

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

LICENCIATURA EN DERECHO

**TRABAJO FINAL PARA OPTAR AL
GRADO PROFESIONAL DE
LICENCIATURA EN DERECHO**

TEMA:

**CONTRATOS DEPORTIVOS: JURISDICCION
CIVIL, LABORAL O FUERO ESPECIAL**

Sustentante:

Meliza Román Ledezma


TUTOR:

Lic.Piero Vignoli Chessler

2019

DECLARACIÓN JURADA

Yo Meliza María Román Ledezma, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 4-0185-0780 egresado de la carrera de Licenciatura en Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercebido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura en Derecho, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: **CONTRATOS DEPORTIVOS: JURISDICCION CIVIL, LABORAL O FUERO ESPECIAL**, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. en fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 20 días del mes de mayo del año dos mil diecinueve.

 4-0185-0780

Firma del estudiante

Cédula

CARTA DEL TUTOR

San José, 16 de mayo 2019

Señores
Departamento de Registro
Carrera Derecho
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

La estudiante **MELIZA MARIA ROMAN LEDEZMA**, cédula de identidad número **4 - 0185 - 0780** me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado **CONTRATOS DEPORTIVOS: JURISDICCION LABORAL, CIVIL O FUERO ESPECIAL**, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de **Licenciada en Derecho**.

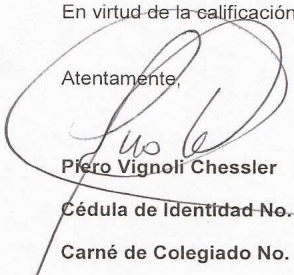
En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

| | | | |
|----|---|-----|-----------|
| a) | ORIGINAL DEL TEMA | 10% | 10 |
| b) | CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES | 20% | 20 |
| C) | COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION | 30% | 25 |
| d) | RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 20% | 20 |
| e) | CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO | 20% | 15 |
| | TOTAL | | 90 |

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente,


Piero Vignoli Chessler

Cédula de Identidad No. 8-0064-0959

Carné de Colegiado No. 3.665.

San José, 10 de junio de 2019

Licenciado
Piero Vignoli Chessler
Director de Carrera de Derecho
Universidad Hispanoamericana
Presente.

Estimado señor:

El suscrito, Licenciado Eduardo Pérez Blanco, cédula de identidad número 1 – 0516 – 0569, en mi calidad de lector de la tesis para optar por el Grado Académico de Licenciatura en Derecho, elaborado por la estudiante MELIZA ROMAN LEDEZMA, titulada: **“CONTRATOS DEPORTIVOS: JURISDICCION CIVIL, LABORAL O FUERO ESPECIAL”**, hace constar que el mismo cumple satisfactoriamente con los estatutos y reglamentos vigentes a tal efecto, establecidos por la Universidad. En virtud de lo anterior, la apruebo y doy su aval a la autora para que proceda a la respectiva réplica.

Atentamente,


Lic. Eduardo Pérez Blanco.
c.c. 608
Lector



San José, 30 de julio de 2019

Lic. Piero Vignoli Chesseler
Escuela de Derecho
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

Por medio de la presente , **la suscrita Lisette Dinarte Velásquez, cédula 6204 420, en mi calidad de Bachiller en Filología**, y debidamente incorporada al Colegio de Licenciados y Profesor (COLYPRO) , número de carné 014853, después de haber leído y corregido la tesis **CONTRATOS DEPORTIVOS: JURISDICCION CIVIL, LABORAL O FUERO ESPECIAL, elaborada por la sustentante MELIZA ROMAN LEDEZMA**, cédula de identidad 4-0185-0780 y habiendo realizado la misma las correcciones pertinentes , hago constancia de su aprobación en cuanto a la parte filológica se refiere.

Sin más por el momento y agradeciéndole su atención ,

Atte,


Lisette Dinarte Velásquez
Céd 6204420

**UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA
CENTRO DE INFORMACION TECNOLOGICO (CENIT)
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA
REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DE LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACION**

San José, 20 de agosto, 2019

Señores:


Universidad Hispanoamericana
Centro de Información Tecnológico (CENIT)

Estimados Señores:

El suscrito (a) Meliza María Román Ledezma con número de identificación 401850780 autor (a) del trabajo de graduación titulado Contratos Deportivos: Jurisdicción Laboral, Civil o Fuero Especial, presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar por el título de Licenciatura en Derecho; Si autorizo al Centro de Información Tecnológico (CENIT) para que con fines académicos, muestre a la comunidad universitaria la producción intelectual contenida en este documento.

De conformidad con lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683, Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica.

Cordialmente,

 401850780
Firma y Documento de Identidad

Dedicatoria

Dedico especialmente este trabajo a Dios, por todas las bendiciones que me ha brindado hasta el día de hoy y también a todas esas personas especiales que de una u otra forma han formado parte de todo el camino recorrido hasta ahora. A mis padres que con su esfuerzo y dedicación me apoyaron siempre en mi carrera, brindándome las herramientas necesarias para salir adelante bajo cualquier adversidad, también a mis dos hijos José Daniel Miranda Román Y Fabiana Miranda Román, quienes son mi motor de vida y la principal razón por la que lucho día a día por seguir adelante. Y a todas aquellas que directa o indirectamente me apoyaron en el proceso brindándome su ayuda y soporte para seguir adelante; especialmente a Jonathan Parajeles Ulate, quien me motivó día con día a salir adelante y por su paciencia.

Agradecimiento

Agradezco a todas las personas que de una u otra forma han realizado importantes aportes en mi carrera universitaria, a todos mis profesores que forjaron mi conocimiento día con día, especialmente al Licenciado Piero Vignoli Chessler, quien me guió en la escogencia del tema de investigación, realizó importantes aportes y recomendaciones, que fueron de gran ayuda para la culminación del proyecto. Y a los funcionarios de la **Universidad** Hispanoamericana por el aporte académico brindado.

TABLA DE CONTENIDO INDICE GENERAL

| | |
|--|----|
| INTRODUCCION..... | 5 |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 6 |
| 1.1 Antecedentes del problema..... | 6 |
| 1.2 Problematización..... | 9 |
| 1.3 Justificación..... | 11 |
| 2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 15 |
| 3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 15 |
| 3.1. Objetivo general..... | 15 |
| 3.2. Objetivos específicos..... | 15 |
| 4. ALCANCES Y LIMITACIONES..... | 16 |
| 4.1. Alcances..... | 16 |
| 4.2. Limitaciones..... | 17 |
| 5. HIPOTESIS..... | 17 |
| 6. TIPO DE INVESTIGACION..... | 18 |
| 6.1. Finalidad..... | 18 |
| 6.2. Dimensión temporal..... | 18 |
| 6.3. Marco de investigación..... | 19 |
| 6.4. Naturaleza..... | 19 |
| 6.5. Carácter..... | 20 |
| 7. SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN..... | 21 |
| 7.1. Sujetos de investigación | 21 |
| 7.2. Fuentes de primera mano..... | 21 |
| 7.3. Fuentes de segunda mano..... | 22 |
| 8. SELECCIÓN DEL MUESTREO..... | 22 |
| 8.1. No probabilístico..... | 22 |
| 9. TÉCNICAS INSTRUMENTOS..... | 23 |

| | |
|---|----|
| 10. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES..... | 25 |
| CAPITULO I..... | 26 |
| 1. NOCIONES PRELIMINARES DEL CONTRATO | 26 |
| 1.1. CONTEXTO HISTÓRICO..... | 27 |
| 1.2. CONTRATO: NOCIONES PRELIMINARES DEL CONTRATO..... | 30 |
| 1.2.1. Concepto de contrato..... | 31 |
| 1.2.2. Elementos del contrato..... | 31 |
| 1.3. TIPOS DE CONTRATOS CIVILES..... | 33 |
| CAPITULO II..... | 36 |
| 2. CONTRATOS LABORALES..... | 36 |
| 2.1. Derecho del trabajo..... | 37 |
| 2.2. Principios del derecho del trabajo..... | 37 |
| 2.2.1. Principio protector..... | 37 |
| 2.2.2. Principio de irrenunciabilidad de derechos | 39 |
| 2.2.3. Principio de continuidad laboral..... | 40 |
| 2.2.4. Principio de la primacía de la realidad..... | 40 |
| 2.2.5. Principio de buena fe..... | 41 |
| 2.2.6. Principio de razonabilidad..... | 41 |
| 2.3. CONTRATO DE TRABAJO..... | 42 |
| 2.4. PARTES EN EL CONTRATO LABORAL..... | 45 |
| 2.4.1. Patrono..... | 45 |
| 2.4.2. Trabajador..... | 46 |
| 2.4.3. Intermediarios..... | 47 |
| 2.4.4. Representantes patronales..... | 48 |
| 2.5. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO LABORAL..... | 49 |
| 2.5.1. Subordinación..... | 49 |
| 2.5.2. Remuneración..... | 51 |
| 2.5.3. Prestación del servicio..... | 53 |

| | |
|--|----|
| 2.5.4. Ajenidad..... | 54 |
| 2.6. MINISTERIO DE TRABAJO..... | 55 |
| 2.7. MODALIDADES DE TRABAJO..... | 57 |
| 2.7.1. Contrato por tiempo indeterminado..... | 58 |
| 2.7.2. Contrato por tiempo determinado..... | 58 |
| 2.7.3. Contrato de trabajo por temporada..... | 59 |
| CAPITULO III..... | 61 |
| 3. CONTRATOS DEPORTIVOS..... | 61 |
| 3.1. DERECHO DEPORTIVO..... | 62 |
| 3.2. CONTRATO DEPORTIVO..... | 62 |
| 3.3. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO LABORAL DEPORTIVO..... | 64 |
| 3.4. SUJETOS DEL CONTRATO DEPORTIVO..... | 65 |
| 3.4.1. Deportista profesional..... | 65 |
| 3.4.2. Empleador deportista..... | 67 |
| 3.4.3. Intermediario deportista..... | 68 |
| 3.5. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DEPORTIVO..... | 69 |
| 3.5.1. Subordinación..... | 69 |
| 3.5.2. Prestación de servicios..... | 71 |
| 3.5.3. Remuneración..... | 71 |
| 3.6. PRECONTRATO EN LOS CONTRATOS DEPORTIVOS..... | 75 |
| 3.7. DIFERENCIA ENTRE DERECHO DEPORTIVO Y LABORAL..... | 76 |
| 3.8. JORNADA LABORAL DEPORTIVA..... | 77 |
| 3.9. CLAUSULA DE RECISIÓN, RENOVACIÓN, TRNSFERENCIA Y EL EMPLEADOR DEPORTIVO..... | 82 |
| 3.10. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR DEPORTIVO..... | 88 |
| 3.11 CONTRATO DE ESPORIZACIÓN..... | 90 |
| 3.12 DERECHO DE FORMACIÓN..... | 92 |
| 3.13. DERECHOS DE IMAGEN..... | 93 |

| | |
|---|-----|
| CAPITULO IV..... | 95 |
| 4. PROCESO PRE JUDICIAL Y JUDICIAL DE LOS CONTRATOS DEPORTIVOS EN COSTA RICA..... | 95 |
| 4.1. JURISDICCIÓN..... | 96 |
| 4.2. SANCIONES A NIVEL DEPORTIVO..... | 98 |
| 4.3. ENTES REGULADORES DEL FUTBOL..... | 101 |
| 4.3.1. Confederaciones..... | 101 |
| 4.3.2. CONCACAF Y UNCAF..... | 105 |
| 4.3.3. Federaciones deportivas..... | 107 |
| 4.3.4. Federación Costarricense De Futbol..... | 114 |
| 4.3.5. Clubes deportivos..... | 119 |
| 4.4. PROCESO PREJUDICIAL..... | 121 |
| 4.4.1. Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos..... | 121 |
| 4.4.2. Cámara Nacional De Resolución De Disputas..... | 123 |
| 4.4.2.1. Procedimiento de la CNRD..... | 126 |
| 4.4.3. Tribunal De Alzada..... | 128 |
| CAPITULO V..... | 130 |
| 5. CONCLUSIONES..... | 130 |

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

INTRODUCCION

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del problema

En la presente investigación se tratarán aspectos relacionados con las condiciones laborales de los deportistas de Costa Rica en cuanto a su legislación actual, mediante el análisis de diversos cuerpos legales, estudios, publicaciones y teorías, que vinculan el cuerpo normativo laboral, con las normas civiles y especiales dirigidas a regular los contratos deportivos.

Se estudiará la importancia de los deportistas profesionales costarricenses haciendo mayor énfasis en los futbolistas por ser esta la actividad deportiva de mayor relevancia a nivel mundial, especialmente en los países latinoamericanos, siendo ésta una actividad que genera satisfacción personal a quienes la practican así como también beneficios económicos y laborales para cada país, y para sus deportistas.

El derecho deportivo es una disciplina reciente, en los años 70 no se consideraba la relación de los deportistas con vínculos de carácter laboral. Por lo tanto, la jurisprudencia fue la que le dio carácter laboral auténtico a las relaciones entre los deportistas, y sus federaciones, clubes o empresas. Las federaciones deportivas desde sus orígenes apartaron el trabajo del deportista profesional de cualquier consideración laboral e históricamente los reglamentos federativos han negado la naturaleza laboral del vínculo deportivo. El art.64 del Reglamento de Entrenadores y Jugadores de la Real Federación Española de Fútbol, menciona expresamente que “no puede considerarse la práctica del juego como actividad laboral” (1965).

Según la regulación española de fútbol, la cual representa un antecedente de todos los reglamentos federativos alrededor del mundo, existían tres aspectos fundamentales en los contratos de los deportistas:

...por una lado, los vínculos carecían, manifiestamente y por expresa disposición reglamentaria, de naturaleza laboral; por otra parte, y como consecuencia de lo anterior, se negaba a los jugadores y entrenadores de la posibilidad de acceder a los tribunales laborales, obligándoles de este modo a someterse a los “tribunales deportivos” como última instancia, y, por último se establecía una configuración extintiva del contrato, en donde primaba por encima de cualquier aspecto, el denominado derecho de retención”. Pagán Martín (2015).

Por lo tanto, se imposibilita al jugador o entrenador a separarse unilateralmente de su club, inclusive finalizado su contrato, por lo que los reglamentos federativos se alejaban de una relación contractual laboral y acercándose a vínculos de naturaleza civil.

Al convertirse el fútbol en un deporte de trascendencia mundial y existiendo una tardía configuración de la práctica deportiva como una actividad laboral, la legislación costarricense no se ha ocupado formalmente del tema. Cada día más personas hacen del deporte un modo de vida, por lo que es necesario garantizar a los jugadores de fútbol tanto doctrinal como normativamente sus derechos laborales y

civiles, para que se puedan desarrollar en su actividad laboral que han escogido como modo de subsistencia, de la mejor forma.

En Costa Rica se le da a los contratos deportivos una denominación de contrato laboral especial, según la doctrina, sin embargo, se deben estudiar algunos elementos esenciales del contrato deportivo como el mercadeo de la imagen publicitaria, los contratos televisivos y los contratos de patrocinio entre otros y confrontarlos con los factores que determinan nuestro código laboral con respecto a la figura de trabajador y empleador, además de otras instituciones que deben ser estudiadas en las diversas ramas del derecho como lo son: el horario, los descansos, la retribución, etc. Son pocos los comentarios legales al respecto y no se ha dado un tratamiento exhaustivo por parte de la doctrina, ni la social y económica del fútbol para un país, alejándonos ya del placer que le genera al aficionado este deporte, dándole relevancia a este fenómeno que debe estar regulado por el derecho.

Distintos autores plantean la autonomía del derecho del deporte, llegando a una conclusión negativa, argumentando que le faltan requisitos esenciales para ello, que son los conceptos y categorías propias, por un lado, y los principios singulares por el otro, entonces no habría un derecho del deporte independiente, en sentido estricto como norma del ordenamiento jurídico independiente con vida propia.

Existe una autonomía objetiva que está determinada por un conjunto de relaciones sociales que por su naturaleza necesitan un grado de desarrollo, para lo cual demandan un ordenamiento jurídico propio, por lo que se han creado organismos especializados que intentan normar todas las conductas sociales generadas en el fútbol, como por ejemplo a nivel latinoamericano el ente fiscalizador del fútbol es la FIFA (Federación Internacional de

Fútbol, en español), y en Costa Rica el INCODER(Instituto Costarricense de Deportes), es la institución que da la potestad a la FEDEFUT (Federación Deportiva de Fútbol) de controlar la actividad futbolística de nuestro país, incluyendo, según su estatuto, hasta los conflictos laborales. A saber, el ordenamiento deportivo supone un grupo de reglas que implica un conjunto especial de normas. Por lo que se debe generar un ordenamiento especializado para este tipo de relación contractual.

En la actualidad, Costa Rica garantiza el cumplimiento y el respeto de los derechos laborales de todos los costarricenses por medio de nuestra Constitución Política, Tratados Internacionales, leyes y reglamentos, sin embargo, algunos de esos derechos están siendo violentados para un sector muy reducido de nuestra población, es decir, las personas del sector deportivo profesional.

1.2. Problematización

El código laboral costarricense establece los conceptos, elementos básicos y esenciales y los sujetos que determinan una relación entre un trabajador y patrono, algunos elementos como la subordinación y remuneración económica entre otros, sin embargo ¿Abarca el código laboral actual de Costa Rica los elementos esenciales para regular la naturaleza de un contrato deportivo? Esto genera confusión a la hora de determinar la naturaleza por lo que se desvirtúa el contrato como tal.

La Federación Internacional de Fútbol (FIFA) establece dentro de su normativa, la creación de federaciones futbolísticas dentro de cada país, con el fin de que cada una, tenga su propia estructura e independencia económica y legal, encargándose de los clubes formados dentro del país, y los conflictos legales que

puedan ocurrir entre jugadores. En Costa Rica a este ente encargado de supervisar el fútbol nacional, se le conoce como Federación Deportiva de Fútbol costarricense, misma que ha creado diversos estatutos que regulan las relaciones y condiciones laborales específicas para los jugadores de fútbol ya sea profesional o aficionado y las reglas técnicas del fútbol. Sin embargo, en Costa Rica existen tribunales especializados deportivos que resuelven los conflictos en todas las materias que tengan que ver con el deporte en general. Entonces ¿Cuáles son los alcances y limitaciones de los tribunales deportivos en conflictos de materia laboral?

Por otro lado, el fútbol nacional o internacional tiene institutos específicos en materia laboral ya que posee una naturaleza específica y no común como la de los trabajadores formales, sin embargo, también posee algunos otros institutos que sí deberían coincidir con los bienes jurídicos tutelados para todos los demás trabajadores, es por eso que surge la interrogante ¿Cómo se tutelan los bienes jurídicos comunes de los futbolistas con respecto a los de los trabajadores comunes?, ¿Bajo cuál normativa resuelven los tribunales deportivos especiales los conflictos laborales de los futbolistas costarricenses?

Los contratos deportivos no han sido completamente descritos por la doctrina y por la ley, por lo que existe escasez de información y determinación para una adecuada legislación, además son pocos los conflictos que llegan a conocerse por los tribunales deportivos especializados y mucho menos los que llegan a conocerse por un tribunal de alzada, ya que en uno de los estatutos de la FEDEFUT, se faculta a dichos tribunales a resolver todo tipo de conflicto deportivo y cierra la opción de recurrir a otra instancia para que conozca y resuelva. Por lo que ¿Cuál es el procedimiento a seguir en cuanto a resolución

de conflictos laborales deportivos, enfocado desde el principio del debido proceso?
¿Cómo ha resuelto Costa Rica diversos conflictos laborales deportivos según la jurisprudencia?

Los sujetos involucrados en los contratos deportivos como futbolistas, técnicos, porteros, entre otros, han resuelto algunos conflictos laborales en los tribunales deportivos, sin embargo ¿Son los tribunales deportivos especiales quienes deben resolver este tipo de conflictos? ¿Cuáles son algunos de los derechos laborales de los futbolistas que se ven trasgredidos al ser limitados a optar por vía jurisdiccional especial?

1.3. Justificación

El propósito de esta investigación es realizar un estudio de la legislación laboral en cuanto a contratos deportivos de los sujetos inmersos específicamente en la disciplina del fútbol se refiere. En los últimos años se han generado discusiones respecto a este tema, ya que algunos autores determinan que los contratos deportivos son una figura especial del derecho laboral y algunos otros le dan un carácter más civilista.

En concordancia con lo antes descrito, las investigaciones relacionadas con el análisis de esta figura contractual especial, que incide en los futbolistas costarricenses, técnicos y preparadores físicos entre otros, puede contribuir al fortalecimiento de las debilidades presentes en los procesos relacionados con la

contratación y permanencia de estos profesionales en su puesto de trabajo, lo anterior con el fin de eliminar estados de indefensión con respecto a conflictos laborales y por consiguiente eliminar las acciones administrativas que violenten algún derecho o garantía laboral de los futbolistas.

En la actualidad, en Costa Rica, se garantiza el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, por medio de reglamentos especiales, leyes y convenciones internacionales, que así lo determinan, sin embargo, ese respeto se ve limitado para un sector pequeño de los trabajadores de nuestro país, los cuales son los deportistas. Esto debido a que existen regulaciones nacionales e internacionales que intervienen en forma regulatoria y se imponen, ante la libertad de las partes a la hora de convenir, por ser materia de derecho público y limita derechos constitucionales y fundamentales.

Por la relación civil y pública entre trabajador y empleador, es que se han declarado algunos derechos irrenunciables y que imponen diversas obligaciones para ambas partes. El sistema judicial actual costarricense, con el fin de exigir el cumplimiento de los derechos laborales, requiere una determinada y específica regulación, por lo que, en esta investigación se propone realizar un estudio de la legislación laboral vigente, de las resoluciones jurisprudenciales y las diferentes normas internacionales, para encontrar respuesta a los vacíos legales del ordenamiento jurídico en lo referente al derecho laboral deportivo.

El proceso laboral actual, se encuentra regulado, principalmente, en el título VII del Código de Trabajo denominado jurisdicción especial de trabajo, donde regula ciertos aspectos específicos de estos tipos de contratos, como competencia de los órganos jurisdiccionales, el proceso laboral en general, conflictos colectivos de trabajo, el acceso a la

Sala de Casación, entre otros. Sin embargo, esta investigación busca analizar la importancia de establecer criterios jurídicos y doctrinales que determinen los elementos esenciales del derecho laboral deportivo, como instituto de naturaleza única y especial y el proceso aplicable en dichos casos particulares; cumpliendo con el debido proceso y respetando los derechos procesales y humanos de cada persona.

El Código de Trabajo costarricense al ser insuficiente en normativa, deja abierta la posibilidad de aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil, lo que puede generar dudas a los profesionales en derecho ya que no se toma en cuenta la especialidad de derecho laboral e intentan trabajar con una versión de derecho totalmente civilista que resulta en un perjuicio en esta materia.

Dentro de la materia laboral se encuentran procesos ya definidos que las personas suelen utilizar para resolver sus conflictos, entre ellos el más común es el proceso ordinario, en el cual se puede conocer causas por derechos irrenunciables (vacaciones o aguinaldo) y otros disponibles por el trabajador (preaviso y cesantía). También existe otra clase de procesos donde se busca el pago de salarios, feriados, horas extra, entre otros. Por lo que esta investigación pretende establecer la vía legal más beneficiosa ya sea para el jugador o entrenador que enfrente un conflicto con determinado club o asociación para la cual labora.

