de jugadores

Artículo 5

1 Todo futbolista que quiera jugar como aficionado o no-aficionado en cualquier competición organizada o reconocida por las ligas deberán inscribirse en dichas ligas.

2 El jugador puede inscribirse en una liga sólo durante uno de los dos períodos de inscripción anuales, según lo establecido por las ligas a tales efectos, con limitación a dos trámites de inscripción por jugador en el mismo campeonato. Uno de estos períodos (“períodos de inscripción”) se establecerá para el fin de la temporada y el otro hacia mediados de la temporada.

3 Las ligas pueden inscribir a jugadores provenientes de otra liga o club dentro de una misma liga únicamente después de recibir i) el certificado de la transferencia de la inscripción de la otra Liga, denominado a partir de ahora “certificado de

transferencia nacional (CTN)” o el certificado de transferencia internacional en caso de un jugador extranjero perteneciente a otra asociación nacional . ii) en el caso de un jugador no-aficionado, además, una copia del contrato del jugador con su nuevo club.

4 A petición, se deberá poner a disposición de la Federación y la FIFA extractos de la mencionada inscripción.

Capítulo IV. Certificado de Transferencia Nacional (CTN)

Artículo 6

1 Un jugador aficionado o no-aficionado que ha sido habilitado para jugar en un club de una liga, no podrá ser inscrito en otro club de la misma Liga o de otra Liga distinta si ésta no ha recibido un certificado de transferencia nacional de la inscripción expedido por la liga que el jugador desea abandonar.

2 En caso de que se trate de una transferencia entre dos clubes que pertenecen a Ligas distintas, deberá ser la Liga a la que el jugador desea transferirse quien solicite a la liga que el jugador pertenece la emisión del Certificado de Transferencia Nacional. El Certificado de Transferencia Nacional únicamente se emitirá si el club con el que el jugador desea contratar somete su solicitud de inscripción oportunamente, es decir, durante el período de inscripción establecido por la liga que solicita el certificado.

En caso de que se trate de una transferencia entre dos clubes que pertenecen a una misma liga, deberá ser el club que el jugador desea transferirse quien solicite a su Liga la emisión del Certificado de Transferencia Nacional. La Liga emitirá el Certificado de Transferencia Nacional únicamente si se encuentra en el período previsto para la inscripción y desinscripción de jugadores.-

3 Tras recibir la notificación de la solicitud por quien corresponda, la liga del antiguo club solicitará inmediatamente a dicho club y al jugador que confirmen si el contrato ha expirado, si la rescisión prematura ha sido de mutuo acuerdo o si existe un litigio contractual.

4 La liga deberá expedir un certificado de transferencia nacional en un plazo de siete días naturales a partir de la fecha de la solicitud; simultáneamente, remitirá una copia a la Federación.

5 No obstante, y a modo de excepción del punto 4 del presente artículo, en caso de litigio contractual en relación con el cambio de clubes del jugador (es decir, que el contrato no ha vencido y si no hay un mutuo acuerdo en cuanto a la rescisión prematura), la liga no expedirá el certificado de transferencia nacional hasta recibir la notificación de la decisión sobre la sanción impuesta en caso de ruptura injustificada. La liga informará al solicitante según corresponda, de la existencia de un litigio contractual en un plazo de siete días naturales tras el recibo de la solicitud.

6 Cuando se tratare de una transferencia entre dos clubes pertenecientes a dos Ligas diferentes, si en el plazo de 10 días naturales contados a partir de la solicitud de expedición del Certificado de Transferencia Nacional, la Liga a la que el jugador pertenece no emite dicho documento y no justifica lo no emisión de conformidad con el punto 5 del presente artículo, la nueva Liga del jugador podrá emitir por sí misma un Certificado de Transferencia Nacional provisional que se convertirá en definitivo si a los 6 meses de expedido no se recibe ninguna respuesta de la antigua Liga a la que pertenecía el jugador.-

Un jugador no estará autorizado, en ningún caso, a jugar en partidos oficiales de su nuevo club hasta que no se haya expedido un certificado de transferencia nacional definitivo o provisional.

Artículo 7

1 Sólo la liga del club con el que el jugador desea contratar, o bien el club mismo si se tratare de una transferencia dentro de una misma Liga, tiene derecho a solicitar el certificado de transferencia nacional. En consecuencia, una liga que reciba un certificado de transferencia nacional sin haber sido solicitado por quien corresponde, no deberá registrar al jugador a quien concierne este certificado en uno de sus clubes.