En algún momento de la historia, los deportistas no eran considerados como trabajadores, ya que no se tomaba su cargo como un trabajo, si no se visualizaba más como deportista, dejándolos en una posición de desprotección con respecto a las personas que contrataban sus servicios, por lo tanto, es importante analizar los

términos en los cuales se encuentran las relaciones entre deportistas y la parte contratante, para que se cumpla con los requisitos indispensables en una relación bilateral y que ambas partes se vean beneficiadas unos de otros y que por otro lado ambas partes adquieran y cumplan obligaciones nacidas de dicha relación contractual.

Esta investigación ayudará a aclarar dudas con respecto a los elementos esenciales y especiales de la naturaleza del contrato deportivo, con el fin de determinar la naturaleza jurídica del mismo, a partir de esa determinación es cuando se sientan las bases para determinar vías judiciales, para lograr acceder a la justicia de una manera eficaz y efectiva, donde no se violenten los derechos de los deportistas y así con esto también llenar vacíos legales en la ley. Es decir se busca responder a las necesidades impetuosas y dinámicas que necesita esta relación contractual laboral, a pesar de que ha sido trabajada un poco en países de Europa, aquí en Costa Rica es escasa la doctrina que existe y la jurisprudencia tampoco es basta y, esto deja grandes interrogantes acerca del manejo de los conflictos laborales deportivos en Costa Rica, sin embargo, pese a que se hacen esfuerzos por crear un cuerpo de leyes especial para este tipo de contratos todavía sigue imperando un gran poder económico tanto dentro como fuera del país.

2. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuál es la vía judicial más beneficiosa desde el derecho laboral cuando se genera un conflicto en un contrato deportivo en el fútbol profesional costarricense?

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

3.1. Objetivo general

1. Determinar la vía judicial de un conflicto laboral deportivo, según la legislación laboral, civil o fuero especial; en cuanto los contratos deportivos de futbolistas profesionales en Costa Rica.

3.2. Objetivos específicos

1. Evaluar los elementos esenciales y especiales en los contratos laborales y contratos deportivos en cuanto a la legislación laboral, civil o fuero especial.
2. Analizar la jurisprudencia nacional, sobre conflictos laborales en contratos deportivos.
3. Comparar la legislación civil, laboral y los reglamentos de la FIFA y los estatutos de la FEDEFUTBOL en los conflictos laborales en un contrato deportivo.
4. Proponer algunas opciones normativas para solucionar los conflictos laborales de los futbolistas profesionales costarricenses, respetando todos los derechos laborales.

4. ALCANCES Y LIMITACIONES

4.1. Alcances

En el presente estudio, se analizarán los conceptos y elementos esenciales que determinan un contrato laboral con el fin de determinar la jurisdicción de los contratos deportivos.

Por consiguiente, se comparará la legislación actual costarricense con la internacional en cuanto a análisis jurisprudencial se refiere, así mismo, las resoluciones sobre conflictos laborales en los contratos deportivos a nivel mundial, investigando acerca de la institución más importante en cuanto a fútbol profesional se refiere, que es la FIFA (Federación Internacional de Fútbol).

Se realizará una interpretación de las leyes y reglamentos vigentes en Costa Rica que regulan las relaciones laborales de los jugadores de fútbol profesional, con la intención de determinar el estado de indefensión en un posible conflicto y los vacíos legales que presentan tanto los estatutos de la FEDEFUT, así como sus reglamentos.

Se esperará que con esta investigación se establezca el rumbo adecuado para solucionar un conflicto laboral deportivo en la sede correspondiente, para poner en práctica los derechos de los jugadores profesionales de fútbol como trabajadores y que se les faciliten todas las garantías laborales establecidas por ley.

La investigación servirá para esclarecer los vacíos legales que presenta el tema de contratos deportivos a nivel nacional, y determinar su naturaleza jurídica, así como analizar

cuál es la mejor vía legal que tiene un jugador de fútbol en Costa Rica para hacer valer sus derechos laborales como todos los demás costarricenses.

4.2. Limitaciones

La investigación presenta en un principio; dificultades al momento de recolección de información; ya que el tema posee pocas fuentes de información literaria en Costa Rica. En la mayoría de las bibliotecas consultadas la información es escasa. Se consultan fuentes de dos de las universidades más importantes del país, una de ellas es la biblioteca de la Universidad Nacional, la cual, al no impartir la carrera de derecho, posee una compilación escasa de material bibliográfico en materia de derecho.

Por otra parte, la información que se pudo almacenar por otros medios, como en otras bibliotecas y de manera digital, presenta en su mayoría bibliografía desactualizada.

5. HIPOTESIS

En la presente investigación no se plantea hipótesis en el marco teórico, debido a la carencia de elementos cuantitativos, sin embargo, de una forma práctica se pretende determinar la naturaleza jurídica de los contratos deportivos para eliminar las controversias que genera el vacío en la regulación laboral costarricense sobre dicho tema.

6. TIPO DE INVESTIGACION

6.1. Finalidad

La presente investigación, según su finalidad, es de tipo teórica básica, ya que como expresa Barrantes (2012): es aquella actividad orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato. Su objetivo es crear un cuerpo de conocimientos teóricos en algún campo de la ciencia. (p.64).

El fin de esta investigación es explicar la naturaleza jurídica de los contratos deportivos, para conocer la jurisdicción más viable al ocurrir un conflicto en materia laboral en el ámbito deportivo; específicamente en la disciplina del fútbol profesional costarricense.

6.2. Dimensión temporal

La investigación se ubica temporalmente desde la creación del Estatuto de la Federación de Fútbol costarricense, en el año 2011, cuando se determina al Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos como único órgano jurisdiccional que conoce asuntos deportivos laborales, hasta la actualidad.

Por lo que se determina que es un estudio longitudinal, según lo definen Sampieri, Fernández y Baptista (2014) como: estudios que recaban datos en diferentes puntos del

tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución del problema de investigación o fenómeno, sus causas y sus efectos. (p. 159).

6.3. Marco de la investigación

En esta investigación existen tres campos:

Mega: Se analizarán varios cuerpos legales costarricenses como son la Constitución Política, Código Laboral y Código Civil.

Macro: También se tomarán en cuenta leyes y reglamentos específicos así como legislaciones internacionales tales como los reglamentos de la FIFA en cuanto a sus regulaciones en conflictos laborales de los deportistas se refiere.

Micro: Finalmente se analizarán leyes y reglamentos costarricenses como los Estatutos de la FEDEFUT, Reglamento del ICODER y jurisprudencia costarricense, referida a casos de conflictos laborales en Costa Rica.

6.4. Naturaleza

En la presente investigación cualitativa se interpretan varios textos legales que fundamentan las bases de los contratos laborales a nivel deportivo; y se analiza el procedimiento empleado para la aplicación supletoria de leyes y reglamentos para la solución de conflictos laborales deportivos.

El análisis de esta investigación se basa en el vacío normativo del Código Laboral costarricense en cuanto a la naturaleza jurídica de los contratos deportivos, razón por la cual es de naturaleza cualitativa según nos dice Pineda y de Alvarado (2008):

...El proceso de investigación cualitativa se realiza cuando existen vacíos del conocimiento, o sea, cuando se sabe poco de un fenómeno, una experiencia o un concepto. Los diversos conceptos y patrones surgen cuando se hace el análisis de los datos y se comparan con la teoría que sirve de guía al proceso de análisis. (p. 102).

6.5. Carácter

La investigación es de carácter causal ya que busca explicar los elementos especiales del contrato deportivo, que lo transforman en un contrato laboral especial, y que resultan en casos de indefensión en materia laboral de los jugadores profesionales de fútbol en Costa Rica.

También es una investigación de carácter retrospectivo ya que el fenómeno que se estudia existe en la actualidad, pero los antecedentes del problema se han venido presentando en la última década.

Y por último es una investigación evolutiva ya que se analiza el comportamiento que ha tenido el derecho laboral a la hora de regular contratos de trabajo especiales y cuáles han sido las consecuencias o contradicciones que ha generado. Así como los vacíos legales en la normativa, basados en estudios jurisprudenciales.

7. SUJETOS Y FUENTES DE INFORMACION

7.1. Sujetos de investigación

Kerlinger (2002) señala “los sujetos son todas aquellas personas físicas o corporativas que brindarán información”. (p.93) Citado por Oviedo, 2016, p.102. Para efectos de la presente investigación se recopilará información de abogados expertos en materia de derecho internacional y comparado, por otro lado, se entrevistarán a altos directivos de la FEDEFUT, así como abogados especialistas en derecho deportivo en Costa Rica, y por último se trabajará con algunos futbolistas profesionales de los principales clubes deportivos del país.

7.2. Fuentes de primera mano

Como fuente principal de información de esta investigación, se tomará legislación básica, para extraer tanto principios generales como normativa vigente y vinculante, el Código Laboral y Código Civil costarricense. De estos textos normativos se extrae la información más relevante; ya que, según la pirámide de Kelsen, en orden de jerarquía; estos códigos, se encuentran por encima de leyes y reglamentos.

7.3. Fuentes de segunda mano

Al analizar los contratos deportivos se debe investigar acerca de las particularidades del tipo de contrato y las consecuencias sociales; por lo que es necesario indagar en los reglamentos específicos de órganos con competencia deportiva, siendo el caso de los estatutos técnicos y administrativos creados por la FEDEFUT, también se deben consultar reglamentos de acatamiento obligatorio como lo son los creados por la FIFA, y jurisprudencia nacional e internacional.

8. SELECCIÓN DEL MUESTREO

8.1. No probabilístico

Al ser la investigación de tipo cualitativo, el tipo de muestra que se toma en cuenta es de tipo no probabilístico, ya que no es aleatorio y se desconoce la probabilidad de selección de cada unidad o elemento del universo. La muestra que se extrae para ser analizada no necesariamente representa la totalidad de la población.

Según Pineda y de Alvarado (2008) ...el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas y probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (p.134).

9. TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR INFORMACION

Por el tipo de investigación se tomarán en cuenta varias técnicas e instrumentos para la recolección de información, entre ellas se realizará una entrevista con preguntas abiertas a un profesional en derecho deportivo, miembro de la Asociación Profesional de Jugadores de Costa Rica (ASOJUPRO), para lo cual se elaborará una guía temática abierta, donde el entrevistado tendrá la oportunidad de dar su punto de vista de manera clara y extensa.

También se empleará la técnica de análisis de contenido, ya que se profundizará en la normativa de varios textos legales, comparándolos con otras legislaciones y la revisión exhaustiva de jurisprudencia nacional e internacional; para lo cual se confeccionarán fichas de análisis.

Entrevista

Nombre del entrevistado: Steven Brice

Puesto: Presidente Ejecutivo ASOJUPRO.

Fecha: 10 de mayo del 2019, a las 3 pm.

Preguntas:

Buenas Tardes

1. ¿Cuál es su nombre, a que se dedica, ¿cuál es su función en ASOJUPRO?
2. Mi investigación trata de determinar la jurisdicción de los contratos deportivos, ¿si es jurisdicción laboral, civil o fuero especial? ¿Qué considera al respecto según su experiencia?
3. ¿Cómo funciona el precontrato en Costa Rica?, con respecto al cumplimiento de obligaciones, ¿tanto jugador como club?
2. ¿Cuál es la jornada laboral de un deportista de primera división? Incluye concentraciones, viajes, traslados, entrenamientos, derechos de imagen. ¿Si es así cuantas horas al día o semana?
3. ¿Para los jugadores aplica días descanso, feriados?
4. ¿Cuáles derechos laborales pueden los futbolistas reclamar por los tribunales de justicia? ¿Qué casos ha visto usted en la práctica?
4. En el caso de las cláusulas de rescisión como se maneja en Costa Rica. ¿Qué tipos de rescisión se manejan en Costa Rica?
5. ¿Cómo resuelven en materia civil la rescisión en los tribunales?
6. ¿Cuál es la diferencia legal entre una asociación y un club deportivos en materia laboral?
6. ¿Cómo aplica la prórroga o renovación del contrato en nuestro país, ¿cuáles son los tipos que usan en CR?
7. ¿Cómo se maneja el pago de una indemnización por derecho de formación del club primitivo?
8. ¿Cuáles conflictos somete la FEDEFUTBOL a los clubes, a tribunal de arbitraje antes de poder acudir a los tribunales ordinarios?
9. La nueva legislación procesal laboral ha afectado o beneficiado en algo la solución de conflictos laborales deportivos. ¿Cuándo recurren al tribunal administrativo de conflictos deportivos los jugadores?
11. ¿Qué derechos deportivos son considerados como materia civil en Costa Rica?
12. ¿Cómo son resueltos los derechos de imagen en Costa Rica y por qué vía?, ¿Son contratados dentro del marco laboral o del civil??

10. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Las variables conceptuales de esta investigación están enfocadas en términos teóricos tipo diccionario que definen conceptos de lo general a lo abstracto. Es decir, se analiza desde la generalidad del contrato laboral común hasta la particularidad del contrato deportivo laboral.

Por otra parte, se intenta obtener la mayor información posible de forma operacional, revisando exhaustivamente literatura que apoye los conceptos ya definidos para que se adecue al contexto.

Y finalmente la investigación utilizará instrumentos cualitativos como la entrevista y el análisis de contenido para recolectar la mayor información no documentada.

CAPITULO I

1. NOCIONES PRELIMINARES DEL CONTRATO

1.1. CONTEXTO HISTORICO

En nuestro país existen diferentes organismos encargados de reglamentar la práctica del fútbol en sus diferentes categorías y de aplicar la norma en los diferentes conflictos deportivos, ya que la práctica del fútbol profesional en Costa Rica en las últimas décadas ha evolucionado, siendo este deporte una actividad económica importante para el país.

Entre las instituciones más importantes que regulan las normativas deportivas se encuentra el Instituto de Deporte y Recreación (ICODER), cuyo origen es muy reciente, nace el 1° de agosto de 1998, creado por la Ley 7800, en su artículo primero que reza lo siguiente: ICODER (1998) “ARTICULO 1: Crease el Instituto Costarricenses del Deporte y la Recreación, en adelante el Instituto, como institución semiautónoma de Estado, con personalidad jurídica propia e independencia administrativa”.

El fin primordial de este instituto es la promoción, apoyo y estímulo de la práctica individual y colectiva de distintas disciplinas deportivas de los habitantes de la República, incentivando la salud integral de la población.

El instituto junto con las Áreas de Deporte Competitivo y Recreación y Administrativa Financiera, son los encargados de emitir las directrices técnicas de la estructura del ICODER, en procura de la utilización de los recursos de forma eficiente. Entre sus principales actividades se encuentran la realización de juegos

deportivos nacionales, juegos deportivos estudiantiles y comunales y el apoyo a federaciones y asociaciones deportivas y recreativas, entre otros.

Para fines de esta investigación, es el fútbol, el deporte en el cual se centra, por lo que es necesario evaluar el organismo que se encarga de regular específicamente este deporte, el cual es La Federación Costarricense de Fútbol (FEDEFUTBOL), institución que es fiscalizada directamente por el ICODER, cuyos alcances y limitaciones se encuentran regulados en la Ley 7800 del ICODER y de la Ley de Asociaciones según lo descrito en el párrafo primero del artículo 1 del Estatuto de la FEDEFUTBOL (2001) cita:

“ARTICULO 1: FEDEFUTBOL es una organización privada sin fines de lucro de naturaleza asociativa de segundo grado tutelada bajo el régimen jurídico de la Ley 7800 del ICODER y de la Ley de Asociaciones e inscrita en el Registro de Asociaciones del Registro Nacional de Costa Rica. Está constituida por una duración indefinida”. (p.4)

Dicha federación es miembro de la FIFA, CONCACAF Y UNCAF con quienes mantienen una relación de jerarquía, por lo que se deben acatar y respetar sus leyes y reglamentos que sirven de base para la normativa interna de la federación. Entre los objetivos de la FEDEFUTBOL, cabe mencionar algunos de los más importantes que competen a esta investigación, los cuales se encuentran citados en el artículo segundo del estatuto como lo son; reglamentar y controlar constantemente el fútbol en todo el territorio de Costa Rica, organizar las competiciones a nivel nacional y las internacionales que le competan, así como

elaborar reglamentos y disposiciones que garanticen su implementación, proveer al fútbol profesional los mecanismos necesarios para desarrollar los órganos jurisdiccionales.

Tanto ICODER como FEDEFUTBOL deben someter su normativa como estatutos y códigos disciplinarios a los lineamientos establecidos en el Código Disciplinario de la FIFA, sin embargo la federación debe crear sus cuerpos legales competentes para solucionar conflictos deportivos tanto disciplinarios, administrativos y contractuales, según lo establece el artículo 56 del estatuto de la FEDEFUTBOL, (2011), que cita: “ARTICULO 56: Los órganos jurisdiccionales de FEDEFUTBOL son: a) Órgano disciplinario: tribunal de alzada, y b) Órgano de resolución de disputas: Cámara Nacional de Resolución de Disputas” (p.32).

Es importante destacar que, en el mismo artículo mencionado anteriormente además de establecer los órganos jurisdiccionales diseñados por la FEDEFUTBOL, también se abre la posibilidad para jugadores y entrenadores de acudir a otra instancia especial, para poder dirimir los conflictos, este órgano se llama el Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos del ICODER.

El Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos (TRIACODE), fue creado con el fin de solucionar conflictos de interés público, como el deporte y así asegurar a sus usuarios el acceso a la justicia, ya sea que la naturaleza jurídica o la relación contractual sea originada de una relación de carácter deportivo o laboral deportivo con alguna asociación, federación o sociedad anónima deportiva.

Por su parte, el artículo 69 de la Ley 7800, Ley de Creación del Instituto del Deporte y Recreación y su régimen Jurídico, ICODER (1998) dice:

ARTICULO 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, 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”.

1.2. CONTRATO: NOCIONES PRELIMINARES DEL CONTRATO

Para realizar un análisis del tipo de jurisdicción la cual es competente respecto a los contratos deportivos es importante revisar brevemente algunos conceptos, principios básicos y generalidades que encierran los diferentes tipos de contratos.

1.2.1. Concepto de contrato.

El contrato es en términos generales, un acuerdo privado entre las partes comprometidas recíprocamente a cumplir una serie de obligaciones. Es entonces un negocio jurídico bilateral o multilateral que tiene como finalidad crear derechos y obligaciones entre las partes contratantes.

Según Torrealba, (2009) define el contrato como “...una manifestación bilateral o plurilateral de voluntad dirigida a la producción de efectos jurídicos lícitos de naturaleza patrimonial... (p.17)” la parte se obliga a dar, hacer o no hacer algo a favor de otro.

El objeto del contrato es la producción de efectos jurídicos ya sea creándolos, modificándolos o extinguiéndolos; este debe ser determinado, posible, cierto y lícito. Es decir, que deben tener una causa legítima, la ausencia de ella provoca nulidad absoluta. Las partes no pueden realizar algo imposible, por eso también el contrato debe ser determinado o determinable, ya que el trabajador debe conocer cuáles son exactamente los servicios que debe prestar.

También en todo contrato debe existir una causa, la cual establece la relación entre las partes, es decir es el fin del contrato.

1.2.2. Elementos del contrato

El objetivo principal de los contratos es producir efectos jurídicos para las partes contratantes, sin embargo, estos deben cumplir con una serie de requisitos

como ser posibles y lícitos, es decir deben tener una causa justa. Si no se cumple con estos requisitos según lo describe nuestro código civil serán actos jurídicos con nulidad absoluta. Por lo tanto, en los contratos se distinguen tres tipos de elementos: esenciales, naturales y accidentales.

“Los elementos esenciales son aquellos, sin los cuales el acto jurídico no produce efectos, es decir son los elementos que determina la existencia y validez de los contratos, por otra parte los elementos naturales le pertenecen al contrato específico que se lleve a cabo, sin necesidad de una cláusula especial y están señalados en la ley, estos son de orden privado a diferencia de los esenciales que son de orden público; finalmente los elementos accidentales que ni naturalmente ni esencialmente le pertenecen al acto jurídico, pero pueden agregarse como cláusula especial” Orrego Acuña(2018).

Como elementos esenciales podemos citar: la capacidad de contratar que se refiere a ser legalmente considerado sujeto de derecho, por otro lado se debe contar con el consentimiento de las partes contratantes, es decir la manifestación de la voluntad. De igual forma, un elemento muy importante, como se habló anteriormente, es el objeto el cual debe ser lícito, que se encuentre dentro del comercio de los hombres y posible, donde las partes contratantes se obligan a realizar un negocio enmarcado dentro del ordenamiento jurídico, por último tenemos dos elementos no menos importantes, causa justa que se refiere a las razones que tienen las partes para contratar y que cumpla con todas las formalidades que el ordenamiento requiera según sea el caso.

Entre los elementos accidentales del contrato tenemos como ejemplos, condiciones suspensivas del contrato, estipulaciones, las cláusulas de resolución de conflictos, cláusulas de riesgo, cláusulas de interpretación y conservación del contrato, entre otras.

En cuanto a los elementos naturales del contrato los define Torrealba (2009) “como aquellos elementos mínimos que deben reunir un contrato para ser calificado bajo una calificación jurídica. Es decir, que vienen a ser los rasgos básicos sine que non, de una determinada figura contractual” (p.38). Lo que logra tipificar legalmente un contrato.

1.3. TIPOS DE CONTRATOS CIVILES

Los contratos se clasifican en:

- a) **Contratos unilaterales:** es el acuerdo de voluntades en el cual se generan obligaciones solo para una de las partes, mientras que la otra parte goza de derechos. Por ejemplo, la donación.
- b) **Bilaterales o sinalagmáticos:** es el contrato que, al contrario del unilateral, genera obligaciones para ambas partes contratantes. Por ejemplo, la compraventa.
- c) **Plurilateral:** es el contrato donde intervienen más de dos voluntades. Como por ejemplo la sociedad.

- d) Onerosos: este tipo de contratos genera derechos y obligaciones para ambas partes. Es decir, implica un contrato de cosas materiales.
- e) Contratos de tracto sucesivo: es el contrato en que las prestaciones se cumplen en determinado periodo de tiempo. Por ejemplo, la compra en abonos.
- f) Principales: es aquel que, sin necesidad de otro acto jurídico, existe por sí mismo.
- g) Accesorios: es el contrato que existe, dependiendo de un contrato principal.
- h) Instantáneo: es aquel que se cumple cuando se celebra el mismo.
- i) Conmutativos: es aquel contrato donde el objeto del contrato es cierto y conocido desde el momento de la celebración del contrato. Por ejemplo, el arrendamiento.
- j) Gratuitos: es el tipo de contrato donde una de las partes adquiere derechos sin ningún tipo de obligación económica. Como por ejemplo la donación.
- k) Aleatorios: es aquel tipo de contrato que para su ejecución es necesario que se realice una condición
- l) Nominados: son contratos típicos, es decir cuando el tipo de contrato se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico.
- m) Innominados: son los contratos llamados atípicos, ya que carecen de una regulación específica. Por ejemplo, los contratos de energía eléctrica.
- n) Traslativos de dominio: es aquel contrato donde una o ambas partes ceden sus derechos. Por ejemplo, la compra y venta.
- o) Consensual: es aquel que se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades de las partes contratantes.
- p) Real: es aquel que se constituye con la entrega de la cosa.
- q) Contratos de libre discusión y adhesión: en cuanto los contratos de libre discusión se refieren a la libertad de contratar que tienen las partes de forma voluntaria,

discutiendo libremente las obligaciones que contraen mutuamente. En cuanto los contratos de libre adhesión, es contrario al anterior, ya que no se permite la discusión. Se da cuando grandes empresas anuncian el producto o servicio que ofrecen sin dar la oportunidad al cliente de cambiar o modificar las condiciones ya previstas en el contrato.

- r) Contratos forzosos: son relaciones jurídico- privadas, que se producen como efecto de alguna disposición legal, dando lugar a obligaciones patrimoniales entre dos partes, que no han manifestado su consentimiento; como por ejemplo la expropiación de un terreno.
- s) Contratos individuales y colectivos: el contrato individual, es el que se celebra entre las partes, pero en el cual todas las partes deben manifestar su consentimiento, independiente si sea dos partes o múltiples en el contrato. En cambio, los contratos colectivos, por el hecho de formar parte de un grupo, alguna consecuencia contractual que surge entre las partes afectará directamente a todos los miembros del grupo como también es beneficiosa para todos.

CAPITULO II
2. CONTRATOS LABORALES

2.1. DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo tiene como objetivo regular las relaciones laborales para conseguir un equilibrio entre trabajadores y patrones, creando un conjunto de normas jurídicas que permitan proteger, defender o guiar dichas relaciones.

Por lo tanto, para Dávalos (1996), el derecho de trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo. (p.44). Lo que refleja que uno de los objetivos principales de esta rama del derecho es que ninguna de las partes del contrato se encuentre en desventaja ante la otra.

2.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios jurídicos de cualquier rama del derecho; vienen a constituir la esencia que le atribuye el carácter de validez a la misma. Estos principios cumplen funciones muy importantes; como servir para resolver aquellos casos no previstos por la ley, en este caso la ley laboral vigente, es decir sirve como fuente supletoria de la norma.

2.2.1. Principio protector:

En otras ramas del derecho, la preocupación es siempre proteger la paridad jurídica entre las partes que contratan, en el caso del Derecho Laboral, la preocupación es proteger a una de las partes, para nivelar las desigualdades existentes

entre las partes. Y en el caso de la relación laboral la parte que se considera más débil es el trabajador. Este principio fue inspirado en las Garantías Constitucionales, que protegen al trabajador.

En el Código de Trabajo Costarricense, en el artículo 17, se refleja la función proteccionista de la legislación, en cuanto establece “*para los efectos de interpretar el presente Código, su Reglamento y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social.* Y la Constitución Política también regula ciertos derechos de los trabajadores, entre ellos que todas las personas puedan tener una ocupación honesta y remunerada, y el Estado debe garantizar que la persona pueda elegir libremente su trabajo.

Dentro del principio protector, podemos encontrar otros principios que se derivan del mismo y que son de suma importancia para el Estado poder establecer garantías que aseguren la estabilidad laboral de todas las personas, entre estos principios especiales se encuentran los que se mencionan a continuación.

Indubio pro operario:

Esto significa que, en caso de duda, se resolverá a favor del operario o trabajador. Según nos aclara Arias (1999): “*significa que entre dos o más sentidos de una norma, habrá de optarse, en caso de duda, por el más conveniente para el empleado*” (p.88). Este principio fue extraído del Derecho Penal y el objetivo es proteger al trabajador del poder de mando que tiene el patrono, que pudiera generar algún tipo de presión hacia los trabajadores, lo que significa que, en razón del poder, se podría decir que el trabajador se encuentra en desventaja.

Condición más beneficiosa:

Permite el mantenimiento de las condiciones de trabajo, a pesar de que disposiciones legales aplicadas con anterioridad, se encuentren derogadas, se debería aplicar la norma que se encuentre derogada a favor del trabajador. Es decir, se deben respetar y poner en práctica los derechos adquiridos del trabajador.

Según informe de investigación de CIJUL, *“el principio de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta, anteriormente reconocida, que ha de ser respetada al promulgarse la nueva regulación del trabajo al que la misma se refiere”*. (<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/>)

Esto implica que, cuando se dicte un nuevo reglamento o disposición que sea aplicable para todas las situaciones laborales, y las condiciones anteriores eran más beneficiosas para el trabajador, quedarán modificadas y no se aplicarán las nuevas disposiciones, excepto si se mejoran las condiciones del trabajador y no es perjudicado por los nuevos reglamentos.

2.2.2. Principio de irrenunciabilidad de derechos:

Existen derechos laborales de los cuales no se puede disponer, ya que son de carácter imperativo, sin embargo, cuando son derechos disponibles existe la posibilidad de establecer acuerdos. Al respecto, expone Cascante (1999):

“Consiste en la imposibilidad jurídica que tiene el trabajador de privarse voluntariamente de las ventajas concedidas por el Derecho Laboral, en

beneficio propio. Este principio rompe con la normativa civil, según las cual las partes tienen derecho a renunciar a los que ellos quieran” (p. 209).

Entonces, el trabajador debe cumplir con los requerimientos legales y es un derecho al cual no puede renunciar, así lo expresa el Código de Trabajo, en el numeral 11, que establece que serán absolutamente las renunciaciones que hagan los trabajadores, al mismo código y leyes conexas.

2.2.3. Principio de continuidad laboral:

Uno de los objetivos principales del derecho laboral es asegurar la más larga duración de las relaciones entre el patrono y empleado. Porque la idea es que la relación sea continua y prolongada en el tiempo, hasta que la persona logre pensionarse. Al respecto menciona Cascante (1999):

“tiende a atribuirle la más larga duración posible al contrato de trabajo o relación laboral, considerando que esta es, sino la única, si la más importante fuente de ingresos (salario) del trabajador, para su manutención y el de su familia. En otras palabras, se trata de una preferencia del Derecho Laboral, por los contratos de duración indefinida” (214).

Este principio pretende proteger también, a los trabajadores de rupturas laborales injustificadas por parte del empleador, promoviendo estabilidad laboral.

2.2.4. Principio de la Primacía de la Realidad:

Se refiere a las circunstancias reales del trabajo, es decir basado en los hechos que se dan realmente en una relación laboral y no lo que se encuentre en un documento. Este

concepto lo determina el artículo 18, párrafo segundo del Código de Trabajo que menciona: “...se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que lo recibe”

2.2.5. Principio de Buena Fe:

Este es un principio que aplica la moral de las personas, dignidad y fe en el ser humano, es decir la lealtad de las partes entre sí y con el órgano jurisdiccional. Según informe de investigación de CIJUL, este principio se refiere a “una manifestación de rectitud y honradez objetivas e incluso la subjetiva creencia o convicción de que se actúa conforme a derecho” (<http://cijulonline.ucr.ac.cr/>)

2.2.6. Principio de razonabilidad:

El principio de razonabilidad trata de establecer un límite en cuanto las obligaciones de ambas partes en una relación laboral; ya que en los contratos debe estar establecido lo que el trabajador está obligado a realizar, es decir delimitar las funciones. Las actuaciones de ambas partes deben ser coherentes y compatibles dentro de las posibilidades de cada persona y la naturaleza de la labor que se desempeña.

2.3. CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es una figura fundamental en el Derecho, para lo cual se ha construido todo un marco legal laboral, el cual delimita el campo de aplicación. Por todo lo anterior, que es una rama autónoma del derecho, cuyo ámbito de aplicación es específicamente los trabajadores que prestan sus servicios por una retribución, mediante la dirección de una persona ya sea física o jurídica. En el contrato de trabajo se presentan singularidades que ninguna otra rama del derecho presenta, como el derecho civil o el común, así, Fernández (2013) lo expresa:

“La singularidad radica en la prestación de la actividad, que constituye el objeto del contrato de trabajo, que es una actividad inseparable de la persona que la presta. Se da una íntima conexión relación entre el sujeto del contrato (trabajador) y el objeto del mismo, (la prestación de la relación laboral, en cuanto esta prestación es inseparable de la persona...” (p.203)

Es entonces la relación laboral de carácter personalísimo, de ahí se desprende la singularidad y especialidad de esta rama del derecho, y la necesidad de los Estados de especial regulación, distinta a las demás ramas. Y se estiman principalmente los aspectos jurídicos- personales y no tanto los patrimoniales como en otro tipo de contratos.

Para analizar el contrato laboral es importante definir las características singulares, entre las que se puede mencionar que es un contrato bilateral, ya que genera obligaciones para ambas partes, es oneroso en cuanto la parte trabajadora presta su servicio y el empresario

retribuye su labor. Por otra parte, las prestaciones son recíprocas por lo que el empleador debe pagar una retribución por el servicio prestado por el trabajador, no así, si este no presta su servicio, lo que lo define como un contrato sinalagmático.

Es de carácter conmutativo, ya que cada parte tiene claro, al contratar, las prestaciones a las que están obligados; otra característica importante es que a la hora de contratar las partes deben expresar libremente su consentimiento de aceptar el contrato y las obligaciones que se desprenden de él y por último es de tracto sucesivo ya que sus efectos se prolongan en el tiempo.

En Costa Rica, es el Ministerio de Trabajo el encargado de establecer las normas que determinan una relación laboral, y en esta investigación se analiza específicamente la relación laboral deportiva, la cual es una especialidad con respecto a la relación laboral común.

Dicho lo anterior, se establece que efectivamente las relaciones laborales deportivas son una especialidad del derecho laboral, por lo que es importante describir los conceptos base que determinan la naturaleza jurídica de un contrato laboral; el Código Laboral costarricense describe el concepto en su numeral 18, Asamblea Legislativa (1943), el cual define el contrato de trabajo como:

ARTICULO 18: “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 en ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma” (Asamblea Legislativa, 1943, p.16)

Para la presente investigación es importante establecer los elementos esenciales que se desprenden de dicho concepto, así más adelante comparar la definición y elementos del contrato deportivo y determinar las similitudes entre ambas figuras. Por eso, es necesario definir las partes en el proceso, es decir los dos sujetos que se relacionan mediante la subordinación y prestación de servicios de una de las partes y la remuneración que brinda la otra parte.

En los contratos laborales, como en todos, deben reunirse los requisitos mínimos; como el objeto que debe ser posible, cierto y lícito. Y aún más importante debe existir también una causa lícita y cierta, a lo cual Cabellanas (2001) aporta:

“La causa designa, ante todo, el fin que las partes buscan en un tipo determinado de contrato. Se trata de una noción general y abstracta, que es siempre la misma en un contrato de tipo determinado. En el trabajo, la causa consiste, para el patrono, en la ejecución del trabajo por parte del trabajador; para este, es la obtención del salario prometido por el patrono” (p.403).

Para que exista un contrato laboral debe tomarse en cuenta requisitos indispensables como la voluntad de contratar y de aceptar el contrato, es decir que ambas partes estén de acuerdo, también debe existir capacidad mental, física y legal, lo que significa que la persona debe estar enterada de lo que está acordando según sus habilidades y preferencias, comprendiendo y aceptando las consecuencias de su convenio. Esta contratación debe ser onerosa y de tracto sucesivo, es decir debe existir una remuneración por el servicio prestado de forma regular.

Tanto la parte trabajadora como el patrono están obligados a cumplir con ciertos requisitos mínimos establecidos de previo en el contrato y dependiendo de la modalidad de trabajo que desempeñe. La parte trabajadora entre sus obligaciones tiene que cumplir con una jornada de trabajo, llevar a cabo su labor en las instalaciones establecidas, portar uniforme si fuera el caso y cumplir con los reglamentos que establece la empresa o patrono. Y por su parte, el patrono debe cumplir con el pago del salario pactado o mínimo según la regulación actual, cumplir con las respectivas cargas sociales y proveer al trabajador de las herramientas básicas para el cumplimiento de tareas.

2.4. PARTES EN EL CONTRATO LABORAL

2.4.1 Patrono

Es quien requiere los servicios del trabajador y este obtiene de él, los frutos de la relación a cambio de una remuneración, el profesor Olea (1980), lo resume como “Persona que hace suyos originalmente los frutos del trabajo contractualmente prestado, obligándose a remunerarlos” (p.101).

Un concepto más amplio considerando otros aspectos conexos de la relación laboral, más ampliamente, Fernández (2013) explica:

“... es la parte de la relación laboral acreedora del trabajo y deudora del salario, prescindiendo de otros conceptos económicos o sociológicos, que también se dan en la noción amplia de empresario, como son los de titular de la empresa o explotación, organizador de la producción o detentador de los poderes directivos de la empresa. El empresario, en cuanto parte del contrato de trabajo, puede ser, a diferencia del trabajador, una persona física o una persona jurídica” (p. 230).

Por su parte el Código de Trabajo describe en el artículo dos, que el patrono puede ser persona física o jurídica, quien emplea los servicios de otro independientemente de la forma del contrato. Por lo que se puede concluir que toda persona que requiera los servicios de un trabajador es considerada patrono.

2.4.2 Trabajador

El concepto de trabajador es de suma importancia ya que, en la relación laboral, es éste quien motivó al legislador a la búsqueda de soluciones y de mejorar las condiciones de vida y trabajo de los asalariados; a quien se le aplicará directamente la legislación laboral. Al respecto, Fernández (2013) define: *“Es trabajador la persona física que voluntariamente, preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica denominada empleador o empresario” (p.227).*

Este sujeto es la figura principal en la relación laboral, ya que es quien presta el servicio y se encuentra subordinado; es decir es el sujeto central del ordenamiento jurídico

laboral. El código laboral en su numeral cuarto define al trabajador, como: *“Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”*. (p.10)

Solo puede ser trabajador la persona física, ya que la obligación es de carácter personal, por lo que se habla de un contrato especial, frente otros tipos de contratos, no pudiendo separar la prestación del servicio, de la persona que lo ejecuta. Por lo tanto, se puede decir que una relación laboral nace cuando una persona física se encuentra obligada a prestar un servicio, realizar determinados actos o ejecutar obras.

2.4.3 Intermediarios

Se trata de contratar los servicios de otras personas para que realicen determinadas labores en beneficio de otro (patrono), obteniendo de este servicio un pago o una determinada comisión.

Generalmente son empresas pequeñas que prestan un servicio a otra empresa más grande, como por ejemplo servicios de seguridad o limpieza. Según explica Fournier (2011) *“Su finalidad es responder a las obligaciones sociales, pero en realidad quien ordena el trabajo, quien pide y fiscaliza las obras y quien paga todos los costos es otra persona”*. (p.9). El código de Trabajo en su numeral tercero define al intermediario como:

ARTÍCULO 3.- Intermediario es toda persona que contrata los servicios de otra u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este

quedará obligado solidariamente por la gestión de aquél para los efectos legales que se deriven del presente Código, de sus Reglamentos y de las disposiciones de previsión social. (Código de Trabajo, 1943).

En esta figura quedan obligados solidariamente tanto el patrono como el intermediario a responder legalmente por partes iguales por todos los efectos que generen del contrato laboral creado, siendo así un ejemplo de ello todas las cargas sociales, como el seguro social.

2.4.4 Representantes patronales

Personas encargadas de actuar en nombre, mando, decisión y poder del patrono, por lo que se diferencia de los intermediarios, ya que representa al patrón, sustituyendo su voluntad. En esta figura se incluyen administradores, directores, jefaturas, entre otros. Al respecto el Código de Trabajo en su artículo quinto define al representante patronal como:

ARTÍCULO 5.- Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración. (Código de Trabajo, 1943).

Lo que quiere decir entonces, que los representantes patronales son quienes ejercen funciones de jefatura, pero no son los patronos de los trabajadores, sin embargo actúan ante los trabajadores como jefe directo ya que pueden dar órdenes, vigilan y sancionan al trabajador.

2.5. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO LABORAL

A continuación, se hace referencia a los elementos esenciales del contrato laboral, aquellos que hacen nacer el contrato a la vida jurídica, los cuales son la subordinación, la prestación de servicios y la remuneración.

2.5.1 Subordinación

La parte trabajadora siempre presta su servicio de manera subordinada, ya que se encuentra bajo las órdenes de la empresa que lo contrata y la que se encarga de la organización y dirección de la empresa. Para lo cual Plá (1991) expresa:

“La subordinación para existir no necesita ser concretada, sino que basta la posibilidad del empleador de ejecutar su poder de dirección sobre la actividad del prestador del trabajo. Cuando esa posibilidad surge, aunque no se concrete, estamos ante una relación subordinada de trabajo” (p.25).

El patrono es dueño de la empresa o el negocio para el cual el trabajador desempeña sus labores y es este quien recibe los frutos o ganancias, por lo que técnicamente el patrono ejerce el poder sobre el trabajador, dirigiendo las tareas que aquel debe cumplir en la empresa. Y también existe una subordinación jurídica ya que, por el acuerdo de voluntades en el contrato laboral, nacen una serie de

obligaciones para cada una de las partes. En esta misma línea el empleador ejerce sobre el trabajador los poderes de dirección, fiscalización y disciplinarios los cuales son basados en el objeto de trabajo. El Código de Trabajo en su numeral 18; explica la relación de subordinación, describiendo al contrato individual “... como aquel en que una persona se obliga prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta...”

Este poder de dirección es únicamente en el ámbito laboral, donde se crean una serie de normas a nivel interno que deben ser acatadas por el trabajador, para cumplir las prestaciones requeridas; por lo que cada empresa debe tener un reglamento interno.

Por lo que se podría concluir según el voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia N° 1372-2010 del 18 de diciembre del 2015; que la subordinación es el elemento diferenciador de una relación laboral con las demás; exponiendo:

...generalmente, el elemento determinante y diferenciador es el de la subordinación; y, en ese sentido Rivas señala: “La distinción en abstracto y en concreto del contrato de trabajo con otras figuras contractuales en las que una parte se obliga a realizar una prestación de trabajo, continúa fundándose en el criterio de la subordinación.” (RIVAS, Daniel. “La subordinación, criterio distintivo del contrato de trabajo” Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1999, p.185).

Es el empleador quien dispone y coordina las actividades de quien presta el servicio, es de ahí donde se desprende la relación de subordinación entre el patrono y trabajador, citado en el artículo 18 del Código Laboral donde hace referencia a conceptos de dependencia

permanente y dirección inmediata; es ahí donde el patrono puede fiscalizar y modificar ciertos parámetros, según los requerimientos de la empresa, lo cual ha sido consentido por el trabajador desde el momento que fue contratado. Los patronos pueden aplicar sanciones al empleado por alguna situación en particular de incumplimiento de sus labores, lo que ejemplifica claramente la relación de subordinación.

2.5.2 Remuneración

Otro de los elementos esenciales del contrato laboral, es el salario que recibe el trabajador como pago por la prestación del servicio, ya que no es lógico pensar que un sujeto estará subordinado a otro, ejecutando una labor, sin ser recompensado por el servicio brindado, según menciona Molero (1988) ... *“la existencia de una remuneración ha constituido históricamente un elemento natural del contrato”* (p.42).

La contraprestación que el empleador debe dar al trabajador es equivalente a la prestación del servicio brindado, generándole un beneficio o ingreso al empleado. Sin embargo, no debe verse dicha remuneración como una contraprestación en sentido estricto, sino como una consecuencia directa del contrato laboral. Esta remuneración es considerada laboral, siempre y cuando se repita en periodos fijos de tiempo, ya sea de forma mensual, semanal o quincenal.

Al respecto Mirolo (1980) enuncia:

“La finalidad de subsistencia que el salario tiene para el trabajador, no es asumido directamente por el patrono o empresario, si no que este se obliga a retribuir el trabajo prestado por el trabajador, que por otra parte constituye su único título o medio para cubrir las necesidades más vitales” (p. 144).

El patrono otorga una contraprestación al trabajador; que debe ser equivalente al servicio que presta, esta retribución es llamada salario que perciben los trabajadores ya sea en dinero o en especie por la labor realizada, lo cual es un derecho fundamental plasmado en nuestra Constitución Política.

Respecto a la determinación del salario Cabellanas (1988) menciona:

“Debe señalarse previamente que la forma de determinación del salario no modifica la naturaleza del contrato. Poco importa que se fije el salario por la duración del trabajo o según la productividad de éste; en ambos casos, las relaciones jurídicas de las partes son las mismas, y siempre hay contrato de trabajo. La denominación dada por los contratantes a la retribución tampoco influye en la naturaleza de esta, y por más que se haya convenido como jornada, no lo será si el pago se efectúa por períodos de un mes; como no constituirá sueldo, si la remuneración se abona diariamente” (p.204).

Generalmente a esta remuneración se le llama salario el cual es una retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo. Sin embargo, también se puede presentar como componentes salariales para lo cual la sala segunda de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia N° 564-02 de las nueve horas del ocho de noviembre del dos mil dos, pronunció lo siguiente:

“el salario comprende no sólo el fijado en la escala respectiva; sino, también, así remuneraciones adicionales, llámese bonificaciones, comisiones, premios, zonaje, antigüedad, etc; por lo que estipendio se refiere a la totalidad de beneficios que recibe el trabajador”

Lo que no es considerado salario son las regalías o premios que se dan de manera esporádica al trabajador y no se encuentran estipuladas dentro del contrato de trabajo, por lo que no puede ser exigido por el trabajador.

Por lo que se puede concluir que la remuneración en la relación laboral es esencial. Si no hay retribución de los servicios del trabajador, no hay contrato de trabajo, ya que el salario es lo que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios.

2.5.3 Prestación de servicio

Se considera el trabajo prestado por parte del empleado contratado, por sus condiciones personales, es decir, al comprobarse la prestación del servicio, es razón suficiente para presumir la existencia de un contrato o relación laboral. El código laboral lo confirma en su numeral 18, donde menciona que la persona se obliga a prestar a otra sus servicios. Por lo que el artículo menciona el deber del trabajador de cumplir con lo asignado para poder recibir una remuneración, ya que es una obligación personalísima. Las funciones del empleado, según Fournier (2011) *“Tienen que ser desempeñadas necesaria e ineludiblemente, por esa misma persona a quien se llamó o enganchó, no por sus delegados ni representantes”*. (p.17).

También al respecto menciona Rodríguez (1991):

“El trabajo debe ser estrictamente personal. Quien realiza un contrato no puede ser sustituido por otro. Por eso, se dice que es “intuitu personae” con respecto al trabajador. Es comprensible que así sea porque la misma inseparabilidad entre la prestación y la persona del trabajador, no son indiferentes las condiciones de habilidad y confianza de cada persona. Se trata de situaciones o condiciones intransferibles” (p.20)

Por lo que es importante aclarar que el objeto del contrato es la prestación de servicios por parte del trabajador, la cual no se puede condicionar a un resultado sino a una actividad, aunque esa actividad en principio debe ser productiva, sin embargo, no implica una deuda para el trabajador con el empleador. Esta prestación de servicios puede ser manual o intelectual.

2.5.4 Ajenidad

Este elemento se refiere a la distancia que se establece en la relación que tiene el trabajador con los frutos o ganancias generadas por el servicio que brinda, los cuales no debe estar relacionados con el trabajador, sino la figura cambiaría y dejaría de existir la relación laboral. Dichas ganancias, deben ser percibidas por el dueño o empresario. Las únicas ganancias que recibe el trabajador son todos los rubros contemplados dentro del salario. Según Fernández (2013) *“los servicios se prestan por cuenta ajena; se prestan por el trabajador por otro o ajeno, que es el empresario, quien adquiere, por el contrato, la titularidad de los frutos o resultados del trabajo” (p.206).*

2.6. MINISTERIO DE TRABAJO

En el siglo XIX, surgen una serie de acontecimientos que hacen necesario crear un conjunto de leyes que regulen las relaciones laborales de la época; ya que en ese momento se habían establecido varias organizaciones de trabajadores inspirados en ideas reivindicativas traídas por trabajadores extranjeros principalmente venidos de Europa de ciudades altamente industrializadas. Pasado el tiempo estos grupos de trabajadores, principalmente extranjeros lucharon por salarios justos y jornadas de trabajo adecuadas. Fue hasta 1921 que mediante la ley N°100 del 9 de diciembre que se aprueba la jornada laboral de ocho horas y en 1924 se aprueba la ley de accidentes de trabajo. Y es así, como el diputado Carlos María Jiménez Ortíz lucha por la creación de leyes laborales y del ministerio.