2 El certificado de transferencia nacional se expedirá por triplicado y estará debidamente firmado por la liga o por el Comité de Competición según

corresponda, que el jugador desea abandonar. A tal efecto, se utilizarán los formularios específicos que cada liga pondrá a disposición para tal fin.

3 El original deberá enviarse a quien ha presentado la solicitud de transferencia según corresponda, la primera copia al Comité Ejecutivo de la Federación, mientras que la segunda quedará en posesión de quien efectúa la cesión.

Artículo 8

1 El certificado de transferencia nacional no estará sujeto a ninguna condición.

En particular, la vigencia de un certificado de transferencia nacional no podrá estar limitada a cierta duración, y se considerarán nulas y sin valor posibles cláusulas de este tipo anexadas al certificado, salvo lo que indica el artículo 9 de éste Reglamento.

2 Se prohíbe terminantemente deducir emolumentos o exigir el pago de derechos de cualquier tipo por la expedición de un certificado de transferencia nacional.

Artículo 9

1 Una liga o el Comité de Competición según corresponda, que expida un certificado de transferencia nacional a petición de otra liga o club de la misma liga, deberá indicar en un anexo del certificado si el jugador que solicita la transferencia es objeto de una suspensión por motivos disciplinarios en el momento de efectuar la solicitud de inscripción.

2 La liga o el Comité de Competición que recibe el certificado de transferencia nacional deberá ejecutar las medidas disciplinarias impuestas al jugador y confirmarlas por escrito a la antigua liga.

Artículo 10

1 Según las disposiciones del presente reglamento, el préstamo de un jugador por parte de un club a otro se considerará, administrativamente, como una transferencia. Por tanto, se deberá expedir un certificado de transferencia nacional siempre que:

— el jugador abandone una liga o club de una misma liga para inscribirse en otra liga o club de la misma liga;

— el jugador retorne a la liga del club o club de la misma liga que lo ha cedido en préstamo tras la expiración del periodo de préstamo.

2 Las condiciones que establecen el préstamo de jugadores no-aficionados (duración del préstamo, obligaciones a las que está sujeto el préstamo) serán reguladas mediante la firma de un contrato aparte entre los dos clubes y el jugador de que se trate. Toda cláusula al respecto, anexada al certificado propiamente dicho, se considerará nula y sin valor.

3 Un club que ha aceptado a un jugador en préstamo no tiene derecho a transferirlo a un tercer club sin la autorización por escrito del jugador y del club que lo ha cedido en préstamo.

Capítulo V. Elegibilidad de los jugadores

Artículo 11

1 En las competiciones organizadas por una liga podrán participar únicamente jugadores que hayan sido regularmente habilitados por esta liga para uno de sus clubes.

2 Una liga podrá conceder la elegibilidad a un jugador únicamente si cumple las siguientes condiciones:

- a) que el jugador no esté registrado en el club de una liga;
- b) que el jugador haya sido transferido entre dos clubes de una misma liga o de otra liga;
- c) que el jugador:
 - i) haya sido transferido de un club de una federación nacional a otro club de otra federación nacional; o de un club de una liga a otra o de un club a otro club de una misma liga,
 - ii) posea un certificado de transferencia internacional expedido por la federación del antiguo club del jugador; o de la liga del antiguo club según sea el caso,
 - iii) no haya sido considerado responsable de haber rescindido su contrato sin una causa justificada o una causa deportiva justificada,
 - iv) no sea objeto de ninguna sanción deportiva impuesta por el Tribunal de su liga, Tribunal de Alzada de la Federación o la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA u otra similar.
 - v) no sea objeto de medidas disciplinarias relacionadas con el periodo durante el cual jugó en el club que desea abandonar.

Capítulo VI. Protección a Menores

Artículo 12

La transferencia nacional de un jugador menor de dieciocho años se permitirá bajo las siguientes condiciones:

- a) El contrato de servicios entre el jugador y el club no podrá ser inferior a un torneo ni exceder los tres temporadas de vigencia.
- b) Los contratos de servicios entre el jugador y el club deberán estar debidamente firmados por el jugador menor de edad, por el representante del club que lo contrata y por el representante del menor o por quien ejerza su patria potestad.-
- c) Cuando en virtud de la prestación de sus servicios a un club, un jugador menor de edad deba abandonar su lugar de residencia habitual para trasladarse a otra ciudad donde tuviere su sede el club, éste deberá garantizarle al joven jugador el entorno adecuado para su formación deportiva y educación académica, de modo que la calidad de vida que el menor tenía en su residencia se mantenga en igualdad de condiciones o bien, sea mejorada. Asimismo el club deberá garantizar que la preparación académica del menor se mantendrá hasta que éste cumpla la mayoría de edad.-