El 27 de junio de 1928 se firmó la Ley N°33 que crea la Secretaría de Estado de los Despachos de Trabajo y Previsión Social, la cual tenía como objetivo principal la creación del Código de Trabajo. Las siguientes luchas de ese despacho se trataron de salarios mínimos para ciertos sectores y sobre todo justos.

Durante casi una década estos proyectos se mantienen inactivos y no es sino hasta llegar a la presidencia el Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia en 1940, que se aprueban los mismos. En 1942 se presenta a la Asamblea Legislativa el proyecto del Código de Trabajo, el cual después de bastas discusiones es aprobado en 1943, el cual señala las atribuciones y funciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Ley N°1860), en su artículo primero, establece claramente las funciones de este ministerio entre las

cuales se pueden extraer principalmente; vigilar por la aplicación de todas las leyes, decretos, resoluciones, entre otros; referentes a asuntos relativos a trabajo y previsión social; con el fin de armonizar las relaciones entre trabajadores y patronos.

Este ministerio queda obligado a cumplir con una serie de objetivos, los cuales se encuentran plasmados en el artículo segundo de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Ley N°1860) que dice:

Artículo 2°. - En el desempeño de sus funciones, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social atenderá de preferencia lo siguiente:

a) Protección efectiva al trabajo humano y a los derechos de los trabajadores;

b) Procurar que las organizaciones profesionales cumplan con su misión social, y, tratándose de los trabajadores, propender a un más alto nivel de la cultura, de la moral y de la economía de éstos;

c) Velar por el establecimiento de una política general de protección al trabajador y a su familia, como consecuencia de las relaciones de trabajo o de las situaciones de infortunio en que se encuentren, atendiendo al mismo tiempo a los riesgos futuros que les puedan acaecer;

d) Estudio y solución de todos los problemas resultantes de las relaciones entre el capital y el trabajo;

e) Formular y dirigir la política nacional en el campo del bienestar social a fin de garantizar la efectividad de la legislación y de la asistencia al costarricense, su familia y la comunidad;

f) Organizar y administrar los servicios públicos de bienestar social;

g) Coordinar los esfuerzos públicos y particulares en el campo de bienestar social; y h) Garantizar la aplicación de las leyes sociales. (Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 1951).

Del texto anterior se puede concluir que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución encargada de velar por el equilibrio de las relaciones entre trabajadores y patrones; tomando en cuenta lo establecido en la Constitución Política vigente y respetando los derechos humanos. Así como también, asegurar que las organizaciones contratantes cumplan con todos los requerimientos básicos para la protección integral del trabajador y su familia, asegurando las medidas de protección en el momento de la jornada laboral, así como en un futuro acontecimiento que termine la relación laboral o en caso de infortunio.

2.7. MODALIDADES DE TRABAJO SEGÚN EL TIEMPO DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO.

Para efectos de la presente investigación es necesario conocer los aspectos básicos de la regulación de los contratos en el Código de Trabajo costarricense, pero debemos partir del hecho que estamos tratando un contrato que consta de particularidades y el cual debe ser enmarcado dentro de un contrato típico; para lo cual es necesario determinar el tiempo que se extiende la relación laboral entre un

deportista profesional y su club o asociación. Para lo cual la legislación laboral costarricense establece varias modalidades de contratos laborales según la duración del contrato, entre ellos tenemos el contrato por tiempo indeterminado, contrato por tiempo determinado y el contrato de trabajo por temporada.

2.7.1 Contrato por tiempo indeterminado

Esta modalidad de contrato laboral tiene como principio establecer una continuidad en el vínculo laboral previendo la posibilidad de prolongar la relación laboral y proveer estabilidad laboral. En este tipo de contrato cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa dependiendo de la situación particular de cada caso.

2.7.2 Contrato por tiempo determinado

El contrato por tiempo determinado es el que se define por la naturaleza del servicio prestado y no por el tiempo indefinido, es decir el contrato finaliza cuando se han cumplido los objetivos planteados desde el principio, como realizar una determinada obra no en un tiempo límite, sino al finalizar la misma. Así lo explica el Código de Trabajo, en su artículo 26 que dice:

ARTÍCULO 26.- El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en 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, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.

Esta modalidad es muy específica y se presta para algunas situaciones de fraude laboral, ya que es muy amplio el concepto de cumplir con la naturaleza del servicio prestado; por lo que nuestro código laboral ha creado dos alternativas aplicables para esta modalidad las cuales son: el contrato para obra determinada y a plazo fijo. El primero delimita a realizar un trabajo específico y se cumple el plazo hasta que la obra quede concluida y la segunda alternativa es cuando las partes pactan un plazo definido con anterioridad para entrega de la obra o prestación del servicio.

2.7.3 Contrato de trabajo por temporada

Estos contratos tienen la particularidad de que pueden llevarse a cabo en un momento determinado, la relación no se da de manera continua y lineal por las condiciones que rodean la actividad, se trabaja por lapsos de tiempo en los cuales se suspenden las obligaciones de ambas partes. Es decir, la prestación del servicio es discontinua por lo que las prestaciones y obligaciones que surgen del contrato se suspenden.

El contrato deportivo por sus particularidades y por el tiempo que el deportista debe dedicar a la práctica del fútbol, no puede ser nada más por unos días, sino se trabaja por temporada, torneo, campeonato, entre otros. Por lo que se debe hablar de un contrato por tiempo determinado, según lo requiera el determinado club o ente deportivo.

Respecto al tipo de modalidad del contrato deportivo Mirolo (1980) menciona:

“es la de la esencia del contrato del trabajo del futbolista, el que el mismo sea de los llamados contratos por tiempo determinado, es decir, de aquellos contratos excepcionales, porque en las comunes relaciones de trabajo lo normal es que el contrato sea por tiempo indeterminado” (p.103).

Esta disciplina deportiva tiene la particularidad que el jugador cuenta con un tiempo determinado efectivo dentro del club, por su condición física, por lo que la legislación pretende proteger al deportista, estableciendo el contrato por un tiempo determinado; el cual también cuenta con la posibilidad de renovación del contrato en el mismo club, según el rendimiento del jugador.

Al analizar en páginas anteriores el concepto básico de contrato laboral, así como sus elementos esenciales y modalidades, es necesario ahora, comparar lo ya estudiado anteriormente con la legislación laboral deportiva, basándose en conceptos de contrato deportivo, partes en el proceso y los elementos que determinan su especialidad. En el siguiente capítulo, se analiza la naturaleza jurídica del contrato laboral deportivo.

CAPITULO III

3. CONTRATOS DEPORTIVOS

3.1. DERECHO DEPORTIVO

El derecho laboral tiene diferentes ramas tomando en cuenta la singularidad de la relación laboral, por lo tanto, los contratos deportivos es una especialidad del derecho laboral el cual según Frega Navia (1999), lo define como:

“El derecho del deporte es la disciplina que se encarga de abordar el fenómeno deportivo desde los distintos ámbitos del derecho y a la vez posibilita generar intercambios interdisciplinarios que permiten analizar con mayor amplitud y riqueza científica todas las manifestaciones del objeto de estudio: el deporte” (p.10).

Por otro lado, varios autores niegan la posibilidad que el derecho deportivo posea autonomía, ya que aseguran que faltan varios requisitos elementales como conceptos, principios y categorías propias. Y aseguran que nos encontramos ante derechos especializados en materia del deporte, como por ejemplo derecho tributario en materia de deporte.

3.2. CONTRATO DEPORTIVO

Por sus particularidades es un contrato laboral especial, donde se deslumbran condiciones especiales deportivas, así como laborales; y al ser el fútbol profesional una

práctica de desarrollo social es necesaria una regulación del derecho, a lo que Raso Delgue (2000) menciona: “Las nuevas modalidades laborales plantean un desafío para el derecho de trabajo, nacido como conjunto de normas, destinadas a tutelar la relación de trabajo subordinado” (p.37)

La regulación del deporte profesional, se puede decir que es una nueva modalidad, que por ende no ha sido regulada por el derecho positivo, lo cual debe cambiar y crearse un nuevo cuerpo normativo que elimine su atipicidad. Esta figura comparte los elementos del contrato laboral común, y añade elementos especiales que se mencionarán más adelante para su debido análisis.

Cabrera Bazán (1961) define el contrato deportivo como: “El contrato celebrado entre el club de futbol y el futbolista profesional, genera una relación bilateral que liga a ambos y los obliga recíprocamente”. (p.23).

El derecho del trabajo es muy amplio y encierra varios tipos de trabajos y en la actualidad se ha extendido la gama de oficios, ocupaciones y profesiones; entre estos el deporte que es un contrato especial, según Fournier (2011) “Otro tipo de contrato muy específico, es el deportivo, que incluye como componentes de retribución, no solo el salario ordinario sino una serie de remuneraciones adicionales tales como: fichaje, premios, comisiones, imagen, etc” (p. 21).

Por lo que se puede decir que además de existir en esta relación un interés laboral, existe otro deportivo; ya que el jugador debe tener la particularidad de practicar futbol profesional, a lo que Caballenas (1988) aclara que... “el fútbol

deporte se transforma en fútbol trabajo cuando quien lo practica actúa como profesional, percibiendo por su actividad una retribución” (p.215).

3.3. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO LABORAL DEPORTIVO

Atípico: se considera atípico ya que las condiciones de un trabajador común, no son las mismas que un jugador profesional, por lo que rompe con los esquemas de la normativa laboral común.

Bilateral: las dos partes del contrato se benefician recíprocamente, el futbolista y el club o agente deportivo que lo contrata.

Oneroso. El jugador recibe a cambio de sus servicios una remuneración.

Consensual: se basa en el consentimiento mutuo de las partes.

Plazo fijo: cumple con un tiempo determinado para vencer.

Sinalagmático y de tracto sucesivo: genera derechos para ambos sujetos, así como obligaciones.

3.4. SUJETOS DEL CONTRATO DEPORTIVO

Anteriormente se definió los sujetos en el contrato laboral, ahora es necesario analizar las figuras que componen el contrato deportivo, que en este caso es el deportista profesional y el empleador deportivo.

3.4.1. Deportista profesional

Existen dos tipos de deportistas, a saber, el deportista profesional y el deportista aficionado, este último se entiende como el deportista que desarrolla la actividad deportiva por beneficio físico o por afición al deporte, y desarrolla la actividad sin ánimo de lucro, a diferencia del deportista profesional que Palomar (2001) define como:

“aquel que hace del deporte materia y objeto de trabajo, por lo que el dinero que percibe retribuye tan específica prestación laboral, con la condición de salario y, congruentemente, con la estimación de que el vínculo que lo liga a su club, es un claro contrato de trabajo” (p.108).

Entonces, el deportista profesional mantiene, a diferencia del deportista aficionado, una relación laboral de donde se desprenden los derechos y obligaciones del cual se remunera directamente por la actividad que ejecuta; lo cual constituye una

actividad económica permanente. Además, en este concepto también se incluyen entrenadores, asistentes, entrenadores de porteros y preparadores físicos.

El deportista profesional practica un deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario a cambio de una retribución así lo define Pagán (2015):

“el deportista sujeto del contrato de trabajo es aquel que se dedica a la práctica del deporte de manera regular para un Club o entidad deportiva, pero haciéndolo en las condiciones propias de un contrato de trabajo; esto es, como trabajador dependiente por cuenta ajena y, como tal, retribuido”.
(p.35).

Es entonces deportista profesional quien dedica su esfuerzo y energía a la actividad deportiva, específicamente fútbol, brindando su servicio al club o entidad deportiva, por lo contrario, el jugador que practica el deporte por placer y sin retribución alguna, es considerado deportista aficionado y no podría ser considerado como sujeto de contrato de trabajo. Por lo que podemos decir que para que el deportista sea considerado profesional es necesario analizar sus condiciones laborales con el club o entidad deportiva y no así las particularidades como jugador. El numeral dos, inciso segundo del Reglamento sobre el Estatus y la Transferencia Nacional de Jugadores de Costa Rica, aclara la diferencia entre los dos tipos de jugadores y dice: *“un jugador profesional es aquel que tiene un contrato escrito con un club y percibe un monto superior a los gastos que realmente efectúa por su actividad futbolística. Cualquier otro jugador se considerará aficionado”*

Además de recibir beneficios pecuniarios, deportistas y laborales, el jugador debe cumplir con ciertas exigencias, tales como respetar las fechas de juego, entrenamientos, prácticas deportivas, las reglas de juego y disciplinarias, es decir prestar los servicios deportivos para lo cual fue contratado.

3.4.2. Empleador deportista

Los deportistas profesionales prestan sus servicios a clubes deportivos o entidades deportivas que son asociaciones compuestas por personas físicas o jurídicas que promocionan actividades y competiciones deportivas. Entonces Sala (1995) concluye que... “El concepto de club o entidad deportiva viene dado no tanto por su objeto social sino más bien por la existencia de un deportista profesional a su cargo”. (p. 946).

De esta manera, se presume que la relación laboral no depende del empleador, sino de la prestación del servicio del deportista, ya que esto es lo único que determina status jurídico laboral del jugador. El empleador deportivo tiene el poder de mando, dirección, fiscalización y disciplinario.

En Costa Rica, los clubes de primera división, principalmente, presentan características comunes ya que la Federación Costarricense de fútbol, los agrupa como asociaciones. Cada club cuenta con una Junta Directiva que es liderada por su presidente que a la vez posee la representación judicial. Esta asociación tiene un

medio social el cual le permite realizar acciones por medio del poder para crear órganos necesarios que regulen procesos ético- jurídicos.

Nuestro código laboral no distingue entre asociaciones o sociedades ya que, en su artículo segundo, define que patrono es cualquier persona física o jurídica, es decir no hace distinción alguna. A lo que en síntesis, se puede decir que es el club o entidad deportiva, el patrono del deportista profesional, a quien el trabajador presta su servicio y este tiene el poder de dirigirlo y la obligación de brindar la remuneración correspondiente.

Los jugadores de futbol prestan sus servicios al club de futbol a cambio de una remuneración. Sin embargo, también se deben incluir a los entrenadores, directores técnicos y demás agentes que brindan su servicio a cambio de un salario, ya sean físicos o mentales. El club cobra por ofrecer un espectáculo y quien debe pagar por ofrecerlo por lo que existe directamente una relación jurídico-laboral entre el club y el jugador.

3.4.3. Intermediario deportivo

El agente deportivo es el encargado de representar a los jugadores en los contratos; es considerado también, como un tercero en la formación de contratos deportivos, relacionado directamente con la ficha deportiva del futbolista. Esto con el fin de que los deportistas se concentren únicamente en su preparación física. Según la FIFA en el artículo 1 del Reglamento de Intermediarios (modificado en abril del 2015) dice: “el ámbito de

aplicación del reglamento incluye servicios que prestan los intermediarios a jugadores y clubes encaminados a celebrar contratos laborales o de transferencias”.

En nuestro país la FEDEFUTBOL, en el Reglamento Sobre las Relaciones con Intermediarios (2015), en el artículo 1, define al intermediario como: *“persona física o jurídica que, a cambio de una remuneración o gratuitamente, actúa como representante de jugadores y clubes con miras a negociar un contrato de trabajo o como representante de clubes en negociaciones con miras a celebrar un contrato de traspaso”*.

Estos intermediarios según el reglamento mencionado anteriormente deben firmar una declaración de intermediarios y firmar un contrato de representación y este debe estar debidamente registrado y acreditado, y así poder defender los intereses de los jugadores o clubes; todo esto debe estar pactado mediante contrato entre las partes.

3.5. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DEPORTIVO

3.5.1. Subordinación

Todo deportista profesional debe estar sometido a las órdenes de su empleador; tanto en el aspecto deportivo como administrativo, así como cualquier trabajador común es subordinado por su patrono. Entonces el futbolista profesional se encuentra según Zúñiga (1985) *“sometido a un régimen más riguroso de*

fiscalización y dirección, o sea, su grado de subordinación es más fuerte que el de un trabajador común”. (p.85).

El servicio que el futbolista profesional debe prestar es de carácter personalísimo y debe generar beneficios al club que lo contrata; lo que le generará el beneficio de la remuneración por parte del empleador. Por lo que Cantón (s.f) menciona ... *“una muestra clara de la dependencia y subordinación del deportista se encuentra en el hecho de que se pueden aplicar sanciones por incumplimiento” (p.98).*

El deportista está obligado a colaborar con lo que el club le exige, y si no cumple puede ser sancionado por incumplimiento. Es decir, el patrono tiene todo el derecho de asumir su autoridad y ordenarle al trabajador que cumpla con la función para la cual fue contratado. El patrono le impone condiciones en cuanto a su desenvolvimiento físico no solo en el juego sino en los entrenamientos y concentraciones, con las cuales debe cumplir.

A raíz de la firma del contrato, el jugador queda automáticamente obligado a cumplir con las exigencias del club que lo contrata, pero también debe someterse a todas las normas de FIFA y demás asociaciones a las que su club está sometido y si no se cumple con dichas directrices los jugadores serán sancionados.

Es necesario aclarar que todas las federaciones exigen a los clubes nacionales, niveles específicos de rendimiento físico de sus jugadores, ya que estas directrices son órdenes expresas de la FIFA, quién es el ente regulador máximo disciplinario de fútbol y quien supervisa a sus afiliados.

3.5.2. Prestación de servicios

El deportista recibe su salario o remuneración en virtud de cumplir con los objetivos propuestos por su empleador, es decir un buen rendimiento deportivo; ya que se supone que cumplirá con todos sus deberes, incluyendo el de honestidad y fidelidad deportiva.

3.5.3. Remuneración

Es el elemento que tiene relación directa con la motivación del deportista, ya que este se esfuerza por la consecución de un fin y se prepara física y mentalmente para cumplir con los objetivos del club; además de un sueldo pueden recibir primas de contratación, pagos extraordinarios por juegos ganados, derechos de imagen y por antigüedad. La FIFA (2000) menciona en su numeral primero al respecto: “Un agente de jugadores es una persona física que... desempeña con regularidad una actividad remunerada que lleva a un jugador al establecimiento de una relación laboral con un club, o a dos clubes a acordar un contrato de transferencia”.

En el caso particular de nuestro país no fue hasta el año 2010, que fue incluido en la tabla de salarios a los deportistas profesionales en la sección de trabajadores especializados, ya que anteriormente el Ministerio de Trabajo, no mencionaba a los deportistas profesionales entre los oficios y ocupaciones de este ministerio, solamente

a los deportistas extranjeros. Por lo cual, la Asociación de Jugadores Profesionales de Fútbol (ASOJUPRO); presentó una solicitud de revisión salarial ante el Consejo Nacional de Salarios; con el fin de que se fije un salario mínimo a los jugadores de primera y segunda división nacionales.

Fue entonces como el 8 de diciembre del 2010 el Consejo Nacional de Salarios resolvió incluir a los deportistas en la lista de salarios mínimos, pero en la categoría de trabajadores especializados, argumentando que los jugadores de primera división son profesionales que prestan sus servicios a los clubes o asociaciones a tiempo completo y deben ser remunerados de forma mensual.

Al respecto se refiere Pagán (2015):

“Esta remuneración viene determinada por el salario que recibe el deportista profesional y que se compone tanto de percepciones en metálico como en especie que el club o entidad deportiva le entregue como retribución por la prestación de sus servicios”. (p. 41).

El deportista recibe una remuneración producto de la venta de su fuerza o desempeño. Y para lograr computar el salario que recibe un jugador se deben tomar en cuenta las primas por contratación, primas por partido, sueldo mensual, pagos extraordinarios, derechos de imagen personales y colectivos y plus por antigüedad.

Por lo tanto, se considerarán como remuneración, el fichaje de contratación, la prima por partido, pagos extraordinarios, el pago mensual, años de antigüedad y los derechos de imagen. Para lo que la doctrina resume el concepto de salario; según Olea y Casas (1991):

“los futbolistas profesionales reciben salario, pues el deportista profesional no juega, sino que trabaja, no practica el deporte, según la calificación olímpica, sino ofreciendo y prestando sus servicios a un empresario mediante salario, y el empresario al público mediante precio” (p.74).

El salario de un futbolista en Costa Rica según la Lista de Salarios Mínimos por Ocupación 2019 del Ministerio de Trabajo, establece que es por un monto de ₡13 530, 38 por hora, para futbolistas de primera división y de ₡11 471, 53 por hora para futbolistas de segunda división. Esta distinción se hace, ya que el Ministerio de Trabajo se basa en una lista de categorías para los distintos tipos de ocupaciones de los trabajadores costarricenses; y en el caso de los jugadores de primera división los categoriza como Trabajo en Ocupación Especializada que según el Consejo de Nacional de Salarios; en la Resolución Administrativa N°03-2000, lo define como:

“Se define como Trabajador Especializado del título Genéricos a aquel trabajador cuyas tareas tienen un alto grado de dificultad y requiere profundos conocimientos generales sobre una determinada materia, además de conocimientos específicos en un área de la misma, que hacen posible que conozca bien su ocupación”

En el caso de los futbolistas como se ha visto en capítulos anteriores, deben especializarse en el fútbol y tener las habilidades físicas y mentales que requiere esa disciplina, es por eso que se han categorizado como un trabajo especializado.

Por otro lado, se encuentran los futbolistas de segunda división, que, dentro de la categoría establecida por el Ministerio de Trabajo, son considerados como

Trabajadores Calificados, que según el Consejo de Nacional de Salarios; en la Resolución Administrativa N°03-2000, lo define como:

“Se define como Trabajador Calificado del título Genéricos, a aquel trabajador cuyas tareas tienen un regular grado de dificultad mental o física y requiere conocimientos específicos sobre una determinada materia, ya sean estos adquiridos por estudios o una considerable práctica, que hacen posible que conozca bien su ocupación”.

La diferencia entre los dos tipos de futbolistas es principalmente la regularidad con que se practica el fútbol, además que los horarios de los jugadores de la primera división son distintos, por lo que el salario también es diferente.

Por último, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el voto 259-02, a las 10:20 horas del 29 de mayo de 2002, se pronunció sobre los componentes salariales, que aplican de igual forma para los futbolistas, de la siguiente forma:

“además, tanto la doctrina como la jurisprudencia han sido uniformes en determinar que, el salario se entiende no solo el indicado en la escala respectiva, sino también las remuneraciones adicionales, sean estas bonificaciones, comisiones, premios, zonaje, antigüedad, etc., es decir, la totalidad de los beneficios que recibe por dicho concepto, el trabajador”.

3.6. PRECONTRATO EN LOS CONTRATOS DEPORTIVOS

En todo tipo de contrato existe un período de prueba, el cual es determinado por nuestro código laboral, que establece tres meses, como tiempo máximo de prueba. Período en el cual se llevan a cabo todas las actuaciones o tratos preliminares; todo esto antes de formalizar el contrato. En el caso de los futbolistas se realizan en ese tiempo, todas las pruebas físicas, médicas y psicológicas que le aseguran al club o entidad deportiva el desempeño del deportista y el cumplimiento de los objetivos para los cuales se contratará.

Aunado a las pruebas anteriormente mencionadas, dentro de los actos preliminares, también se puede decir que se encuentran todos los términos que pactan el club con el futbolista en cuanto a condiciones laborales y salariales; las cuales le asegura al jugador un futuro llamativo si llegara a formar parte del club. El precontrato establecido en este período de prueba genera derechos y obligaciones para las partes; una vez estando reconocido el contrato.