Artículo 13

Si un club no respeta las condiciones para la transferencia e inscripción de un jugador menor de edad, irrespetando las condiciones contractuales pactadas con el jugador o si se comprueba que a causa de su traslado a otra ciudad el jugador menor de edad se encuentra en condiciones de riesgo social o con un nivel de vida inferior, se le podrán imponer sanciones disciplinarias al club en cuestión. Dichas sanciones serán impuestas y ejecutadas de oficio por el Tribunal Disciplinario de la Liga a que pertenezca el club, y en segunda instancia serán

conocidas por el Tribunal de Alzada de la Federación Costarricense de Fútbol. Dichas medidas disciplinarias serán:

- a) anulación de la inscripción del jugador en cuestión y de todos aquellos jugadores en iguales condiciones.-
- b) prohibición de inscribir a cualquier jugador menor de 18 años por un periodo de dos meses a seis meses
- c) multas que irán desde los mil hasta los tres mil dólares americanos.
- d) deducción de puntos en el torneo oficial en el que esté participando o vaya a participar.-
- e) exclusión de competiciones.-

Capítulo VII. Indemnización por la formación de jugadores jóvenes

Artículo 14

La formación y la educación de un jugador se realizan de los 12 a los 23 años. Como regla general, la indemnización por formación se pagará hasta la edad de 23 años por el entrenamiento efectuado hasta los 21 años de edad, salvo cuando sea evidente que un jugador ha terminado su proceso de formación antes de cumplir los 21 años. En este último caso, se deberá pagar una indemnización hasta que el jugador cumpla 23 años, aunque el cálculo de la suma de indemnización se basará en los años comprendidos entre los 12 años y la edad en que el jugador haya concluido efectivamente su formación.-

Artículo 15

La indemnización por formación y educación de jóvenes jugadores se deberá pagar al club o clubes participantes en la formación y educación del jugador en el período mencionado en el artículo 14 precedente y que va de los 12 a los 21 años. Dicho pago se empezará a hacer efectivo a partir del momento en que el jugador adquiera el estatus de no-aficionado firmando un contrato de tal condición con otro club al cual es transferido, y finalizará cuando el jugador cumpla los 23 años de edad.

Por lo anterior el club que contrate un jugador quien en virtud de dicha contratación asume por primera vez el estatus de no-aficionado deberá indemnizar a todos los clubes anteriores que dieron formación futbolística al jugador conforme las disposiciones establecidas en el presente Capítulo. No obstante, una vez asumido el estatus de no-aficionado por parte del jugador, sus contrataciones subsecuentes con otros clubes sólo ameritarán por parte de éstos el pago de indemnización por formación al club inmediato anterior, todo conforme a la cantidad de tiempo en que el jugador haya sido efectivamente formado por dicho club, como se establece en el artículo 20 de este Reglamento.-

.

Artículo 16

Para el cálculo de la indemnización por formación el período de formación comenzará a principios de la temporada en la que el jugador cumple 12 años o una edad mayor y termina al final de la temporada en que cumple 21 años.-

Artículo 17

No se pagará indemnización alguna cuando un jugador de 23 o más años cambie de club, asimismo no se pagará ningún monto indemnizatorio cuando: a) Se trate de transferencias del estatuto de aficionado a aficionado o por transferencias del estatuto de no-aficionado a aficionado (reasunción del estatuto de aficionado) a menos que el jugador reasuma el estatuto de no-aficionado en el plazo de 3 años contemplado en el artículo 33 de este Reglamento, b) Un club rescinda unilateralmente el contrato de un jugador sin motivo justificado.-

Artículo 18

Artículo 19

Cuando se trate del pago de una indemnización por la formación dada a un jugador entre los 12 y los 15 años de edad, el monto real indemnizatorio se calculará con base en los costes de formación y educación de la Categoría 4 de la clasificación establecida en el artículo 19 precedente, independientemente de la categoría a la cual pertenezca el club formador.-

Artículo 20

La suma pagadera como indemnización de formación y educación, en virtud de las reglas arriba mencionadas, será abonada por el nuevo club al club formador precedente, a más tardar 30 días después de la firma del contrato no-aficionado del jugador con el nuevo club. Es responsabilidad del nuevo club calcular el monto de la indemnización de formación y educación, en caso necesario el jugador deberá ayudar al nuevo club a cumplir con esta obligación de cálculo.

Artículo 21

El Tribunal de Conflictos y Apelaciones de la Liga a la que pertenece el nuevo club podrá imponer medidas disciplinarias a aquellos clubes o jugadores que no observen las obligaciones contempladas en el presente capítulo. La resolución que emita el Tribunal de Conflictos y Apelaciones de la Liga correspondiente podrá apelarse ante el Tribunal de Alzada de la Federación Costarricense de Fútbol quien resolverá en definitiva.-

Capítulo VIII. Mantenimiento de la Estabilidad Contractual

Artículo 22

Las reglas que imperarán en las relaciones laborales entre un club y un jugador de fútbol serán regidas necesariamente por un contrato escrito que será firmado por ambas partes. No obstante de no existir contrato escrito, la inscripción en el Comité de Competición de la Liga correspondiente confirmará la relación laboral entre las partes. El contrato deberá tener una duración mínima de una torneo y una duración máxima de cinco temporadas. La rescisión unilateral de un contrato será admisible cuando se origine en causas deportivas justificadas o en algún otro motivo justificado conforme a las leyes laborales vigentes.

Artículo 23

Cuando un jugador firme un contrato con un club antes de que cumpla los 28 años de edad, de producirse una rescisión unilateral sin motivo justificado ni causa deportiva justa durante los primeros dos años de vigencia del contrato, se sancionará a la parte que rescindió de la siguiente manera:

a-Si quien rescinde unilateralmente es el jugador se le sancionará con restricción de hasta seis meses de suspensión para participar en partidos oficiales con el próximo Club con el que jugare.-

b- Si quien rescinde unilateralmente es el club, se le sancionará con prohibición para inscribir jugadores por un periodo de hasta un torneo.

En cualquier caso, la rescisión de contratos durante la temporada está prohibida y puede efectuarse solo al término de ésta, salvo que se rescinda el contrato por un motivo justificado o acuerdo de partes.

Artículo 24

Cuando un club deseara contratar a un jugador que tenga contrato en vigor con otro club, tiene la obligación de informar al club y al jugador antes de comenzar a negociar con alguno de los dos. En caso de que dicha comunicación no se lleve a cabo en forma simultánea el club infractor será sancionado con multa de dos mil quinientos dólares americanos.

Artículo 25

En caso de que un club induzca a otro club a romper un contrato vigente con un jugador sin el consentimiento de éste o bien cuando induzca al jugador a incumplir su contrato con otro club, será sancionado con la prohibición de inscribir nuevos jugadores, sean nacionales o extranjeros, por un periodo de hasta doce meses. Se presumirá que un club a inducido a incumplir un contrato cuando pretenda inscribir a un jugador que ha rescindido unilateralmente su contrato durante el periodo protegido de dos años al que se hace referencia en el artículo 24 del presente Reglamento, salvo que el club demuestre que no tuvo participación en la rescisión unilateral del jugador.

Artículo 26

Por regla general no se sancionará el incumplimiento de un contrato sucedido después de los dos primeros años protegidos, salvo cuando se presenten las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el jugador haya rescindido unilateralmente el contrato sin dar el preaviso correspondiente, conforme a las leyes laborales vigentes.
- b) Cuando el club rescinde unilateralmente el contrato sin dar el preaviso correspondiente, conforme a las leyes laborales vigentes o bien cuando demuestre fehacientemente que el nuevo club ha inducido al jugador a incumplir el contrato, sin que sirva como prueba en este caso la presunción contemplada en el artículo 26 de este Reglamento.

Artículo 27

Únicamente el Tribunal de la Liga a la que pertenece el club o el jugador, según corresponda, podrá imponer según sea el caso las sanciones deportivas y económicas a las que se hace referencia en el presente capítulo. Las partes podrá apelar las decisiones del Tribunal que corresponda ante el Tribunal de Alzada de la Federación, lo anterior sin perjuicio del derecho que asiste de proceder conforme al artículo 42 del Reglamento sobre del Estatuto y Transferencias de Jugadores de la FIFA.