El precontrato genera obligaciones recíprocas, por lo que al existir incumplimiento por algunas de las partes; se debe cumplir con aquellas garantías establecidas previamente en el precontrato, por ejemplo, en el caso que el jugador sea el que incumple, ya que, no se siente a gusto con el club y decide no prestar sus servicios, esta persona deberá indemnizar el monto que determine un juez, dependiendo de la cuantía, o por el contrario ejecutar la indemnización establecida de previo por cláusula penal. Y si es el club deportivo el que incumple sin causa justa,

deberá compensar un monto por dicho incumplimiento y la ejecución de compromisos establecidos en el precontrato.

Esta figura no es muy común en los contratos laborales regulares, sin embargo, si se utiliza mucho la figura; en los contratos deportivos, ya que esto le asegura al club la contratación de determinados futbolistas. No es más que un acuerdo de voluntades frente a una oferta de trabajo.

3.7. DIFERENCIA ENTRE DERECHO DEPORTIVO Y LABORAL

En la práctica del deporte profesional confluyen dos ordenamientos distintos, el deportivo y el laboral; pero esta confluencia no es excluyente, sino que cada uno de ellos regula un aspecto distinto de la cuestión. Cuervo (2007).

El deporte a nivel mundial es una actividad que mueve cantidades enormes de dinero, lo que definitivamente con el paso del tiempo fue generando problemas, los cuales ya no se solucionaban por el simple acercamiento entre los miembros del club y sus abogados con los jugadores. Es ahí entonces que nace la duda para muchos expertos que aseguraban que el derecho deportivo es una disciplina jurídica independiente, con sus propios principios y normativa.

Sin embargo, el deporte, específicamente el fútbol, debe tomar de otras disciplinas jurídicas, normas específicas que le ayuden a solucionar conflictos laborales o civiles. Por lo general los temas que más son discutidos en el derecho deportivo son las transferencias de jugadores entre clubes, dopaje y responsabilidad en el desarrollo del deporte, entre otros. Y

estos conflictos no están explícitamente regulados en el Código Laboral como tales, sin embargo, el derecho deportivo se basa en los principios generales del Derecho Laboral para dirimir este tipo de conflictos, ya que ninguna normativa interna de la FIFA o de otros organismos puede contradecir a la norma suprema que regula las relaciones laborales.

Los jugadores definitivamente son trabajadores con características particulares, y por ello, no se puede hablar de un Derecho del Deporte, sino que debe decirse aplicación de las normas generales de las diferentes ramas del derecho al deporte.

Por lo tanto, para la determinación de la condición del deportista profesional, se debe tomar en cuenta la interpretación de la legislación laboral para establecer si existe contrato o no, sin tomar en cuenta la determinación federativa particular del deportista.

3.8. JORNADA LABORAL DEPORTIVA

El contrato deportivo tiene una regularidad o una duración del contrato según su naturaleza esencialmente temporal, ya que la relación de un deportista profesional y clubes o entidades deportivas tienen como objeto la prestación de un trabajo por jornadas, respetando los límites legales laborales, como el trabajo mínimo de 40 horas semanales, lo que para este trabajo en específico no incluye los tiempos de

concentración, ni tiempo empleado en traslado a sitios donde deben competir. Por lo que la jornada se determina por el tiempo efectivo que el deportista presta el servicio, estando bajo las órdenes del club o entidad deportiva, ya sea en entrenamiento o preparación física o técnica.

En las relaciones comunes de trabajo, la modalidad empleada es por tiempo indeterminado, en cambio en los contratos deportivos, es por tiempo determinado, generalmente por una temporada, fase, torneo, entre otros. Esta característica permite que este tipo de contrato sea renovado las veces que desee el club y el deportista, siempre que lo necesiten. Con respecto a la temporalidad de los contratos deportivos nos plantea Cardenal (1996):

“La temporalidad de la relación, de esta forma, obedece a un doble orden de consideraciones. Por una parte, esa característica es natural porque la prestación deportiva exige unas condiciones físicas que inexorablemente son afectadas por el transcurso del tiempo; de otro lado la temporalidad del vínculo permite que a lo largo de la carrera del deportista su retribución continuamente se ajuste al valor de mercado de su prestación” (p.214)

Al tener este contrato una relación indeterminada, y por la particularidad de la práctica del fútbol, se hace casi imposible computar la cantidad de horas laboradas por un deportista profesional y establecer una jornada laboral fija, ya que los deportistas deben participar de varias actividades como, por ejemplo; entrenamientos, pruebas físicas, concentraciones, tratamientos físicos y viajes para cumplir con los encuentros deportivos.

Podemos concluir del texto anterior, que el deportista profesional que se dedica al fútbol tiene un requisito esencial para pertenecer a un determinado club y está altamente relacionado a su desempeño como jugador y sus condiciones físicas, que a lo largo del tiempo se ha visto que los jugadores a cierta edad se retiran por el alto nivel físico de exigencia. Sin embargo, esto no quiere decir que, al tener esta particularidad en su modo de trabajo, pierde derechos laborales, que tienen todos los trabajadores comunes; al contrario cuenta con todas las garantías aunque sea contratado por un período corto de tiempo. Según lo estipulan los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, que establecen que todo trabajador tendrá derecho a recibir el correspondiente dinero por concepto de vacaciones y aguinaldo y que el tiempo de prueba en nuestro país es de tres meses para adquirir el derecho a la cesantía y preaviso.

Nuestro código laboral establece los límites de las jornadas permitidas, en cuanto a horas diarias, semanales, días feriados, días hábiles, etc.

En cuanto a jornada laboral, el Código de Trabajo establece:

ARTÍCULO 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo

semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

ARTÍCULO 137.- Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas. En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

ARTÍCULO 139.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado. No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 143.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran

su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo. Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

De lo anterior podemos concluir, que los futbolistas al igual que un trabajador ordinario, no podrá tener como tiempo efectivo de trabajo más de ocho horas diarias y se le reconocerá un día libre por semana y los feriados de ley, con la excepción de que, si coincide dichos feriados o días libres con una competencia oficial, se trasladará para el día siguiente que sea posible. Y el periodo de vacaciones será de treinta días naturales, los cuales serán pactados con anterioridad por las partes.

Por otra parte, el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA establece el tiempo máximo de duración del contrato deportivo:

ARTICULO 18.2 La duración mínima de un contrato será a partir de la fecha de inscripción al final de la temporada; la duración máxima será de cinco años. Cualquier otro contrato de una duración distinta se permitirá solamente si se ajusta a la legislación nacional. Los jugadores menores de 18 años no pueden firmar un contrato de profesionales de una duración mayor de tres años. No se aceptará cualquier cláusula de un periodo mayor.

El contrato deportivo al ser por tiempo determinado no permite establecer lapsos de contratos más allá de cinco años, por la posibilidad que posee el club de renovar el contrato ya sea por temporada o cierta cantidad de encuentros futbolísticos.

3.9. CLAUSULA DE RESCISION, RENOVACION, TRANFERENCIA Y CEDENCIA DE JUGADORES

La cláusula de rescisión es una figura jurídica que se utiliza en los contratos deportivos, la cual es un derecho adquirido; que surge como efecto de la ruptura de la relación laboral de manera abrupta, donde anticipadamente se fija que el deportista al dejar el club o entidad deportiva, debe cancelar un monto previamente pactado al club que abandona, protegiendo al club en caso de rupturas prematuras de la relación laboral. Es decir, es una medida compensatoria por el menoscabo de los intereses económicos y deportivos del club.

Según el Reglamento del Estatuto de la FIFA, la rescisión podrá darse en dos casos, cuando vence el plazo del contrato o por el común acuerdo de las partes. Y si el contrato es rescindido debe ser por causa justa comprobada, la cual no genera para ninguna de las partes el pago de indemnización o sanciones deportivas o también por causa justa deportiva; la cual implica que el jugador no participe más del 10 por ciento de los partidos de una temporada, bajo esta figura el jugador podrá rescindir de su contrato y no existirá sanción deportiva alguna, sin embargo, se le podrá imponer el pago de indemnización. Al respecto el artículo diez del Reglamento sobre el Estatus y la Transferencia Nacional de Jugadores de Costa Rica

de la FEDEFUTBOL, establece: *“Los jugadores profesionales firmarán contratos laborales con sus clubes. Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse sólo al vencimiento del contrato o de común acuerdo”*.

La cláusula de rescisión se puede dar de varias maneras, la primera es cuando se fija la obligación para ambas partes del contrato, es decir, de forma recíproca, lo que beneficia tanto al jugador como al club, esta figura no es muy común en el contrato de jugadores profesionales, sino más bien en el caso de entrenadores.

También existe la cláusula de rescisión unilateral a favor del club o del empresario, la cual tiene muy poco uso, ya que es muy extraño pensar, que sea el jugador quien deba indemnizar al empresario; sin embargo, el contrato deportivo es personalísimo y sometido a la voluntad del jugador de pertenecer o no al club, por lo que esta figura puede ser usada por algún deportista; cuyo club no cumpla con sus expectativas deportivas o económicas.

Y, por último, la cláusula de rescisión unilateral a favor del deportista, la cual establece la defensa de los derechos del futbolista, cuando el club deportivo decide realizar el traspaso del jugador, es decir, rescindir el contrato. Es ahí cuando el jugador debe reclamar su derecho de cobrar el monto pactado con anterioridad.

La parte que rescinde el contrato se ve obligado a pagar una indemnización y deberá ser calculado según la legislación nacional. Este monto deberá ser cancelado solidariamente por el jugador y el club que lo contrate. Este derecho tampoco podrá ser cedido a terceros y además del pago de la indemnización también deberán

imponerse sanciones deportivas a la parte que rescinda el contrato ya sea el jugador o el club.

En materia laboral la rescisión es una acción legal que permite poner fin a la relación laboral por alguna de las causas previstas por ley o por incumplimiento por una de las partes. En los contratos deportivos se establece esta cláusula, con el fin de que las partes cumplan con las responsabilidades pactadas, pero, si alguna de las partes incumple con las cláusulas, tienen la potestad de acudir a los tribunales ordinarios laborales a exigir el cumplimiento de las obligaciones, esto por ser el contrato de índole laboral. En cuyo caso, se analizarán y aplicarán los numerales del Capítulo Sexto del Código de Trabajo que regula la terminación de los contratos de trabajo.

Esta cláusula no impide que pueda existir también, la prórroga del contrato, o bien conocido como renovación del contrato, esto por ser una relación determinada en cuanto a tiempo se refiere. Generalmente los jugadores son contratados por temporadas, lo que no impide que sean contratados por otro período de tiempo, pero debe ser estipulado en el contrato con anterioridad. Y si no existiera dicha cláusula y es la voluntad de ambas partes volver a contratar, lo pueden hacer, pero deben terminar el contrato y realizarlo de nuevo.

Nuestro ordenamiento laboral, respecto a este tema, enfatiza en la defensa del jugador, el cual no puede ser obligado por el club a prestar sus servicios, terminado el plazo establecido. Por lo que la prórroga automática, es un derecho que tiene tanto el club como el jugador, pero que compromete únicamente al club a prorrogar y no al deportista.

Otra figura laboral importante que utilizan los clubes con respecto a los jugadores es la transferencia de los mismos, la cual implica que se realiza el traspaso de la ficha de un jugador a otro club, dando la compensación necesaria, este fichaje es de suma importancia

ya que es el vínculo jurídico y deportivo que posee el club con el jugador. Para efectos laborales, lo que cambia es uno de los sujetos de la relación laboral, el cual es el patrono. La transferencia de un jugador implica la ruptura de la relación contractual con el equipo que lo transfiere y crea nuevos vínculos laborales y contractuales con el club que lo recibe, el cual paga un monto establecido como acuerdo entre las partes; por lo general los jugadores cobran un porcentaje de dicho monto.

La opción de ser transferido a otro club es muy importante para el jugador, ya que puede formar parte de otro club, si así lo decide, respetando su derecho de elegir a cual patrono desea prestarle sus servicios, sin embargo esta figura se ve un poco opacada por los intereses económicos de los clubes, los cuales algunas veces, según el valor deportivo que tenga el jugador transferido, impiden la transferencia de este jugador; si el otro club no acepta las condiciones económicas para que se realice el traspaso, lo cual perjudica directamente al jugador, y es prácticamente una violación a su derecho constitucional de elegir donde trabajar.

Esta figura es rigurosamente normada por la FIFA, la cual establece las reglas precisas que deben seguir todas las asociaciones miembros para la transferencia de jugadores, todos los clubes deben incluir en sus reglamentos internos normas internacionales proporcionados por FIFA, según el artículo 1.2 del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores que dice:

ARTICULO 1.2-La transferencia de jugadores entre clubes de una misma asociación está sujeta a un reglamento específico, redactado por la

asociación correspondiente conforme al art. 1, apdo. 3 del presente reglamento, el cual debe ser aprobado por la FIFA... (P.7)

Además del artículo anterior FIFA, prevé situaciones de conflictos laborales entre los clubes y los jugadores, por lo que también establece en su reglamento, que cada club debe ser claro e incluir dentro de cada reglamento disposiciones de carácter obligatorio que mantengan la estabilidad contractual, respetando la legislación nacional considerando puntos específicos tales como, no rescindir el contrato en el transcurso de la temporada, cumplimiento obligatorio de los contratos y que cualquiera de las partes por causa justificada puede rescindir el contrato sin consecuencia alguna.

Dentro de este mismo tema existe también la transferencia temporal o más conocida como cedencia de jugadores y consiste en que por mutuo acuerdo un club presta a un jugador a otro club, por un tiempo determinado y este club que recibe al jugador debe por acuerdo escrito brindarle al deportista las mismas o mejores condiciones y términos de su contrato anterior. En este caso la ficha se mantiene en el club original que contrató, pero aun así el jugador puede participar de diferentes encuentros con el club que lo recibe. Es decir, la relación laboral entre el club que cede y el deportista, no se termina.

Esta figura posee dos particularidades, la primera es que los derechos y obligaciones del club que cede al jugador se subrogan al club cesionario, pero ambos son responsables solidariamente en caso del cumplimiento de obligaciones de índole laboral o social, y por otra parte que la duración del nuevo contrato se basará en el tiempo que reste para que finalice el contrato del club donde proviene originalmente el jugador.

Al respecto, el Reglamento sobre el Estatus y la Transferencia Nacional de Jugadores de Costa Rica de la FEDEFUTBOL, regula:

ARTICULO 7- Préstamo de profesionales.

I. Un jugador profesional puede cederse a otro equipo en calidad de préstamo nacional sobre la base de un acuerdo por escrito entre el jugador y los clubes en cuestión. Cualquier préstamo nacional está sujeto a las mismas disposiciones que se aplican a las transferencias nacionales de jugadores, incluidas las estipulaciones sobre la indemnización por formación y el mecanismo de solidaridad.

II. De acuerdo con el art. 5, inciso 3, el periodo mínimo de préstamo será el tiempo entre dos periodos de inscripción.

III. El club que ha aceptado a un jugador en cesión de préstamo no tiene derecho a transferirlo sin la autorización por escrito del club que lo prestó y del jugador en cuestión.

Y por último es necesario mencionar otra figura muy importante dentro de la contratación deportiva, que defiende los principios generales laborales en los que se basa cualquier relación laboral, y es la cláusula de opción, la cual da la oportunidad legal al club de procedencia del jugador, al término del plazo del contrato, de tener la posibilidad de ser el primer club que entable negociaciones sobre futuras contrataciones con el mismo jugador. Y esto no significa que el jugador esté obligado

a aceptar este nuevo contrato, al contrato se le da la oportunidad para el jugador negocie otras opciones.

3.10. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y EL EMPLEADOR DEPORTIVO.

Al configurarse el contrato deportivo por su naturaleza jurídica de índole laboral, los derechos y obligaciones del trabajador y empleador deportivo, vienen a ser los mismos que se le aplican a cualquier otra relación laboral común.

Es necesario señalar que, los derechos y obligaciones nacen de la necesidad de contar con un deportista que física y mentalmente mantenga las condiciones por las cuales fue contratado en estrecho vínculo con los intereses del club.

Así, el jugador tiene derecho a una ocupación electiva; a la regularidad tanto en esta como en la actividad física, técnica y táctica; uso de las instalaciones del club; seguridad social; respeto a sus particulares, condiciones técnicas y tácticas y a la remuneración efectiva pactada.

Sus obligaciones son el estricto apego a las disposiciones de entrenadores, preparadores físicos y directivos del club y guarda de una conducta física, moral y ética que respete los intereses del equipo. Al respecto Cabellanas (1988) menciona:

“la relación de subordinación se produce entre el jugador de fútbol profesional – como sujeto a tal disciplina- y el club que le contrata, el cual le

impone condiciones no solo en cuanto al espectáculo de la competición deportiva, si no en lo relativo al entrenamiento, y hasta a la conducta privada, que debe ser sobria para contar con mayores energías en las competiciones ”

Por otro lado, los jugadores deben estar inscritos en la liga, como profesional o aficionado para participar en competencias oficiales, deben portar con el certificado de transferencia; al estar inscritos los jugadores se obligan a aceptar los estatutos y reglamentos de la FIFA, CONCACAF Y FEDEFUTBOL.

En el caso del empleador, básicamente se refiere a la disposición laboral del deportista dentro de los límites jurídicos permisibles y la facultad sancionadora. Y sus obligaciones son las de proveer las especiales condiciones deportivas, tácticas y psíquicas para la práctica deportiva del deportista; realización efectiva en tiempo y forma de las obligaciones contractuales; así como el respeto por las condiciones de cada uno de los deportistas del plantel, respeto de sus valores y principios.

El empleador deportivo posee mecanismos para asegurar el rendimiento del jugador y a la vez del equipo, estos son las sanciones disciplinarias que se aplican a nivel interno por el incumplimiento de algunas reglas deportivas, entre estas están llamadas de atención, multas y hasta suspensiones temporales sin goce de salario.

En cuanto a la legislación laboral, al ser considerados los jugadores de futbol como trabajadores comunes están sujetos al ordenamiento laboral, cuyas obligaciones tanto para empleador como trabajadores, se encuentran reguladas en los numerales 69, 70, 71 y 72, del Código de Trabajo, las cuales son reglas generales para cualquier empleador o trabajador común.

Entre las obligaciones del patrono se pueden resumir:

- a) Abstenerse al maltrato de palabra o de obra.
- b) Proporcionar las herramientas necesarias para ejecutar el trabajo convenido.
- c) Pagar al trabajador el salario correspondiente a la prestación de su servicio.
- d) Proporcionar el seguro correspondiente con la Caja Costarricense de Seguro Social.

Y por otra parte entre las obligaciones del trabajador se encuentran:

- a) Desempeñar el trabajo encomendado bajo la supervisión y dirección del patrono.
- b) Ejecutar su trabajo con intensidad, cuidado y esmero en el tiempo convenido.
- c) Buenas costumbres durante su tiempo de trabajo.

3.11. CONTRATO DE ESPORIZACION

El futbol tanto nacional como internacional es un deporte que produce muchas ganancias y genera movimientos económicos importantes entre varias partes, tanto los que se encuentran dentro del círculo del club o federación, así como las empresas que rodean el deporte del futbol. Es por eso que a través del tiempo son miles de las compañías que, según la popularidad del club, pagan grandes cantidades de dinero, para que el equipo publicite su empresa, generando ganancias para ambas partes.

Es decir, es el contrato que se le nombra comúnmente, contrato de patrocinio, o sea el contrato por el cual un empresario o llamado también espónsor, entrega una cantidad de

dinero o bienes a los encargados de determinado club o asociación (quien organiza la actividad deportiva), a cambio de hacer notar los signos distintivos de la empresa la cual representa. Es decir, para que publicite la empresa, todo esto plasmado en un contrato escrito con consentimiento de ambas partes. Según Barboza Hernández (2011):

“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”.(p.35)

Por lo que se puede decir que el fin del contrato de esporización para la empresa es crear, mantener o mejorar su imagen a cambio del financiamiento del sujeto esponsorizado, el cual a través de su actividad habitual divulga el nombre o la marca del espónsor.

En lo que corresponde, se puede decir que, el contrato de esporización, 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 esporización 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.

3.12. DERECHO DE FORMACION

El período de formación de un jugador es el período en que el jugador formó sus primeros pasos en la disciplina, se da generalmente entre los 14 y 23 años del futbolista; cuyo derecho es adquirido cuando es contratado por una entidad deportiva diferente de la que formó al deportista. Entonces se convierte en una remuneración económica que debe pagar el club contratante al club que formó al futbolista.

Dicha remuneración está descrita en el Reglamento sobre el Estatus y la Transferencia Nacional de Jugadores de Costa Rica, de la FEDEFUTBOL, que dice:

ARTICULO 19- Indemnización por formación.

La indemnización por formación se pagará al club o clubes formadores de un jugador:

- i. cuando un jugador firma su primer contrato de profesional, y*
- ii. por cada transferencia de un jugador profesional hasta el fin de la temporada en la que cumple 23 años. La obligación de pagar una indemnización por formación surge, aunque la transferencia se efectúe durante o al término del contrato.*

Es una relación entre clubes, lo que excluye al jugador de dicho beneficio, ya que el club cobra un cierto monto por haber formado al jugador desde sus inicios y foguearlo con equipos de primera división. Este derecho no es de índole laboral, ya que no es una obligación

que contrae el club con el jugador, sino como se dijo anteriormente es una remuneración económica a la cual se encuentra obligado el club que contrata al jugador; para el club que formó al jugador en los primeros pasos en el fútbol. Esta indemnización se da hasta que el jugador cumpla los 23 años de edad, ya después de esa edad, no se debe seguir pagando la indemnización por derechos de formación.

3.13. DERECHOS DE IMAGEN

Se trata de una compensación económica generada por la publicidad que se le da a la imagen del deportista, obteniendo de ésta un beneficio. En esta figura, el jugador es quien controla la comercialización que desea darle a su imagen o no, a excepción de la publicidad que se le quiera dar el equipo en colectivo.

El derecho de imagen se maneja como una actividad mercantil y no precisamente laboral y está regulado en el Código Civil costarricense en su numeral 48, que dice:

ARTICULO 47- La fotografía o la imagen de una persona no puede ser publicada, reproducida, expuesta ni vendida en forma alguna si no es con su consentimiento, a menos que la reproducción esté justificada por la notoriedad de aquella, la función pública que desempeñe, las necesidades de justicia o de policía, o cuando tal reproducción se relacione con hechos, acontecimientos o ceremonias de interés público o que tengan lugar en público. Las imágenes y fotografías con roles estereotipados que refuercen

actitudes discriminantes hacia sectores sociales no pueden ser publicadas, reproducidas, expuestas ni vendidas en forma alguna.

Es decir, el derecho de imagen queda restringido totalmente al consentimiento, en este caso, del futbolista y en el caso de que su imagen se vea afectada por fotografías o publicaciones no autorizadas por el mismo o que no sean en un lugar público, el jugador podrá solicitar judicialmente las consecuencias civiles pertinentes.

CAPITULO IV

4. PROCESO PRE JUDICIAL Y JUDICIAL DE LOS CONTRATOS DEPORTIVOS EN COSTA RICA

4.1. JURISDICCIÓN

En el presente trabajo, uno de los objetivos es determinar la jurisdicción aplicable para solucionar conflictos deportivos sin lesionar derechos fundamentales y laborales de los futbolistas profesionales, sin embargo lo principal es definir el concepto de jurisdicción que según Antillón(2001) consiste *“en que el juez competente, aplicando las normas jurídicas vigentes, conoce y resuelve, generalmente con efectos irrevocables, los conflictos concretos que se presentan entre sujetos privados, o entre éstos y los sujetos públicos, incluyendo al propio Estado”*(p.182).