Capítulo IX. Mecanismo de solidaridad

Artículo 28

Si un jugador no aficionado abandona un club durante el período de vigencia de un contrato, ya sea con el consentimiento del club o mediante incumplimiento del contrato; el nuevo club que contrate a dicho jugador deberá indemnizar al club que el jugador abandonó ya sea por el incumplimiento contractual sufrido o bien en virtud de acuerdo previo entre los dos clubes. Del monto de dicha indemnización, el nuevo club deberá pagar el cinco por ciento de la indemnización para ser distribuido entre los clubes que hayan participado en el proceso de formación del jugador de los 12 a los 23 años de edad. Esta contribución de solidaridad se

repartirá entre los clubes según la edad en la que el jugador estuvo en sus filas de la siguiente manera:

- a) Clubes formadores entre los 12 y 13 años: 5%
- b) Clubes formadores entre los 13 y 14 años: 5%
- c) Clubes formadores entre los 14 y 15 años: 10%
- d) Clubes formadores entre los 15 y 16 años: 10%
- e) Clubes formadores entre los 16 y 17 años: 10%
- f) Clubes formadores entre los 17 y 18 años: 10%
- g) Clubes formadores entre los 18 y 19 años: 10%
- h) Clubes formadores entre los 19 y 20 años: 10%
- i) Clubes formadores entre los 20 y 21 años: 10%
- j) Clubes formadores entre los 21 y 22 años: 10%
- k) Clubes formadores entre los 22 y 23 años: 10%

Artículo 29

En caso de que dos o más clubes hayan participado en la formación de un jugador en el mismo año, el porcentaje de indemnización correspondiente será distribuido a partes proporcionales de acuerdo a la inversión que cada club demuestre haber hecho en el jugador. Si no se pudiesen identificar la totalidad de los clubes que han participado en el proceso de formación del jugador, el Tribunal de Conflictos y

Apelaciones de la Liga correspondiente que esté conociendo el asunto, deberá elevarlo al conocimiento de un Tribunal Ad Hoc que estará integrado por tres miembros, todos abogados, de los cuales uno será elegido por el Club que eventualmente pagaría la indemnización, uno por la Federación Costarricense de Fútbol y el último por acuerdo entre las dos partes antes dichas. Dicho Tribunal Ad Hoc determinará si efectivamente no se pueden identificar la totalidad de los clubes que han participado en el proceso de formación del jugador, de comprobarse tales circunstancias el porcentaje de indemnización correspondiente a esos clubes no identificados será abonado a la Federación Costarricense de Fútbol, quien deberá invertir la suma en programas de desarrollo del fútbol juvenil en Costa Rica.

Artículo 30

El monto de la contribución solidaria deberá ser pagada por el nuevo club de oficio y sin necesidad de gestión alguna por parte de los clubes formadores del jugador, en los porcentajes que establece el artículo 29 de este Reglamento, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha de inscripción del jugador en el nuevo club. La determinación sobre la forma en que deberá distribuirse la indemnización será obligación del nuevo club, siendo que el jugador deberá colaborar con éste para que cumpla cabalmente con tal obligación. Si en el transcurso de los 30 días hábiles ya mencionados, el nuevo club no realiza el pago del monto de contribución de solidaridad a los clubes que hayan participado en la formación del jugador; éstos deberán, como primera opción, gestionar el cobro mediante negociación directa con el nuevo club del jugador. En caso de que dicha negociación no fructifique los clubes deberán dirigirse al Tribunal de Conflictos y Apelaciones de la Liga donde se encuentre inscrito el club que deberá pagar la indemnización, y gestionar en dicha vía el cobro de la contribución de solidaridad a la que tienen derecho. La resolución que emita el Tribunal de Conflictos y Apelaciones correspondiente podrá ser apelada ante el Tribunal de Alzada de la Federación Costarricense de Fútbol quien resolverá en definitiva. Para el cobro de la contribución de solidaridad los clubes que hayan participado en la formación de

un jugador tendrán que gestionar el pago dentro de los veinticuatro meses siguientes a la fecha en que el jugador fue inscrito en el nuevo club.-

Artículo 31

Toda controversia relativa al pago de la contribución solidaria por parte de un club, o bien en cuanto al cálculo de ésta será conocido por el Tribunal de Conflictos y Apelaciones de la Liga a la cual pertenece el club a quien corresponde hacer el pago de la contribución solidaria, la resolución que éste emita podrá ser apelada ante el Tribunal de Alzada de la Federación Costarricense de Fútbol quien resolverá en definitiva, lo anterior salvo lo dispuesto en el artículo 30 precedente.-

Capítulo X. Reasunción de la calidad de aficionado

Artículo 32

1 Todo jugador que registrado como no-aficionado en una liga desee recobrar la calidad de aficionado deberá observar un período de espera de 30 días para conseguir dicho estatuto.