El Estado es el encargado de delegar a los jueces la aplicación de las normas para la solución de conflictos en diferentes materias a nivel judicial. Es el juez que actúa como un tercero en el conflicto y con supremacía frente a las partes. El objeto de la actividad jurisdiccional es determinar la certeza de cumplir con los intereses tutelados por las normas de derecho objetivo.

Entonces podríamos decir que muchas instituciones privadas establecen sus propias normas y el cumplimiento de ellas, pero éstas nunca podrán atentar contra normas superiores.

Existe la jurisdicción civil definida en el artículo 7 del Código Civil Costarricense el cual establece que la potestad de resolver conflictos jurídicos, en la rama civil, corresponde a los órganos jurisdiccionales que determine la Constitución y la Ley. Es decir, la jurisdicción civil es de carácter residual, ya que los juzgados y tribunales de orden civil conocerán todas

las materias que sean propias de derecho civil, pero también conocerán de todas aquellas situaciones jurídicas que no tengan una vía judicial ya establecida.

Con respecto a la jurisdicción laboral, es el órgano encargado de regular los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores con respecto al trabajo que realizan, de acuerdo con los principios de justicia social. Es decir, el juez es capaz de resolver controversias en temas relacionados con despidos, incumplimiento de contratos laborales, prestaciones, sanciones laborales y seguridad social entre otros.

Por otro lado, es importante definir el concepto de fuero especial, para determinar si para los contratos deportivos se debe aplicar esta figura, la reforma del artículo 5° del Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explica:

“Los fueros laborales especiales surgen como una necesidad de protección para sectores de la población, que, por su vulnerabilidad frente a los patronos, ameritan una protección especial... El fuero especial no genera un derecho de inamovilidad para los trabajadores, sino que su objetivo es brindar una protección especial a un grupo de personas en condición de vulnerabilidad. En este sentido, limita el principio de disponibilidad que tiene el patrono (potestad de imperio) para despedir a los trabajadores”.

Entonces, se deben analizar todos los aspectos normativos que rodean a los contratos deportivos para determinar si es necesaria la aplicación del fuero especial, en cuanto a la oportunidad que le brinda el ordenamiento jurídico nacional al jugador o entrenador de fútbol para la defensa de sus derechos laborales.

4.2. SANCIONES A NIVEL DEPORTIVO

El contrato deportivo, es muy específico, ya que combina una serie de factores físicos, deportivos y jurídicos los cuales regulan la relación laboral. El deportista debe cumplir con ciertos requerimientos a nivel físico y disciplinario para llevar a cabo los objetivos del club y por otro lado el patrono debe cumplir con el ordenamiento laboral actual y asegurar los derechos del jugador.

En la disciplina del fútbol existen muchos reglamentos, los cuales implican sanciones deportivas en caso de incumplimiento por parte del jugador, sin embargo, no se pueden relacionar dichas faltas con consecuencias jurídicas en el contrato u otras obligaciones del patrono. Por lo que se deben analizar cuáles son los medios idóneos para la solución de conflictos a nivel deportivo y laboral.

Existe un cuerpo de normas deportivas que regulan específicamente los actos que afectan a los deportistas, en cuanto se refiere a competiciones, reglas de juego y régimen disciplinario, los cuales poseen una normativa específica.

En cuanto a las sanciones a las faltas de las obligaciones contractuales deportivas Jiménez (2002), menciona:

“siendo que es obligación del deportista prestar su actividad deportiva; entrenar, competir, obedecer las diligencias técnicas, tácticas o administrativas, mantenerse en las condiciones físicas requeridas para la actividad entre otras. Lo lógico sería concluir que las faltas a estas obligaciones contractuales radican consecuentemente en la aplicación de un régimen sancionatorio por parte del club”. (p.132).

Sin embargo, el bajo rendimiento del jugador no implica causal de despido, ya que es un concepto muy subjetivo. Los jugadores deben llevar a cabo una serie de requisitos para cumplir con su labor; pero además de respetar sus compromisos laborales, también deben cumplir con una serie de normas que maneja el club deportivo a lo interno, las cuales se denominan reglas de juego, y son establecidas por la asociación o federación respectiva a la que pertenece el deportista.

La FIFA ha establecido dentro de su normativa reglas de juego comunes a todos sus estados miembros y le da el poder reglamentario al árbitro o los árbitros, para que sean ellos los primeros en solucionar los conflictos que ocurren dentro del terreno de juego, por lo que en la regla 5 del texto de las Reglas de Juego FIFA(2015-2016), establece lo siguiente sobre el árbitro, *“un partido será controlado por un árbitro, quien tendrá la autoridad total, para hacer cumplir las reglas de juego en dicho encuentro”*(p.25).

El árbitro tiene dentro de sus poderes y deberes, según FIFA, en el texto sobre las Reglas de Juego (2015-2016), los siguientes:

- Hará cumplir las reglas de juego.

- Se asegurará que el equipamiento y balones dentro del juego sean los adecuados.
- Cronometrará el encuentro.
- Interrumpirá, suspenderá o abandonará el partido cuando lo considere necesario.
- Castigará con la infracción más grave al jugador, cuando ha cometido varias faltas en el mismo momento.
- Amonestará o expulsará al jugador o funcionarios oficiales del equipo, que no cumplan con los reglamentos.

TOMADO DE LA PAGINA OFICIAL DE FIFA.

Serán interpretadas dichas sanciones del árbitro, como primera instancia en el plano deportivo, y estas decisiones se considerarán definitivas. Sin embargo, en el seno de la asociación deportiva, sus dirigentes analizarán cuáles serán las sanciones a tomar con el jugador que ha incumplido alguna regla de juego, estas asociaciones sujetándose a los reglamentos ya establecidos de previo por su ente regulador inmediato, que son las federaciones y confederaciones y por consiguiente al ente regulador máximo en materia deportiva, FIFA.

Las sanciones aplicables a las personas físicas dedicadas al fútbol profesional, según el artículo 10 del Código Disciplinario de la FIFA (2011) son: *“a) amonestación, b) suspensión, c) suspensión de partidos, d) prohibición de acceso a los vestuarios y/o situarse en el banco de sustitutos, e) prohibición de acceso a estadios; f) prohibición de ejercer cualquier actividad relacionada con el fútbol (p.14).*

Estas sanciones se dividen en leves y graves; para las faltas del primer grupo tenemos conductas tales como conducta antideportiva, retardar la reanudación del juego, entrar al terreno de juego sin permiso del árbitro, entre otras. Y en el caso de las faltas

graves, las cuales ameritan expulsión tenemos; el juego brusco, conducta violenta, escupir un adversario, recibir anteriormente una amonestación leve, etc.

Para entender un poco más los derechos y obligaciones de las partes en un contrato deportivo, es necesario dar a conocer las funciones de cada organismo a nivel mundial y nacional relacionado con el fútbol, es por eso que a continuación se detallarán los datos más importantes de las federaciones, confederaciones y clubes deportivos.

4.3. ENTES REGULADORES DEL FUTBOL

El fútbol mundial, al convertirse en una actividad tan importante para el ser humano, ya sea desde un punto de vista deportivo o económico, durante el paso de los años ha necesitado de una organización y regulación, para poder determinar desde las reglas de juego hasta la vinculación laboral entre el club deportivo y el jugador profesional. Es por esto que se han creado federaciones las cuales se mencionan a continuación.

4.3.1. Confederaciones

Una confederación está integrada por todas las federaciones pertenecientes a un mismo continente o espacio geográfico similar; las cuales deben ser reconocidas por la FIFA. Las confederaciones que existen reconocidas por la FIFA son las siguientes: Confederación de Fútbol de Oceanía (OFC), Confederación de Fútbol de

Norteamérica, Centroamérica y el Caribe (CONCACAF), la Confederación Africana del Fútbol (CAF), la Unión de Asociaciones Europeas del Fútbol (UEFA), la Confederación Asiática del Fútbol (AFC) y la Confederación Suramericana de Fútbol (CONMEBOL).

Según el Estatuto de la FIFA, en su artículo 20. 3, los deberes y derechos de las confederaciones son los siguientes:

ARTICULO 20.3- Los derechos y obligaciones de cada confederación son:

a) respetar y hacer respetar los Estatutos, reglamentos y decisiones de la FIFA;

b) colaborar estrechamente con la FIFA en todos los sectores relacionados con la consecución de los objetivos estipulados en el art. 2 y en la organización de competiciones internacionales;

c) organizar sus propias competiciones de clubes de acuerdo con el calendario internacional de partidos;

d) organizar sus propias competiciones internacionales, especialmente competiciones juveniles, de acuerdo con el calendario internacional de partidos;

e) garantizar que las ligas internacionales u otras organizaciones análogas de clubes o de ligas no se constituyan sin su consentimiento o sin la aprobación de la FIFA;

f) a petición de la FIFA, conceder a asociaciones la condición de miembro provisional. Esta condición concede a las asociaciones el derecho a

participar en las competiciones y conferencias de la confederación. En los estatutos y reglamentos de la confederación se estipulan otros derechos y deberes de un miembro provisional. Los miembros provisionales no pueden participar en las competiciones finales de la FIFA;

g) elegir o destituir a los vicepresidentes o al resto de miembros del Comité Ejecutivo a los que tiene derecho, de acuerdo con los presentes Estatutos;

h) proponer a una candidata como miembro femenino del Comité Ejecutivo según las propuestas de sus asociaciones miembro;

i) cuidar activa y constructivamente la relación y la cooperación con la FIFA mediante reuniones consultivas y, por el bien del fútbol, debatir y resolver cualquier problema relacionado con los intereses de las confederaciones de la FIFA

j) garantizar que los representantes nombrados para los órganos de la FIFA, o elegidos para el Comité Ejecutivo, cumplan sus deberes en estos órganos con respeto mutuo, solidaridad, reconocimiento y deportividad;

k) constituir comisiones que trabajen en estrecha colaboración con las comisiones correspondientes de la FIFA;

l) excepcionalmente, y con el consentimiento de la FIFA, permitir a una asociación de otra confederación (o a clubes afiliados a esa asociación) participar en una de sus competiciones;

m) con la cooperación de la FIFA, adoptar toda medida considerada necesaria para desarrollar el deporte del fútbol en el continente (como programas de desarrollo, organización de cursos, conferencias, etc.);

n) constituir los órganos necesarios para la realización de los deberes que les correspondan;

o) procurar los fondos necesarios para llevar a cabo sus tareas. (p.17)

Las confederaciones están compuestas por los estados miembros, los cuales tendrán los mismos derechos y obligaciones que ésta, así como las confederaciones lo tienen con la FIFA; las federaciones de cada nación están subordinadas a la confederación del continente al que pertenecen; por lo que éstas poseen la potestad de aprobar estatutos y reglamentos de sus miembros. Según lo demanda el artículo 18. 1 del Estatuto de la FIFA, que reza:

ARTICULO 18.1- Las ligas u otras agrupaciones de clubes afiliadas a un miembro de la FIFA están subordinadas a éste, y sólo pueden existir con el consentimiento del miembro. Los estatutos del miembro establecen el ámbito de competencia y los derechos y deberes de estas agrupaciones. El miembro aprueba los estatutos y reglamentos de estas agrupaciones. (p.15)

Para ser miembro oficial de la FIFA, las asociaciones deben cumplir con una serie de requisitos como haber sido miembro de una confederación al menos por dos años y cumplir con los requerimientos expuestos en el Reglamento de Aplicación de los Estatutos, además de presentar ante la Secretaría General de la FIFA todos los estatutos legales de la asociación.

4.3.2. CONCACAF y UNCAF

Costa Rica pertenece a la Confederation of North, Central America and Caribbean Association Football (CONCACAF), la cual se encuentra integrada por las federaciones deportivas de Norteamérica, América Central y el Caribe, creada en 1961.

Actualmente cuenta con cuarenta asociaciones, todas ubicadas geográficamente en el continente americano, específicamente en las áreas mencionadas con anterioridad, con excepción de Guyana, Surinam y los países pertenecientes a América del Sur.

Esta confederación se encuentra formada por tres asociaciones, Hernández (2009) “estas son: Unión de Fútbol del Caribe (CFU), unión Centroamericana de Fútbol (UNCAF) y unión Norteamericana de Fútbol (NAFU). (p.144). Se encarga de promover el fútbol entre los estados miembros y regula las relaciones armoniosas, aplicando todos los estatutos y reglamentos impuestos por la FIFA.

Con respecto a los deberes de la CONCACAF menciona Hernández (2009):

“está el respetar y hacer respetar los Estatutos y Reglamentos de FIFA y CONCACAF, organizar campeonatos de naciones en las categorías mayor, juvenil e infantil, incluyendo las diversas modalidades de fútbol; cooperar con la FIFA y otras confederaciones en cuanto a las competencias internacionales; elegir los representantes ante FIFA y llevar a cabo una serie de funciones administrativas, como autorizaciones, nombramientos, comunicaciones, entre otros” (p.144).

Por otro lado, y no menos importante, se crea la UNCAF (Unión de Clubes de Primera División), que es reconocida por la CONCACAF como la unión de clubes que pertenecen a una misma zona geográfica, en este caso a Costa Rica. Es miembro de la Federación Costarricense de Fútbol (FEDEFUTBOL), es por esto que se encuentra obligado a cumplir con todas las obligaciones y deberes establecidos en los estatutos de la Federación.

La UNAFUT tiene entre sus deberes, según lo menciona su página oficial:

“que se encarga principalmente de organizar y administrar el Campeonato actual de Primera División, Juvenil Alto Rendimiento, Infantil Alto Rendimiento, Copa U-15 y Copa Prospectos. Entre sus principales funciones está: promover y desarrollar la práctica del fútbol en todo el territorio nacional y en especial entre sus asociados, en competencias deportivas a nivel nacional o internacional, así como promover la organización de actividades deportivas a nivel nacional, sean o no oficiales”. (TOMADO DE LA PAGINA OFICIAL DE UNAFUT).

La UNAFUT se dedica principalmente a organizar y administrar las competencias y campeonatos a nivel nacional, se encuentra integrado por una Asamblea General cuya labor es ejecutar los estatutos, también es compuesta por dos comisiones; la primera es el Comité de Competición, que dirige específicamente todo lo relacionado con los campeonatos como inscripción de jugadores, uniformes, entre otros y por último el Tribunal Disciplinario, que impone las sanciones deportivas y económicas al realizarse un partido tanto a los jugadores, delegados, miembros del cuerpo técnico, directivos y personal administrativo.

4.3.3. Federaciones deportivas

Las federaciones son por lo general asociaciones de derecho privado, regidas por el ordenamiento jurídico donde se encuentre su sede. Estas asociaciones poseen tres características muy particulares sobre su formación; presenta un marco legal muy flexible, poseen una estructura piramidal y son fáciles de formar.

Para la presente investigación es importante mencionar a la Federation International of Football Association, inscrita en Registro Comercial Suizo con sede en Zurich, la cual es integrada por diversas federaciones miembros, que actúan bajo la tutela de sus estatutos y reglamentos; y Costa Rica es un Estado miembro de la FIFA, por lo cual es de suma importancia conocer las principales funciones de esta federación, las cuales se encuentran en el artículo segundo de su estatuto, que dice:

ARTICULO 2

Los objetivos de la FIFA serán los siguientes:

- a) mejorar constantemente el fútbol y promoverlo en todo el mundo, considerando su carácter universal, educativo y cultural, así como sus valores humanitarios, particularmente mediante programas juveniles y de desarrollo;*
- b) organizar competencias internacionales propias;*
- c) elaborar disposiciones y reglamentos rectores del fútbol y de todo aquello relacionado con este deporte y garantizar su aplicación;*

d) controlar todas las formas del fútbol, adoptando las medidas adecuadas para evitar la violación de los Estatutos, reglamentos y decisiones de la FIFA, así como de las Reglas de Juego;

e) hacer todo lo posible por garantizar que todos aquellos que quieran practicar este deporte lo hagan en las mejores condiciones, independientemente del género o la edad;

f) fomentar el desarrollo del fútbol femenino y la participación de las mujeres en todos los niveles de gobernanza del fútbol;

g) promover la integridad, el comportamiento ético y la deportividad con el fin de impedir que ciertos métodos o prácticas, tales como la corrupción, el dopaje o la manipulación de partidos, pongan en peligro la integridad de partidos, competiciones, jugadores, oficiales y federaciones miembro o den lugar a abusos en el fútbol asociación.

La FIFA, posee sus propios estatutos y reglamentos que dirigen no solo su propio funcionamiento sino también el de sus estados miembros y todo lo relacionado con el fútbol internacional. Sin embargo, los estados miembros tienen su propia regulación la cual es meramente de hecho y no de derecho; ya que no pueden ir en contra del ordenamiento jurídico del Estado miembro.

Podrán ser miembros de la FIFA, todas aquellas federaciones encargadas de organizar y supervisar todo lo referente al fútbol en cada país. Y cada país debe pertenecer también a

una de las confederaciones reconocidas por la FIFA, en el caso de Costa Rica debe ser miembro de la Confederación de Fútbol de Norteamérica, Centroamérica y el Caribe (CONCACAF). Es decir, estamos frente a una organización jerárquica, donde en la cabeza se encuentran las federaciones internacionales, las cuales se integran por las confederaciones y estas a su vez por las federaciones de cada país, las cuales son integradas por los clubes de cada país.

En cuanto a la supremacía de las normas de las federaciones internacionales ante las normas de las federaciones nacionales, Palomar (2018) menciona:

“en el momento en que una federación nacional pasa a integrarse como miembro de una federación internacional, las normas dictadas por esta última entran directamente y sin necesidad alguna de recepción a formar parte del conjunto de normas que disciplinan a nivel nacional la práctica de cada deporte, y dichas normas se subordinan” (p. 37)

Las federaciones quedan obligadas a respetar los estatutos de la FIFA, según el artículo 14 , así también obliga a las federaciones que la conforman a incluir en sus reglamentos la aceptación de obediencia a dichos estatutos, reglamentos y disposiciones de la FIFA (artículo 15 Estatuto de la FIFA); sin embargo cabe la posibilidad que exista una colisión entre las normas de las federaciones internacionales con las normas de las federaciones nacionales, que en dicho caso, se ha pronunciado el Tribunal Arbitral del Deporte, en cuanto una consulta de los Comités Olímpicos Europeos, que los conflictos deportivos, no pueden ser resueltos únicamente por medio de los poderes públicos del Estado, sino que deben respetar las

normas internacionales, siendo sus decisiones no contrarias a éstas. Es decir, los reglamentos de la FIFA no son aplicables directamente a los jugadores incorporados a una federación nacional, sin embargo, dentro de los reglamentos de las federaciones nacionales debe existir explícitamente las normas generales, establecidas por la FIFA, y es deber de cada federación nacional que se hagan cumplir las mismas, en el territorio que le corresponde, para regular las relaciones entre los clubes y sus jugadores.

Las federaciones miembros deben reconocer al Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAD), su jurisdicción y autoridad para ser mediador en la resolución de disputas e incluirlo en sus estatutos, dándole prioridad como vía alternativa de resolución de disputas. Sin embargo, los miembros de la FIFA deberán agotar todas las vías judiciales internas antes de recurrir a dicho tribunal. Para lo cual el Estatuto de la FIFA establece:

ARTICULO 59- Obligaciones alternativas a la resolución de disputas:

3. Las federaciones tendrán la obligación de incorporar a sus estatutos o su normativa una cláusula que, en el caso de litigios internos de la federación o de litigios con ligas, miembros de una liga, clubes, miembros de un club, jugadores, oficiales o cualquier otra persona adscrita a la federación, prohíba ampararse en los tribunales ordinarios, a no ser que la reglamentación de la FIFA o las disposiciones vinculantes de la ley prevean o prescriban expresamente el sometimiento a tribunales ordinarios. En lugar de los tribunales ordinarios, se deberán prever procedimientos arbitrales. Los litigios mencionados se someterán a un tribunal de arbitraje independiente,

debidamente constituido y reconocido por la reglamentación de la federación o de la confederación, o al TAD.

Como se observa en los párrafos anteriores FIFA tiene potestades absolutas ya que crea sus propias normas, las ejecuta y sanciona el incumplimiento de las mismas; además de proponer la forma de solución de conflictos, decide la forma de obtener sus recursos y establece los parámetros que deben seguir sus miembros.

También las confederaciones que integran la FIFA y sus respectivos miembros deben cumplir con el Código de Ética de esta misma entidad, actuando de forma leal, íntegra y auténtica; evitando prácticas inmorales, siendo honestos, dignos, decentes y respetando la confidencialidad. Y todas las violaciones al Código de Ética, serán sancionadas conforme el Código Disciplinario de la FIFA.

Por otro lado, la FIFA tiene varias funciones entre ellas se encuentran la función legislativa, ejecutiva y jurisdiccional, la cual organiza a dicha federación por medio de la división de poderes. A continuación, se realizará un pequeño resumen de cada una de esas funciones para explicar la organización interna de la cabeza de las organizaciones en cuanto a fútbol se refiere.

En cuanto a la función legislativa, la FIFA cuenta con el Congreso, donde se reúnen todos sus miembros y toman decisiones mediante su derecho de voto, dichos congresos pueden darse de forma ordinaria o extraordinaria. En estos congresos se vota por el cambio o modificación de estatutos y reglamentos internos y también se aprueba el informe anual.

La función ejecutiva de la FIFA se refiere a la conformación de un Comité Ejecutivo que se encuentra integrado por representantes de todas las confederaciones los cuales ocupan diferentes puestos dentro de la Junta Directiva. Este Comité se encarga de tomar todas las demás decisiones que no sean tomadas en el Congreso y nombrar a los miembros de las comisiones permanentes, delegados y al secretario general de la FIFA.

Y por último la función jurisdiccional que es la que nos interesa resaltar en esta investigación; siendo así que la FIFA posee sus propias normas, como por ejemplo la forma en que se practica el deporte y sus sanciones por el incumplimiento de las mismas, pero estas normativas deben respetar el ordenamiento jurídico de cada Estado miembro. A estos códigos y reglamentos están sujetos, las asociaciones, los clubes, los jugadores y todas aquellas personas que tengan alguna autorización dentro de la organización.

Es decir, la FIFA posee todo un cuerpo de normas que ayudan a regular las relaciones entre todos sus miembros, entre algunos aspectos se puede mencionar las sanciones por incumplimiento, infracciones a las reglas de juego e infracciones al honor. También regula la obligación de los clubes de responsabilizarse sobre la conducta de los aficionados, edad de los jugadores y todos los procedimientos a seguir para aplicar el régimen disciplinario adecuado. Y las personas que están autorizadas para aplicar dichas sanciones disciplinarias son el árbitro, la Comisión de Apelación y la Comisión de Ética. También algunas resoluciones del Comité de Apelación podrán ser analizadas ante el Tribunal de Apelación Deportivo (TAS).

El Tribunal de Apelación Deportivo (TAS) es el órgano encargado de resolver disputas entre la FIFA y todas las partes que la componen, como por ejemplo las confederaciones, clubes, ligas y jugadores.

Por lo tanto, se puede concluir que la forma en que se organiza la FIFA, es bastante completa, ya que son diversos los aspectos regulados en la práctica del fútbol, porque fueron creadas comisiones especializadas para resolver los conflictos en todas las áreas en que se puedan presentar, así por ejemplo existe una Comisión de Medicina de la FIFA, que será la encargada de resolver cuestiones relativas al dopaje, análisis de muestras etc. También la Comisión disciplinaria, que resolverá todo lo referente a sanciones contra las incorrectas prácticas deportivas y las resoluciones de esta comisión, podrán ser analizadas por la Comisión de Apelación.