2 Este período será contado a partir del vencimiento del contrato del jugador como no-aficionado, o en su defecto a partir del día en que el jugador haya disputado su último partido con el club en el que estaba registrado como no-aficionado

Artículo 33

1 De acuerdo con el presente Reglamento, el club abandonado por un jugador no-aficionado no tiene derecho a indemnización de parte del nuevo club en el que el jugador ha reasumido la calidad de aficionado.

2 Si existe alguna duda en cuanto a que el jugador que ha reasumido la calidad de aficionado juegue efectivamente como tal en su nuevo club, el club en el que estaba registrado antes de reasumir la calidad de aficionado podrá solicitar al Tribunal de la Liga que investigue el asunto y, en caso necesario, tome las medidas pertinentes.

3 Si un jugador recobra el estatuto de no-aficionado en el transcurso de tres años a partir de la fecha en que reasumió la calidad de aficionado, el club en el que estuvo registrado antes de reasumir la calidad de aficionado podrá solicitar al Tribunal de la liga que investigue si tiene derecho a una indemnización de acuerdo con el presente Reglamento.

Capítulo XI. Cesación de actividad

Artículo 34

1 Un jugador no-aficionado que cese de jugar al fútbol competitivo continuará registrado durante 30 meses en la Liga como jugador del último club en el que estuvo empleado, sin ocupar plaza de jugador elegible.

2 El plazo comenzará el último día de la temporada en la que el jugador ha cesado de jugar.

3 El club de un jugador no-aficionado que cese de jugar al término de su contrato, no tendrá derecho a reclamar del jugador ningún tipo de indemnización.

Artículo 35

1 Un jugador no-aficionado que ha cesado de jugar al fútbol durante el período mencionado en el artículo 35 inciso 1 y desea volver a jugar con el mismo estatuto, permanecerá inscrito en el último club que lo ha empleado. En caso de transferencia del jugador a un nuevo club y si el jugador tiene 23 años o menos, este club tendrá derecho a una indemnización de formación, conforme al capítulo VII.

2 Transcurrido el período mencionado en el artículo 35 inciso 1, el último club en el que estaba registrado el jugador no tendrá derecho a una indemnización.

Capítulo XII. Disposiciones especiales

Artículo 36

1 La validez de un contrato de transferencia o de un contrato laboral entre un jugador y un club no podrá subordinarse al resultado positivo de un examen médico ni a la obtención de un permiso de trabajo.

2 Se solicitará al club con el que el jugador quiere firmar un contrato que efectúe todas las investigaciones, estudios, pruebas o exámenes médicos necesarios o que tome las medidas adecuadas antes de firmar el contrato, de lo contrario asumirá la responsabilidad de pagar el monto total de indemnización de formación y educación convenida, el monto de los salarios adeudados, o ambos.

Artículo 37

En el contrato o contratos correspondientes se deberá incluir si se ha recurrido a los servicios de un agente de jugadores licenciado para establecer un contrato de transferencia de un jugador entre dos clubes o un contrato de trabajo entre un jugador y un club. Los contratos deberán indicar claramente el nombre del agente y su número de licencia.

Artículo 38

Sólo los clubes y los jugadores tendrán derecho a una indemnización, tal como se define en el presente Reglamento.

Artículo 39

El Tribunal de la Liga que corresponda resolverá todo problema relacionado con el estatuto de jugadores refugiados, el Tribunal de Apelación de la Federación Costarricense de Fútbol actuará como segunda instancia que resolverá en definitiva.

Artículo 40

No se requiere ningún certificado de transferencia nacional para jugadores menores de 12 años.

Artículo 41

Un jugador que no ha cumplido 18 años podrá firmar un contrato en calidad de no-aficionado únicamente por una duración que no exceda de tres temporadas. Los Tribunales de Liga no reconocerán cláusula alguna que estipule una duración superior.

Capítulo XIII. Liberación de jugadores para partidos de las Selecciones

Nacionales

Artículo 42

1 Un club que ha firmado un contrato con un jugador elegible para las selecciones nacionales deberá poner al jugador a disposición de la Federación, en caso de que ésta lo haya seleccionado, sea cual fuese la edad del jugador.

2 Esta disposición es obligatoria para los partidos siguientes:

a) Un total de cinco partidos internacionales por año calendario.