La FIFA como se observa en párrafos anteriores, posee varias estructuras legales a las que determinado club o jugador pueden recurrir, sin embargo, reconocen también el derecho a recurrir a los tribunales ordinarios laborales, si así la parte actora lo decide y si sus disputas generan menoscabo a sus derechos humanos y laborales.

4.3.4. Federación Costarricense de Fútbol

La Federación Costarricense de Fútbol se crea por el crecimiento de la práctica del fútbol en Costa Rica, por lo que se debía establecer un órgano descentralizado que organizara este deporte. Ya en 1920 existían varios equipos destacados como Cartaginés, Alajuelense, Herediano, entre otros. En ese momento no existía reglamentación ni estadísticas que organizaran dicha actividad. Fue así que hasta en 1921 se creó la Liga Nacional de Fútbol integrada por un representante de los siete equipos existentes en ese momento. El fútbol costarricense oficializó su ingreso a la FIFA en el año 1927 y en 1931 se denominó Federación Deportiva de Costa Rica, cambiando su nombre en la época de los sesentas a Federación Costarricense de Fútbol. TOMADO: página oficial FEDEFUT.

Los objetivos de la FEDEFUTBOL se disponen en el artículo número DOS del Estatuto de la Federación Costarricense de Fútbol que dice:

ARTÍCULO 2: Los objetivos de FEDEFÚTBOL son:

- i. Mejorar, promover, reglamentar y controlar constantemente el fútbol en todo el territorio de Costa Rica, inspirada en la deportividad y considerando su carácter unificador, educativo y cultural, así como sus valores humanitarios, concretamente mediante programas de desarrollo y juveniles;*
- ii. Organizar las competiciones de fútbol asociación en cualquiera de sus formas en el ámbito nacional, y definir de manera precisa, en caso necesario, las competencias concedidas a las diversas ligas que componen la asociación;*

- iii. *Elaborar reglamentos y disposiciones que garanticen su implementación;*
- iv. *Salvaguardar los intereses de sus miembros;*
- v. *Respetar los estatutos, reglamentos, directrices y decisiones de la FIFA, de CONCACAF, UNCAF y de FEDEFÚTBOL, así como de las Reglas de Juego, a fin de impedir cualquier violación y garantizar que también sean respetados por sus miembros.*
- vi. *Impedir que ciertos métodos o prácticas pongan en tela de juicio la integridad de los partidos o las competiciones, o den lugar a abusos en el deporte del fútbol asociación.*
- vii. *Controlar y supervisar todos los partidos amistosos de fútbol, en cualquiera de sus formas, que se disputen en todo el territorio de Costa Rica;*
- viii. *Administrar las relaciones deportivas internacionales en relación con el fútbol asociación en cualquiera de sus formas;*
- ix. *Albergar competiciones internacionales y de otras categorías;*
- x. *Promover, conformar, dirigir y desarrollar el proceso de Selecciones Nacionales.*
- xi. *Proveer al fútbol profesional y aficionado los mecanismos necesarios para desarrollar la actividad arbitral, control de antidopaje y órganos jurisdiccionales. TOMADO: página oficial FEDEFUTBOL.*

Los miembros oficiales de esta federación son Unión de Clubes de Fútbol de la Primera División (UNAFUT), Liga de Ascenso (LIASCE), Liga Nacional de Fútbol Aficionado (LINAFA), Liga de Fútbol Sala (LIFUTSAL), Liga de Fútbol

Playa (LIFUPLA) y Unión Femenina de Fútbol (UNIFFUT). Todos los órganos y oficiales pertenecientes a la FEDEFUTBOL deben observar todos los estatutos, reglamentos y códigos establecidos por la UNAFUT, CONCACAF y la FIFA.

Los miembros de la FEDEFUTBOL, tienen varias obligaciones, entre ellas participar en actividades organizadas por todos los entes deportivos mencionados anteriormente, también quedan obligados en caso de alguna disputa, a optar por una cláusula estatutaria, en la cual los miembros de la federación deben acudir a resolver sus conflictos; relacionados con los estatutos, reglamentos o disposiciones; ante un Tribunal de arbitraje adecuado, ya sea de la FIFA, CONCACAF, UNCAF O FEDEFUTBOL, prohibiendo acudir a los tribunales ordinarios.

Los órganos reguladores del fútbol de la FEDEFUTBOL son el Tribunal de Apelaciones, la Cámara Nacional de Resolución de Disputas, el Comité Disciplinario, Tribunal Disciplinario de Primera División y Liga de Ascenso y Comité de Ética.

El artículo 61 del Estatuto de la FEDEFUTBOL, limita a sus miembros a solucionar sus conflictos en los tribunales ordinarios, al establecer:

Artículo 61- Jurisdicción: FEDEFUTBOL, sus miembros, los jugadores, los oficiales, los agentes de partidos y los agentes de jugadores no llevarán una disputa a los tribunales ordinarios, a menos que se establezca expresamente en los presentes Estatutos y en la reglamentación de la FIFA. Cualquier desacuerdo se someterá a la jurisdicción de la FIFA, de CONCACAF o de FEDEFUTBOL.

El artículo anterior evidencia la limitación que tienen los miembros de una asociación para acudir a los tribunales comunes para la resolución de sus conflictos, sin embargo, en el

artículo no se menciona específicamente los conflictos laborales, que para efectos de la presente investigación es lo que compete, pero más adelante conforme se amplíe la información sobre los otros entes reguladores, se determinará la aplicación de este artículo ante una disputa laboral deportiva.

La federación cuenta, como se mencionó anteriormente, con la Cámara Nacional de Resolución de Disputas, la cual conoce en primera instancia sobre disputas entre un club y un jugador, relativas al trabajo y estabilidad contractual. Y establece su competencia a nivel laboral, en los tres primeros incisos del artículo 21 del Reglamento sobre el Estatus y la Transferencia Nacional de Jugadores de Costa Rica, que dice:

ARTICULO 21- Sin perjuicio del derecho de cualquier jugador o club a elevar un caso ante un tribunal ordinario de disputas laborales, la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la FEDEFÚTBOL tiene la competencia para tratar:

- i. disputas entre clubes, o entre clubes y jugadores, todos pertenecientes a Ligas Asociadas a FEDEFÚTBOL en relación con el mantenimiento de la estabilidad contractual (art. 13-18); si se ha expedido un CTN y si existe una demanda de una parte interesada en relación a dicho CTN, en particular por lo que se refiere a su expedición, sanciones deportivas o a la indemnización por incumplimiento de contrato.*
- ii. disputas con respecto a la relación laboral entre un club y un jugador adscritos a cualquiera de las Ligas Asociadas a la FEDEFÚTBOL.*

- iii. disputas con respecto a la relación laboral entre un club o una Liga y un miembro de cuerpo técnico que tengan una dimensión nacional...*

Este artículo, contrario a otros artículos del Estatuto de la FEDEFUTBOL, deja abierta en la redacción de la introducción la posibilidad de acudir a los tribunales ordinarios de disputas laborales, sin embargo, en los tres primeros incisos plantea los casos en que la Cámara puede ser competente, de nuevo facultando al jugador a solucionar sus conflictos de índole laboral bajo esa instancia. A excepción del primer inciso, el cual es muy específico, los dos incisos siguientes se refieren a conflictos laborales a nivel general.

Las resoluciones que dictamine la Cámara Nacional de Disputas de FEDEFUTBOL, podrán ser examinadas por el Tribunal de Apelación del mismo órgano, el cual tiene por objeto conocer, revisar y resolver los recursos presentados en última instancia de quienes se sientan agraviados por las decisiones tomadas bajo otro órgano. Este tribunal ejercerá sus funciones con total autonomía e independencia y podrá confirmar, anular, revocar o modificar la resolución apelada. Y las resoluciones que dicte este tribunal, serán de acatamiento obligatorio y no tendrán ulterior recurso.

4.3.5. Clubes deportivos

Para el presente trabajo es importante definir la entidad que en nuestro país y para nuestro interés figura como patrono en un contrato deportivo, por lo que es importante definir el concepto de club deportivo y sus responsabilidades al surgir un conflicto laboral con el deportista profesional.

En Costa Rica existe tanto asociaciones deportivas como sociedades anónimas, manejando equipos de primera división, quienes se encargan de contratar jugadores, sin embargo y como se estudiará más adelante, tanto el club como la asociación o sociedad pueden ser demandados solidariamente por el deportista profesional. Por lo que es necesario definir primeramente el concepto de club deportivo y determinar más adelante la responsabilidad en materia laboral que enfrenta este, ante un conflicto legal con el jugador.

Roqueta (1996): "...es club o entidad deportiva la asociación privada, integrada por personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su forma jurídica con o sin ánimo de lucro, que tengan por objeto la promoción de uno o varias modalidades deportivas, la práctica de las mismas por sus asociaciones, así como la participación en actividades y competiciones deportivas y que esté inscrita en el Registro de Asociaciones Deportivas". (p.81).

El club deportivo entonces, es el primer escalón básico, de donde nacen las asociaciones deportivas, las cuales son pensadas para reunir ciertos deportistas bajo

un mismo nombre, mismos que jugarán en función de los requerimientos de cada club. Estas ligas deportivas se encuentran subordinadas a la Asociación que representa a su país o para el que juega, pero este jugador debe contar con una licencia que le otorga el club deportivo y el Comité Ejecutivo de la FIFA, de esta forma la FIFA se asegura el sometimiento de los clubes y jugadores a sus controles y normativas.

Para tales efectos de subordinación a los estatutos, reglamentos y código de ética emanados de la FIFA, se tomará en cuenta a todos los miembros oficiales de la junta, los árbitros y asistentes, entrenadores, técnicos y médicos de cualquier confederación, asociación o club.

No importa bajo que figura se encuentre el club ya sea asociación o sociedad, lo que interesa es que es el club figure como patrono para efectos laborales. Y este precepto aplica tanto para jugadores activos como suplentes, es decir no se desvirtúa la relación laboral en cuanto a la validez y eficacia por no encontrarse el futbolista en posición de titular por cortos o largos períodos de tiempo. Lo que quiere decir que el contrato permanece vigente con el club, con posibilidad de prorrogarlo.

Es el club deportivo quien se encarga de organizar actividades deportivas, paga a los empleados y se encarga de toda la organización de la empresa, donde queda en evidencia la prestación del servicio y la relación de subordinación entre el club y el deportista profesional, por lo que no se puede negar la existencia de una relación laboral entre ambas partes independientemente del ánimo de lucro de la asociación o sociedad conformada.

4.4. PROCESO PREJUDICIAL

4.4.1. Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos:

Este tribunal fue creado por el Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER) y la ley n° 7800, con el fin de solucionar los conflictos en el ámbito deportivo, específicamente refiriéndose a conflictos de carácter patrimonial siempre que se originen de la relación laboral deportiva directa con la asociación o federación deportiva. La naturaleza jurídica de este tribunal se presenta en el artículo 2 del Reglamento del Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos, que reza:

ARTÍCULO 2: El Tribunal es un órgano de máxima desconcentración y con independencia plena en sus funciones y resoluciones. A éste 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 establecidas por las respectivas federaciones, para plantear las diferencias patrimoniales que tengan, o alegar que sus derechos o intereses han sido violados en virtud de acciones u omisiones, 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 de Deporte y Recreación y surgida con ocasión de la práctica del deporte o la recreación

El reglamento establece que los deportistas primero deben acudir a resolver sus conflictos directamente con la federación o asociación deportiva que le

corresponde y si estos no logran la satisfacción de sus derechos, deben acudir al TRIACODE, antes de acudir a la vía judicial. Esto es establecido por el ICODER, en la Ley 7800, “Ley de Creación del Instituto del Deporte y Recreación y su Régimen Jurídico” dice:

ARTICULO 69: “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 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”.

Según este artículo las resoluciones del TRIACODE agotan la vía administrativa, sin derecho a acudir a la vía judicial, para lo cual la Sala Constitucional en su pronunciamiento N°02415, del 21 de febrero del 2007, a las 16 horas 20 minutos, declara la primera parte del artículo 69 de la Ley 7800 “Ley de Creación del Instituto del Deporte y Recreación y su Régimen Jurídico” inconstitucional en cuanto se lesiona el derecho al acceso a la justicia, basándose en el artículo 41 de la Constitución Política el cual dispone que todas las personas pueden acceder a las leyes encontrando justicia pronta y cumplida. En el caso particular de los deportistas tienen la facultad de elegir si acuden a la vía administrativa o si presenta su

caso ante los Tribunales de Justicia. Se puede sacar por conclusión que estos tribunales resuelven los conflictos aplicando todos los principios del ordenamiento civil y laboral costarricense.

Sin embargo, en el Reglamento del Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos se establece que podrá acudir a este todo aquel que tenga interés legítimo que resulte de algún derecho lesionado en materia deportiva, laboral y patrimonial, pero sin limitar el poder de acudir a otras instancias establecidas por las asociaciones o federaciones. Pero en materia deportiva estarán obligados a agotar la vía interna antes de asistir a los tribunales administrativos de conflictos deportivos.

Este tribunal atiende todos los conflictos que se puedan dar entre algún deportista y el empleador, pero para este trabajo nos interesa el organismo encargado de la solución de disputas entre un club deportivo y sus jugadores, lo cual se analizará en el siguiente apartado.

4.4.2. Cámara Nacional de Resolución de Disputas

Por la necesidad que existe en el fútbol costarricense de contar con un órgano que regule específicamente los conflictos a nivel laboral, la FEDEFUTBOL, junto con la Asociación de Jugadores Profesionales de Costa Rica, se dieron a la tarea de crear la Cámara Nacional de Resolución Disputas; de aquí en adelante CNRD, es un órgano creado por la Federación Costarricense de Fútbol; con el fin de proporcionarle otra alternativa a los jugadores y clubes, para solucionar sus disputas, sin tener que recurrir a los tribunales ordinarios y que el proceso se lleve a cabo con la mayor

celeridad posible. FEDEFUTBOL es la cuarta asociación a nivel mundial que desarrolla este proyecto para la solución de disputas entre los jugadores y los clubes. Para lo cual Omar Ongaro (jefe del Estatuto del Jugador de la FIFA) en el 1º Seminario de Derecho del Fútbol, en Costa Rica, el 7 de noviembre de 2017 expuso al respecto: *“el principal objetivo es que clubes y jugadores vean la Cámara Nacional de Disputas como un organismo alternativo donde puede resolver los problemas”*.

La FEDEFUTBOL consideró importante desarrollar este plan piloto y es así como desde el año 2011 se fundó la CNRD, la cual ha servido de ejemplo para las otras asociaciones, siendo Costa Rica los pioneros en incorporarla a nivel de CONCACAF.

La CND es un tribunal paritario constituido por cuatro jueces nombrados por los representantes de los clubes y los jugadores, por cuatro jueces nombrados por la Asociación de Jugadores Profesionales de Costa Rica y por dos presidentes elegidos por los clubes, el cual debe someter su competencia a los estatutos y reglamentos tanto de la FIFA como los de la FEDEFUTBOL y puede conocer y pronunciarse en primera instancia; según el Reglamento de la Cámara Nacional de Disputas en los siguientes casos:

ARTICULO 1-Competencia de la CNRD:

2. La CNRD es competente para pronunciarse en primera instancia sobre las disputas:

- a) entre un club y un jugador sea nacional o extranjero o miembro de cuerpo técnico relativas al trabajo y la estabilidad contractual,*
- b) aquellas referentes a las indemnizaciones por formación entre clubes*

pertenecientes ligas asociadas a la FEDEFUTBOL.

c) cualquier disputa entre clubes, o entre clubes y jugadores, todos pertenecientes a Ligas Asociadas a la Federación Costarricense de Fútbol en adelante, FEDEFÚTBOL, en relación entre otros con el mantenimiento de la estabilidad contractual de conformidad con el Reglamento del estatus y transferencia de Jugadores de Costa Rica (art. 13-18); si se ha expedido un Certificado Transferencia Nacional (CTN) y si existe una demanda de una parte interesada en relación a dicho CTN, en particular por lo que se refiere a su expedición, sanciones deportivas o a la indemnización por incumplimiento de contrato.

d) disputas relacionadas entre clubes y/o jugadores con intermediarios, sean estos nacionales o extranjeros.

e) Proceso sumarísimo de conformidad con el Artículo 12 bis del Reglamento del Estatus y transferencia de jugadores de Costa Rica.

f) Disputas con ocasión de las regulaciones de los torneos de menores.

g) Disputas de cualquier índole entre clubes y ligas; y entre ligas afiliadas a la FEDEFUTBOL, con excepción a temas de competición y disciplinarios.

Del artículo anterior, se puede extraer que la Cámara pretende resolver posibles disputas que surgen de la relación contractual entre el club y el jugador, en todos los aspectos que sean posibles, menos en temas de competición y de disciplina, ya que para estos dos puntos en específico; existen diferentes organismos que se encargan de imponer las sanciones adecuadas al respecto. Y la CNRD, tiene dentro

de sus objetivos mantener la estabilidad contractual y mantener buenas relaciones laborales entre los jugadores y los clubes.

4.4.2.1. Procedimiento de la CNRD

La CNRD debe aplicar el derecho ordinario costarricense y las leyes en materia laboral, civil y comercial, sin embargo, este tribunal en el Reglamento de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la FEDEFUTBOL, regula el procedimiento que deben seguir las partes para la solución de sus disputas.

La forma para presentar la demanda es por escrito en la sede de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas que se encuentra ubicada en el Complejo Deportivo FEDEFUTBOL-PLYCEM, tanto la interposición, la contestación y la prueba documental. Con respecto a las notificaciones se podrá realizar por medio de fax o correo electrónico que la parte ha proporcionado en la interposición de la demanda o la contestación y se aplicarán supletoriamente la Ley de Notificaciones Judiciales N°8687.

Tanto el escrito de presentación de la demanda como el de contestación deben cumplir con todos los requisitos esenciales de una demanda ordinaria, con excepción de algunas particularidades específicas que son requeridas por la Cámara; como lo es incluir en el escrito, el nombre del juez elegido de la lista del panel de jueces de la CNRD y al presentar la demanda se deberá cancelar la suma de cien mil colones si la demanda no tiene pretensión pecuniaria y de doscientos mil colones si cuenta con alguna petición pecuniaria o bien el 0,75 por ciento de la pretensión; estos montos no deberán ser cancelados si la demanda es de índole laboral.

Una vez presentada la demanda, debe ser inscrita en el libro de entradas de la CNRD, por el coordinador jurídico de la cámara, admitida la demanda el coordinador le dará traslado a la parte demandada y le otorgará el plazo de ocho días naturales para la contestación. Contestada la demanda se deberá comunicar a las partes la integración del panel de jueces.

Seguidamente el coordinador admite o rechaza las pruebas presentadas por ambas partes y da audiencia de conciliación si así las partes lo pactaren, de lo contrario si no se llega a un acuerdo, se pasará a la evacuación de pruebas; pudiendo conciliar las partes en cualquier momento del proceso. Los jueces evaluarán las pruebas basándose en su sana crítica y en su íntima convicción, la carga de la prueba corresponde a la parte actora, excepto si se trata de un aspecto de índole laboral, en cuyo caso se aplicará el principio de redistribución de la carga de la prueba.

La parte actora podrá solicitar en su escrito de demanda, medidas cautelares; como la habilitación de provisional para poder firmar con otro club, siempre y cuando el proceso sea de índole laboral y demuestre las consecuencias morales, físicas o económicas derivadas de la relación laboral que mantiene con la otra parte del proceso.

Las partes en este proceso deben participar activamente ya que tienen la obligación, por medio del Reglamento, de colaborar con la instauración de los hechos y responder a las convocatorias de la CNRD. Y al no acatar dichas normas; los miembros del panel podrán imponer multas económicas de hasta quinientos mil colones.

Después de admitidos y analizados todos los medios probatorios de ambas partes en el proceso, se dispone el panel de jueces, a votar, cuya sentencia debe ser votada por mayoría simple. Al emitirse la sentencia, la CNRD deberá enviársela al coordinador, el cual deberá notificar a las partes involucradas en el plazo de tres días hábiles.

Por último, se debe ejecutar la sentencia, donde se obligará a la parte vencida a pagar las costas procesales y personales que correspondan; contará con un plazo de 22 días naturales para el pago de las mismas y al monto que fue condenado por motivo de la demanda; si no lo hiciera, la parte condenada quedará suspendida de toda competición federada y se le deberá informar a la asociación a la cual pertenece la parte. En el caso de jugadores quedarán inhabilitados para participar en cualquier competición federada y en el caso de ser un club, no se le programarán partidos.

Las sentencias de esta Cámara, podrán ser objeto de recurso de apelación ante el Tribunal de Apelaciones; con un plazo de cinco días hábiles después de notificadas las partes. Este Tribunal debe estar integrado por los mismos miembros de la Cámara, pero además deben ser acompañados por un presidente experto en asuntos laborales y otro presidente experto en asuntos futbolísticos.

4.4.3. Tribunal de alzada

El tribunal de apelaciones de la Federación Costarricense de Fútbol es el órgano encargado de conocer las apelaciones que se presenten contra la resolución del Comité Disciplinario, el Comité de Ética y la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la FEDEFUTBOL, también apelaciones contra las decisiones de las ligas afiliadas y las del Comité de Licencias de Clubes. La FEDEFUTBOL en su reglamento del Tribunal de

Apelaciones no prohíbe acudir a los Tribunales de Justicia, sin embargo, trata de que los miembros de la federación utilicen dicha opción lo menos posible. El artículo número UNO, del Reglamento del Tribunal de Apelaciones Federación Costarricense de Fútbol dice:

ARTICULO 1: El Tribunal de Apelaciones de la Federación Costarricense de Fútbol, es un órgano jurisdiccional, que tiene por objeto conocer, revisar y resolver, en estricto apego de las normas que contiene el presente Reglamento, los recursos presentados en última instancia por quienes se consideren agraviados por una resolución o decisión de otro órgano que contemple al Tribunal como instancia de apelación, y que sea susceptible de someterse a juicio del Tribunal. El Tribunal ejercerá sus funciones con total autonomía e independencia y bajo el conocimiento del asunto, deberá confirmar, revocar, modificar o anular la resolución apelada en lo apelado y en el sentido de lo apelado. TOMADO: página oficial FEDEFUTBOL.

También en su reglamento, la FEDEFUTBOL, en su numeral tercero establece la obligatoriedad de observar las resoluciones que dicte el tribunal de alzada. Sin embargo, este tribunal será competente para conocer las resoluciones dictadas por Tribunal Disciplinario de Primera División, Tribunal Disciplinario de la Ligas de Ascenso, Comité de Ética, Comité de Licencias, Cámara Nacional de Resolución de Disputas y las apelaciones que sean presentadas contra las decisiones que emita un órgano que contemple a dicho Tribunal como instancia de apelación.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Pese a existir dentro del marco legal deportivo, otras figuras contractuales, no se puede ignorar la relación que existe entre el deportista profesional y el club o federación; ya que esto beneficia directamente al trabajador deportivo. A lo que Cabellanas (1998) menciona: *“el fútbol deporte se transforma en fútbol trabajo, cuando quien lo practica actúa como profesional, percibiendo por su actividad una retribución”* (p. 215). Sin embargo, en esta relación laboral con prestaciones recíprocas, se debe cumplir con una serie de requisitos que cumplan intereses laborales e intereses deportivos.

En cuanto a los intereses deportivos, los deportistas profesionales deben cumplir con ciertas exigencias del club, las cuales quedan plasmadas en el contrato escrito tales como participar de los partidos y entrenamientos convocados por el entrenador o el club, preparándose físicamente de la mejor forma, por otra parte, debe acatar el reglamento interno del club en cuanto a disciplina se refiere-

Y en cuanto a los intereses laborales, los jugadores deben también acatar ciertas reglas internas del club o federación, las cuales de no serlo correctamente, pueden generar la rescisión del contrato, multas o suspensiones.

Es decir, en este tipo de contrato deben existir los elementos esenciales para establecer un contrato laboral deportivo, como son la subordinación, la remuneración y la prestación de un servicio.

Es entonces donde existe el debate si el Derecho deportivo constituye una rama autónoma del derecho y no depende del derecho laboral, pero hay que

mencionar que no todas las relaciones que se producen entre los sujetos del ámbito deportivo, son de carácter laboral. A lo que se puede concluir que definitivamente la relación que se genera por medio de un contrato entre el jugador profesional y su club, si es de carácter laboral.

La normativa establecida por los entes privados alrededor del fútbol, es jurídicamente válida, ya que internamente se necesita una organización para establecer las reglas del deporte, infracciones, sanciones y estructura nacional e internacional, sin embargo, las relaciones laborales que surgen entre los futbolistas y los clubes exceden estrictamente el ámbito privado por lo que no deben ser reguladas por entes privados. Los derechos individuales laborales son irrenunciables y deben tener su regulación específica, con el fin de lograr la solidaridad nacional, cuyos principios encuentran sustento constitucional, norma que agrega:

ARTÍCULO 74- los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; será aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.

Así mismo, el Código de Trabajo regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, de acuerdo con los principios cristianos de justicia social. Es decir, ambas normas protegen una garantía individual y según la pirámide de Kelsen por el orden jerárquico la norma suprema es la Constitución Política, después las leyes. Es decir, los

conflictos laborales deportivos deberán ser resueltos por los tribunales laborales, a petición de parte.

Para que exista una relación laboral deben conjugarse una variedad de elementos que fueron mencionados al principio de la investigación y que ayudan a distinguir la relación laboral de otras materias, los cuales resume Cabellanas de la siguiente forma:

“a) sujetos de la relación jurídica: de una parte el trabajador, y de otra el patrono; b) capacidad, distinta a la del Derecho común; c) consentimiento de las partes, para formalizar la relación de trabajo; d) vínculo de dependencia o subordinación: el que presta el servicio debe estar directa o indirectamente, bajo la dirección del que lo recibe; e) prestación personal, por el trabajador, en base a un esfuerzo físico o intelectual; f) salario, retribución económica por parte del patrono o empresario de los servicios prestados por el trabajador; g) licitud del trabajo objeto del contrato; h) exclusividad, en cuanto a trabajar para un solo patrono en virtud de un solo contrato de trabajo, salvo excepciones expresamente admitidas en la ley; i) estabilidad, que exige que la prestación de los servicios sea de duración suficiente para consolidar una relación jurídica de carácter laboral; j) profesionalidad, que los servicios se presten por un trabajador con calidad de tal y que éste convierta esa actividad en su medio de vida”

La combinación de todos los elementos mencionados, tipifican la relación laboral, por lo que se puede determinar que las relaciones entre los clubes y los

futbolistas, si es de derecho laboral en cuanto a la relación jurídica presente la prestación personal de un servicio, la remuneración y subordinación.

Como se mencionó en los primeros capítulos de la investigación la subordinación jurídica es uno de los elementos del contrato laboral, que lo distingue de otros, según lo establece también el Código de Trabajo en el Artículo 71 inciso primero "...son obligaciones de los trabajadores: a) *Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo*".

En tal caso, los jugadores tanto de primera división, como de segunda, están igualmente que un trabajador común, sometidos al Código de Trabajo, y al prestar un servicio como deportista, éste debe acatar las órdenes de los superiores, llámese club o entrenador, todo para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

En la práctica del fútbol, muchos empleadores trataban de darle una connotación civil a ciertos beneficios que recibían los jugadores, como lo era el fichaje, que lo apartaban del salario del jugador y también con los derechos de imagen, esto porque algunos contratos deportivos implican una gran cantidad de dinero y perjudica al empleador en cuanto a pago de cargas sociales. En cuanto al fichaje los clubes acostumbran a firmar un contrato a parte con el jugador, que no precisamente era de índole laboral. Pero para este tema en particular se pronuncia la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, sentencia N°319-97 de las nueve horas diez minutos de las doce de diciembre de mil novecientos noventa y siete, que expresa:

"Del contenido de los contratos visibles en el expediente claramente se desprende que los llamados derechos de imagen identificados en las

negociaciones con el fichaje fueron cancelados con motivo de la contratación laboral y no ajenos a ella; es decir, están íntimamente vinculados con las relaciones laborales y forman parte de la contraprestación por los servicios prestados. De ahí que, no pueda considerarse que tengan por causa un contrato de otra naturaleza (civil o mercantil); tesis invocada por la parte recurrente en esta instancia. A mayor abundamiento, cabe hacer notar que, de acuerdo a la experiencia, lamentablemente se ha podido apreciar la existencia de una práctica contraria a la ley por defraudatoria, según la cual los patronos tratan de evadir el pago de cargas sociales procurando disimular la naturaleza laboral de distintas sociedades del mismo grupo la cancelación de determinados extremos”

Tomando en cuenta este fallo de la Sala, podríamos concluir que el contrato deportivo, en todos sus extremos, es un contrato laboral, ya que reúne todos los elementos que debe tener un contrato laboral común, y todos los servicios prestados por el jugador deben tener una remuneración, las cuáles deben todas, formar parte del salario del futbolista y el patrón debe cumplir con todas las consecuencias legales que implica. Lo cual implica enmarcar la relación del jugador con su empleador, dentro del ámbito laboral, lo que delimita la jurisdicción competente para la resolución de conflictos.

Toda relación contractual debe apegarse a las normas y principios fundamentales del ordenamiento jurídico del Estado y por ende apegarse a la norma suprema; la Constitución Política, para lo cual la Sala Constitucional de la Corte

Suprema de Justicia, en la sentencia 2000-2858, del veinte de marzo del dos mil dos, dictaminó:

“IV.- DE LA SUPREMACÍA DEL DERECHO DE LA CONSTITUCIÓN. *Si bien es cierto que la práctica del deporte –en el caso que nos ocupa, del fútbol-, es una actividad normada por particulares, dichas regulaciones deben apearse a los principios y normas fundamentales del ordenamiento jurídico interno, no únicamente en las materias laboral y penal; sino en especial, en el ámbito constitucional. En este sentido, debe recordarse que la supremacía constitucional es uno de los principios básicos del Estado Social de Derecho, y concretamente de la democracia costarricense, como lo ha señalado con anterioridad este Tribunal:*

«La positivación del «principio democrático» en el artículo 1° de la Constitución, constituye uno de los pilares, el núcleo vale decir, en que se asienta nuestro sistema republicano y en ese carácter de valor supremo del Estado Constitucional de Derecho, debe tener eficacia directa sobre el resto de fuentes del ordenamiento jurídico infraconstitucional y obviamente sobre el Reglamento [...]»
(sentencia número 00990-92).

En este sentido, por Constitución debe entenderse no únicamente el texto escrito en el que se define la forma en que una sociedad organiza el Estado, la titularidad, ejercicio, limitaciones y condiciones reales de la autoridad y el poder, sino también los ideales o valores jurídico-políticos que son reflejo del modelo ideológico de su vida, tales como la paz, bien común, libertad, justicia, orden público. De esta suerte, es más propio hablar de un Derecho de la Constitución, en sentido sustantivo –o

mejor, sustancial-, el cual está integrado, no únicamente por las normas contenidas en el texto constitucional, sino también de los principios que derivan de éstas, así como de costumbres, creencias, y valores político-sociales, y de otras ramas del derecho positivo, sobre todo del Internacional en materia de derechos fundamentales, y la propia legislación ordinaria; el cual es fuente suprema en el Estado Social de Derecho, en tanto legitima, impone límites y regula el ejercicio de la autoridad, supeditando toda actuación pública –e inclusive la privada-, así como también, las normas, aún las de orden privado que pretenden una aplicación como la impugnada”.

“VI.- En la cuestión planteada hay un aparente conflicto en relación con derechos fundamentales, como se verá. La libertad de asociación, expresamente reconocido en el artículo 25 de la Constitución Política, en virtud de la cual, de los particulares que deciden agruparse para fines comunes, pueden dictar las reglas para regir su actividad y solucionar su conflictos; el derecho de acceso a la justicia para solucionar los conflictos (artículos 39 y 41 constitucionales), el cual además, por requerimiento constitucional, exige una justicia debe ser pronta y cumplida; y el derecho, pero nunca obligación, de solucionar las controversias por medio de árbitros. Es importante resaltar que, precisamente en virtud del principio de supremacía constitucional, la afiliación a la FIFA nunca puede implicar la renuncia de derechos fundamentales que son reconocidos en nuestro país, sea en el texto expreso de la Constitución o en tratados internacionales de derechos humanos vigentes en nuestro ordenamiento. Así, aún cuando la FIFA es el máximo órgano regulador de la práctica del fútbol, no es posible aceptar que los particulares – agentes que intervienen en su práctica- no puedan acudir a los tribunales ordinarios

como medio para solucionar los conflictos que surjan en aplicación de disposiciones que regulan la materia. Corolario de lo anterior, es que obviamente las regulaciones que al efecto dicten las asociaciones deportivas nacionales están sujetas al control constitucional, lo que constituye una garantía fundamental de los ciudadanos a fin de evitar vejaciones que los afecten. De ahí la competencia de la Sala para someter a examen constitucional el artículo 37 del Reglamento de Competición, aprobado por la Unión de Clubes de Fútbol de Primera División”

La garantía que menciona la sentencia anterior, nos aclara que los miembros que pertenecen a una federación, confederación o club, no pueden ser obligados a recurrir a tribunales de arbitraje para solucionar sus conflictos como única opción, ya que por encima de las disposiciones de dichas organizaciones y de sus reglamentos, se encuentra la Constitución Política, que le concede el derecho a cualquier persona de acceder a la justicia pronto y cumplida, contrario a los Estatutos de la FIFA y de sus organismos conexos, que anteriormente querían obligar al jugador a resolver sus conflictos de manera interna, sin poder acudir a los tribunales ordinarios.

Al aclararse los puntos anteriores es importante concluir también, que en un contrato deportivo al igual que cualquier contrato laboral común, las partes pueden acceder a los tribunales laborales ordinarios a reclamar las obligaciones de la parte contraria, así lo aclara el Voto 259- 02, de Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, 259-02 del 29 de mayo de 2002 a las 10:20 horas:

“Olvida la representación de la Procuraduría que el ligamen de un director técnico con un equipo de fútbol nace de la firma de un contrato, en este caso

de orden laboral, es decir, que se trata de una relación contractual, por lo que en caso de incumplimiento de alguna de sus partes, puede dar lugar a la debida indemnización para el que sí cumplió; la cual es reclamable en los tribunales de justicia en la vía correspondiente (tanto civil como laboral). Asimismo, es importante considerar que la disposición impugnada no es contraria al derecho al trabajo; en tanto por sí misma no constituye un impedimento para el legítimo ejercicio de una ocupación”.

Entonces, según todos los puntos anteriores, se puede concluir que los contratos deportivos, tienen su regulación interna en cuanto a normas de juego, administración, sanciones a nivel futbolístico, etc. Y también la legislación interna de cada asociación busca los organismos adecuados para dirimir sus conflictos, sin tener que llegar a la vía laboral ordinaria. Pero los jugadores, entrenadores y todas las personas que integran un órgano deportivo tienen el derecho constitucional de acudir a los Tribunales Laborales y solucionar sus conflictos.

La FEDEFUTBOL, creó una Cámara Nacional de Resolución de Disputas, dentro de su legislación, para que el jugador se asegure que su proceso sea conocido de una manera más rápida y de forma especializada, sin embargo, la FEDEFUTBOL, presenta la opción de forma facultativa y no prohibitiva. Por lo que la legislación que abarca los contratos deportivos en todos sus extremos es legislación laboral, por los elementos que presenta el contrato.

BIBLIOGRAFIA

- Alonso Olea, M. (1980). Derecho del Trabajo. Madrid: Artes Gráficas Benzal S.A.
- Américo Plá. Rodríguez. (1999). Curso de Derecho Laboral, 2º ed. Montevideo, Uruguay.
- Antillón Montealegre, W. (2001). Teoría del Proceso Jurisdiccional. Costa Rica: Investigaciones Jurídicas.
- Ayala Escorza, María del Carmen (2017). Contratos civiles. Universidad Autónoma, México: IURE.
- Brenes, A (1984). Tratado de las Obligaciones. San José: Editorial Juricentro.
- Barrantes Echeverría, R. (2012). Investigación, Un camino al conocimiento, Un enfoque cuantitativo y cualitativo. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Cabellanas de Torres, G. (1993). Compendio de Derecho Laboral, Tomo I. Argentina: Editorial Eliasta SRL.
- Cabellanas de Torres, G. (1988). Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual de Trabajo 3ª Edición. Argentina: Editorial Eliasta SRL.
- Cabrera Bazán, J. (1961). El Contrato de Trabajo Deportivo (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales). Madrid: Instituto de Estudios Políticos.

- Casas Baamonde, M y Olea. M. (1991) Madrid, Servicio de Publicaciones Universidad Complutense de Madrid - Facultad de Derecho.
- Cascante Castillo, G, (1999). Teorías generales del derecho del trabajo. San José: 1º edición. Investigaciones jurídicas. S.A.
- Cardenal Garro Migue (1996). Deporte y Derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional. Universidad de Mursia. 2º Edicion, Murcia.
- Cantón Moller, M. (1968). Derecho del Deporte. México: Editorial Esfinge.
- Diéguez Cuervo.G (2007), “Sobre la confluencia de ordenamientos en el trabajo de los deportistas “*Actualidad Laboral*.
- Meilij, G. (1989). Contrato de Trabajo, Tomo II. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Fournier Facio, Arturo (2011). Derecho Laboral I. San José, Costa Rica: EUNED.
- Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. SINALEVI (Sistema Nacional de Legislación Vigente)
- Mirolo, R. (1980). El Trabajo del futbolista profesional. Córdoba: Editorial Córdoba.
- Oviedo Díaz, R. (2016). Metodología de la Investigación. San José.
- Palomar, A y García, M. (2018). Derecho del futbol: marco regulatorio jurídico propio. España. Editorial Wolters Kluwer.
- Pineda, E y de Alvarado, E. (2008). Metodología de la Investigación. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Raso Delgue, J. (2000). La Contratación Atípica del Trabajo. Montevideo: Editorial Amalio Fernández.
- Fernández Sánchez. L (2013). Derecho del trabajo y seguridad social Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.

- Torrealba Navas, Federico. (2009). Lecciones de Contratos: primera parte: Elementos del Contrato. San José, Costa Rica: Editorial ISOLMA.
- Vargas. E (2011). Código de Trabajo. Costa Rica: Editorial Investigaciones Jurídicas.
- ICODER. (1998). Ley 7800 de la Creación del Instituto de Deportes y Recreación. Costa Rica.
- FEDEFUT. (2011). Estatuto de la Federación Deportiva de Fútbol. Costa Rica.
- Voto 564-02 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, 8 del 11 del 2019).
- Voto 259-02 (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de mayo de 2002).
- Sentencia N°08743-2000 (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, 04 de octubre del 2000).
- Reglas de Juego (2015-2016). FIFA.
- Código Disciplinario. (2011) de la FIFA.
- Código de Trabajo. Ley N°2 del 26 de agosto de 1943.
- Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Prevención Social (19519. Ley N° 1860.
- Constitución Política de Costa Rica.
- Reglamento sobre el Estatus Y transferencia Nacional de Jugadores de Costa Rica. (2013). Comité Ejecutivo de la FEDEFUTBOL.
- <https://www.fedefutbol.com/nuestra-historia/>
- <http://www.icoder.go.cr/>
- <http://www.mtss.go.cr/>
- www.FIFA.com
- <http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/>

- Barboza Hernández. J (2011) Trabajo Final de Graduación. “Estudio de Derecho comparado sobre la legislación laboral deportiva en Costa Rica y otras legislaciones internacionales”. Universidad de Costa Rica.
- <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/andres-charria-511606/derecho-y-deporte-o-derecho-deportivo-2251146>
- <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/contratos-forzosos/contratos-forzosos.htm>

Anexos

| | |
|--|--|
| 080004410505LA* Corte Suprema de Justicia SALA SEGUNDA | |
|--|--|

Exp: 08-000441-0505-LA

Res: 2010-001051

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas treinta y cinco minutos del veintiocho de julio de dos mil diez.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Heredia, por ... , futbolista y vecino de San José, contra la **ASOCIACIÓN DEPORTIVA ...** , representada por su apoderado generalísimo ..., licenciado en Administración de Negocios. Figuran como apoderados especiales judiciales; del actor, el licenciado ..., vecino de Heredia; y de la demandada, el licenciado Todos mayores y casados.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito presentado el doce de agosto de dos mil ocho, promovió la presente acción para que en sentencia se obligara a la demandada a cumplir con los términos del contrato y declarar que su rescisión se dio en forma unilateral, además solicitó el pago del resto del período de dos mil ocho y dos mil nueve, así como a cancelar preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones, aguinaldo, intereses y ambas costas del proceso.

2.- La demandada contestó en los términos que indicó en el memorial de fecha doce de setiembre de dos mil ocho y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de interés actual, falta de legitimación activa y pasiva, litis pendencia y falta de competencia por razón de la materia.

3.- El juez, licenciado Rusbel Herrera Medina, por sentencia de las ocho horas del treinta de noviembre de dos mil nueve, **dispuso:** De conformidad con lo expuesto y artículos 155 y 221 del Código Procesal Civil, 1, 2, 18, 28, 29, 153, 464 y siguientes del Código de Trabajo y Ley de aguinaldo y jurisprudencia mencionada **FALLO:** Se declara **PARCIALMENTE CON LUGAR** la presente demanda **ORDINARIA LABORAL** establecida por ... contra **ASOCIACIÓN DEPORTIVA ...**, debiendo la sociedad demandada pagarle al actor los siguientes extremos: **1).- PREAVISO DEL DESPIDO:** suma de **\$461.8 DÓLARES CON 8 CENTAVOS DE DÓLAR (CUATROCIENTOS SESENTA Y UN DÓLARES, CON OCHO CENTAVOS DE DÓLAR)**, al tipo de cambio actual al momento del cambio de colones a dólares, y (a suma **(11.547.34) ONCE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y SIETE COLONES CON 34/100**, por los salarios recibidos en colones, sea la suma de cincuenta mil colones mensuales, referentes al alquiler de casa, del contrato deportivo. Y referente a los montos recibidos, por el contrato de derechos de imagen de (800.000) ochocientos mil colones, comprendidos la suma de 750.000 (sic) por derechos de imagen, por el Campeonato de Verano 2008, más la suma de 50 mil colones cincuenta mil colones (sic) por concepto de pagos de alquiler

de habitación. Deberá la accionada cancelarle al actor por dicho rubro de preaviso una semana, por la suma de **(184.757.5) CIENTO OCHENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y SIETE COLONES CON 5/100.** 2).- **VACACIONES**, sean **CUATRO DÍAS** de **VACACIONES** según lo establece el artículo 153 del Código de Trabajo, o sea, la suma de **(\$263.93) DOSCIENTOS SESENTA Y TRES dólares americanos, con 93 centavos de dólar**, por el salario que recibió el actor en dólares y la suma de **(26.393.92), VEINTISÉIS MIL TRESCIENTOS NOVENTA Y TRES. 92/100**, por concepto de salarios recibidos por alquiler de casa de 50.000 colones mensuales derivados del contrato deportivo. Y la suma de **(105.557,71) CIENTO CINCO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y SIETE COLONES, CON 71/100** referente a las vacaciones, y por los montos que recibió el actor en colones del derecho de imagen y de alquiler de casa en colones. 3).- **AGUINALDO**: se calcula con base en lo indicado por el actor, sea un período completo de enero del año 2008 a mayo del año 2008, por un salario mensual de \$2000, más cincuenta mil colones mensuales como pago de alquiler y la suma de 750.000 colones por derechos de imagen y la suma de cincuenta mil colones correspondientes pago de alquiler, para la suma total referente al aguinaldo de **(\$667.6) SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE dólares americanos con 6 centavos de dólar** del salario recibido en dólares y la suma de **(62.500.00) SESENTA Y DOS MIL QUINIENTOS COLONES** de aguinaldo del aporte recibido por derechos de imagen, más la suma de **(16.666.6) DIECISÉIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS**

COLONES, por el salario recibido durante cuatro meses de alquiler de casa. Se rechaza, lo solicitado por el actor, en su punto primero de la petitoria “la obligación de cumplir con la totalidad de lo convenido entre las partes”..., por las razones anteriormente esbozadas. Se rechazan las excepciones de litis pendencia, de falta de competencia en razón de la materia, por las razones ya esbozadas. **4).- AUXILIO DE CESANTÍA**: se condena a la Asociación Deportiva ... , a cancelarle al actor, al pago de siete días de salario en la suma de **\$461.8 DÓLARES CON 8 CENTAVOS DE DÓLAR (CUATROCIENTOS SESENTA Y UN DÓLARES, CON OCHO CENTAVOS DE DÓLAR)**, al tipo de cambio actual al momento del cambio de colones a dólares, y la suma **(11.547.34) ONCE MIL QUINIENTOS CUARENTA Y SIETE COLONES CON 34/100**, por los salarios recibidos en colones (cincuenta mil colones mensuales, referentes al alquiler de casa, derivado del contrato deportivo). Y referente a los montos recibidos en el contrato de derechos de imagen, por la suma de (800.000) ochocientos mil colones, comprendidos en 750.000 (sic) por derechos de imagen, por el Campeonato de Verano 2008, más la suma de 50 mil colones cincuenta mil colones por concepto de pagos de alquiler de habitación. Deberá la accionada cancelarle al actor por dicho rubro de auxilio de cesantía siete días de salario, por la suma de **(184.757.5) CIENTO OCHENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y SIETE COLONES CON 5/100**. **5.- INTERESES**: se condena al demandado al pago de intereses al tipo de ley (Banco Nacional de Costa Rica), sobre los montos adeudados a partir del quince de mayo del año dos

mil ocho, hasta su efectivo pago. **6). COSTAS**: se condena al pago de ambas costas de la presente litis, fijándose los honorarios de abogado en el **veinticinco por ciento de la condenatoria**. Se advierte a las partes que esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá de interponerse ante este juzgado en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este órgano jurisdiccional también se deberán exponer en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad, bajo apercibimiento de declarar inatendible el recurso. Se ordena notificar la presente sentencia en su domicilio social a las sociedades demandadas.

4.- El apoderado del actor apeló y el Tribunal de Heredia, integrado por los licenciados Manuel Sancho Madrigal, Carmen M. Blanco Meléndez y Javier Víquez Herrera, por sentencia de las ocho horas cuarenta minutos del veintiséis de marzo del año en curso, **resolvió**: No existen vicios causantes de nulidad o indefensión.- **SE REVOCA PARCIALMENTE** el fallo recurrido, se eliminan las indemnizaciones de preaviso y cesantía. Se condena a la demandada a pagar las sumas de **UN MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS DÓLARES CON SESENTA Y SIETE CENTAVOS** más la suma de **QUINIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS COLONES** correspondientes a la indemnización del numeral 31 párrafo tercero. Y la suma de **VEINTICUATRO MIL DÓLARES y NUEVE MILLONES SEISCIENTOS MIL COLONES** en concepto de daños y

perjuicios. En lo demás por no haber sido apelado está firme el fallo de primera instancia.

5.- El apoderado generalísimo de la demandada formuló recurso para ante esta Sala en memorial de data diecinueve de abril del año en curso, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.