Si en el curso de un mismo año calendario la Federación alcanza el límite de cinco partidos y debe aún disputar encuentros de las competiciones preliminares de la Copa Mundial de la FIFA™, los Torneos Olímpicos de Fútbol y los campeonatos de confederaciones o de campeonatos de selecciones nacionales de la CONCACAF, la liberación obligatoria se ampliará con el fin de incluir tales encuentros.

b) Por añadidura, cualquier partido de competiciones finales de la FIFA o torneos finales de campeonatos de las confederaciones para selecciones nacionales u otras competiciones organizadas por las confederaciones, siempre que sirvan de torneos de clasificación para una competición de la FIFA.

c) Por añadidura, cualquier partido sobre el cual exista una decisión particular del Comité Ejecutivo de la FIFA.

3 No es obligatoria la liberación para partidos amistosos que se disputen en fechas no previstas en el calendario internacional de partidos de la FIFA.

4 La liberación del jugador incluye un período de preparación que ha sido determinado de la manera siguiente:

a) Para un partido amistoso internacional: 48 horas.

b) Para un partido de clasificación de una competición internacional: 4 días (incluido el día del partido). El período de liberación se prolongará 5 días si el partido se celebra en un continente distinto a aquel en el que está domiciliado el jugador.

c) Para un torneo final de una competición internacional: 14 días antes del primer partido de la competición. Los partidos amistosos que se disputen en este período de preparación no se contarán entre los 5 partidos internacionales estipulados en el inciso a) precedente, ni entre los ocho partidos estipulados en el punto 3 del presente artículo.

En todo caso, el jugador deberá llegar a la sede del partido al menos 48 horas antes del saque de salida.

5 Los clubes y la Federación podrán acordar un periodo de liberación más amplio. Si el acuerdo se realiza durante la transferencia del jugador deberá adjuntarse una copia del mismo al certificado de transferencia nacional.

6 Todo jugador que haya acudido a una convocatoria de la Federación en el sentido del presente artículo, deberá hallarse nuevamente a disposición de su club a más tardar 24 horas después de la celebración del partido para el que fue convocado. Este plazo se ampliará a 48 horas si el partido se disputa en un continente distinto a donde el jugador está inscrito. Diez días antes del partido, deberá notificarse por escrito al club la fecha del viaje de ida y vuelta del jugador. La Federación se asegurará de que, tras el partido, el jugador regrese a su club en el momento estipulado. Salvo que el jugador cuente con el permiso correspondiente de su club y el mismo haya sido comunicado por escrito a la Comisión de Selecciones Nacionales de la Federación Costarricense de Fútbol.

7 En caso de que el jugador no vuelva a incorporarse a su club transcurrido el plazo previsto en este artículo, el período de liberación para los partidos de las selecciones nacionales se reducirá para las próximas convocatorias de la manera siguiente:

- a) Para un partido amistoso: a 24 horas.
- b) Para un partido de clasificación: a 3 días.
- c) Para la ronda final de una competición internacional: a 10 días.

En caso de incumplimiento recurrente de esta disposición, se convocará un Tribunal Ad Hoc que estará integrado por tres miembros, todos abogados, de los cuales uno será elegido por el Club en el que está inscrito el jugador, uno por la Federación Costarricense de Fútbol y el último por acuerdo entre las dos partes. Dicho Tribunal Ad Hoc determinará si efectivamente el incumplimiento ha sido recurrente e identificará si el responsable del incumplimiento es la Federación o el jugador, una vez comprobadas tales circunstancias podrá imponer las sanciones pertinentes que podrán ser, aunque sin limitarse a éstas:

- multa de hasta mil dólares americanos a quien haya sido responsable del incumplimiento.
- reducción del periodo de liberación.
- prohibición de convocatorias para el siguiente partido o partidos.

Conforme a lo establecido en el presente artículo, el dinero de las multas que se recauden serán invertidas en el desarrollo de los programas de fútbol juvenil impulsados por la Federación Costarricense de Fútbol.-

8 No se permitirá a un jugador permanecer con su selección nacional durante un intervalo entre dos partidos para los que ha sido convocado si el lapso equivale o es superior a 8 días.

Artículo 43

1 Un club que libera a un jugador según lo establecido en el artículo 43 no tendrá derecho a una indemnización financiera, salvo si ha convenido una indemnización en caso de un período de liberación más extenso.

2 La Federación deberá sufragar los gastos efectivos del viaje del jugador, ocasionados por su convocatoria.

3 La Federación es la responsable de asegurar al jugador contra enfermedad y accidente durante el período de liberación, incluido un seguro contra lesiones sufridas en el partido o partidos internacionales para los que ha sido liberado.

Artículo 44

1 Por regla general, todo jugador de fútbol afiliado a un club deberá responder afirmativamente a la convocatoria a las selecciones nacionales, caso contrario la Comisión Disciplinaria de la Federación a solicitud del Comité Ejecutivo y/o de la Comisión de Selecciones podrá imponer una sanción de mil dólares americanos.

Artículo 45

Un jugador que a causa de una lesión o una enfermedad no pueda acudir a una convocatoria a la selección nacional por parte de la Federación, deberá someterse a petición de ésta a un examen médico, realizado por un médico elegido por la Federación, que determine si efectivamente existe tal lesión o enfermedad.

Artículo 46

Un jugador que ha sido convocado por la Federación para una de sus selecciones nacionales no tendrá, en ningún caso, el derecho a jugar con el club al que pertenece durante el período que dure o pueda durar su liberación en el sentido del artículo 43 de este Reglamento. Esta prohibición de jugar se prolongará cinco

días en caso de que, por cualquier razón, el jugador no haya querido o podido acudir a la convocatoria.

Artículo 47

1 Si un club declina la liberación de uno de sus jugadores o no lo libera pese a las disposiciones establecidas en el presente Capítulo, la Comisión Disciplinaria de la Federación podrá aplicar las sanciones siguientes:

- a) multa de hasta dos mil dólares americanos.
- b) amonestación escrita.
- c) suspensión del club implicado por el término de dos fechas del campeonato nacional en que participe. La resolución se remitirá al Comité de Competición de la Liga que corresponda, para que proceda sin ninguna dilación a la ejecución de la sanción.

2 En caso de violación por parte de un club de la prohibición mencionada en el artículo 47, la Comisión Disciplinaria de la Federación podrá aplicar las sanciones siguientes:

- a) todas o algunas de las sanciones del inciso 1 del presente artículo.
- b) La Comisión Disciplinaria de la Federación, mediante resolución debidamente fundamentada, declarará el partido (o los partidos) en los que el jugador participó como perdido(s) por el club y anular todos los puntos que se hayan obtenido. Si un partido se disputa con el sistema de copa, se declarará como ganado por el adversario, sea cual fuese el resultado, para ello comunicará su decisión al Comité de Competición de la Liga que corresponda para que ésta proceda a hacer efectiva la sanción.

Capítulo XIV. Resolución de disputas: Tribunales Deportivos y de Arbitraje

Artículo 48

Todo club o jugador que desee dirimir los conflictos que se le presenten en sus relaciones con terceros originadas por la práctica del fútbol, podrá optar por someterlos a conocimiento y resolución ya sea del Tribunal de Conflictos y Apelaciones de la Liga correspondiente, con conocimiento y resolución definitiva

en segunda instancia por parte del Tribunal de Alzada de la Federación Costarricense de Fútbol, o bien cuando ambas partes litigantes muestren su conformidad podrán elegir que la resolución definitiva de los conflictos deportivos que surgieren sea tomada por la Cámara de Resolución de Disputas y el Tribunal Arbitral del Fútbol, conforme lo establecido al respecto en el Reglamento sobre el Estatuto del Jugador y Transferencia Internacional de la FIFA, siendo que para optar por dicha vía se tendrá un plazo de dos años a partir del momento en que se dieron los hechos que originaron el conflicto.-

Capítulo XV. Disposiciones finales

Artículo 49

Todos los casos no previstos en el presente reglamento serán resueltos con base en el Reglamento del Estatuto y de la Transferencia Internacional de Jugadores de la FIFA y su correspondiente Reglamento de Aplicación, y supletoriamente a por la legislación nacional vigente.

TRANSITORIO I: En los litigios y/o cualquier otro trámite que se realice correspondiente al reclamo de derechos de formación de jugadores se aplicará transitoriamente lo dispuesto al respecto en el Capítulo VII del denominado Reglamento Relativo al Estatuto y a las Transferencias de los Jugadores y Cuerpos Técnico de Fútbol de Costa Rica anteriormente vigente. La anterior vigencia transitoria del Capítulo VII mencionado será únicamente en lo correspondiente a la indemnización por formación, lo anterior en el tanto se apruebe el contenido del artículo 19 del presente Reglamento.