



*La idoneidad jurídica de los contratos laborales de los futbolistas ecuatorianos.  
Una revisión documental*

*The legal suitability of labor contracts of Ecuadorian soccer players. A  
documentary review*

*A adequação legal dos contratos de trabalho de jogadores de futebol  
equatorianos. Uma revisão documental*

Mathew Israel Peñaherrera-Márquez <sup>I</sup>  
[mathewp\\_1996@hotmail.com](mailto:mathewp_1996@hotmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0003-1406-1755>

Carlos Andrés Álava-Moreira <sup>II</sup>  
[alava94\\_30@hotmail.com](mailto:alava94_30@hotmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-8158-2297>

José Enrique Chávez-Castillo <sup>III</sup>  
[echavez@hotmail.es](mailto:echavez@hotmail.es)  
<https://orcid.org/0000-0003-0593-4614>

**Correspondencia:** [mathewp\\_1996@hotmail.com](mailto:mathewp_1996@hotmail.com)

Ciencias sociales y política  
Artículo de investigación

**\*Recibido:** 15 de diciembre de 2019 **\*Aceptado:** 31 de enero de 2020 **\* Publicado:** 03 de febrero de 2020

I. Investigador independiente, Manta, Ecuador.

II. Investigador independiente, Manta, Ecuador.

III. Magíster en Educación y Desarrollo Social, Diploma Superior en Educación Universitaria por Competencias, Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República, Licenciado en Ciencias de la Educación Especialización Pedagogía, Licenciado en Ciencias Sociales y Políticas, Profesor de Segunda Enseñanza Especialidad Pedagogía, Tecnólogo Médico Especialidad Dietética y Nutrición, Docente de la Facultad de Jurisprudencia en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador.

## Resumen

Este artículo es una reflexión sobre la idoneidad de los contratos laborales de los futbolistas en el contexto del Ecuador. El mismo versa sobre una temática de naturaleza jurídica, concretamente en materia laboral. La reflexión procura como propósito central desde el enfoque paradigmático de la hermenéutica, poner de frente dos aspectos que por su naturaleza pretendemos dejar como síntesis que se muestran como contradictorios. Por un lado, el ejercicio coloca los presupuestos del acto jurídico del contrato laboral, se corresponde con una determinada lectura de la realidad y por el otro lado, las consecuencias del fútbol como negocio, que inducen a que se provoquen elementos que posibilitan identificar rasgos que hablen de una crisis institucional del fútbol. Nuestra premisa es que estos escenarios de contradicciones colocan en observación la posibilidad en ciertos casos muy usuales, de la realización integral, tanto física como legal de un contrato laboral entre futbolistas y clubes; en otras palabras, la idoneidad se pone en riesgo en tanto que se soslaya su relevancia; aun a pesar que en las firmas de los contratos esté presente.

**Palabras clave:** Contrato laboral; presupuestos de validez del contrato laboral; idoneidad; futbolistas; clubes; contradicciones.

## Abstract

This article is a reflection on the suitability of the labor contracts of soccer players in the context of Ecuador. The same is about a legal nature, specifically in labor matters. The reflection seeks as a central purpose from the paradigmatic approach of hermeneutics, to face two aspects that by their nature we intend to leave as a synthesis that are shown as contradictory. On the one hand, the exercise places the budgets of the legal act of the labor contract, corresponds to a certain reading of reality and on the other hand, the consequences of football as a business, which induce elements that make it possible to identify features that can be identified. Talk about an institutional football crisis. Our premise is that this scenario of contradictions places in observation the possibility in certain very common cases, of the integral realization, both physical and legal, of a labor contract between soccer players and clubs; in other words, suitability is put at risk while its relevance is ignored; even though the signatures of the contracts are present.

**Keywords:** Labor contract; budgets of validity of the labor contract; suitability; soccer players; clubs; contradictions.

## Resumo

Este artigo é uma reflexão sobre a adequação dos contratos de trabalho de jogadores de futebol no contexto do Equador. O mesmo se refere à natureza jurídica, especificamente em questões trabalhistas. A reflexão busca como objetivo central, a partir da abordagem paradigmática da hermenêutica, enfrentar dois aspectos que, por sua natureza, pretendemos deixar como uma síntese que se mostra contraditória. Por um lado, o exercício coloca os orçamentos do ato jurídico do contrato de trabalho, corresponde a uma certa leitura da realidade e, por outro, as conseqüências do futebol como negócio, que induzem elementos que possibilitam identificar características que podem ser identificadas. Fale sobre uma crise institucional do futebol. Nossa premissa é que esse cenário de contradições coloca em observação a possibilidade, em certos casos muito comuns, de realização integral, tanto física quanto jurídica, de um contrato de trabalho entre jogadores de futebol e clubes; em outras palavras, a adequação é posta em risco enquanto sua relevância é ignorada; mesmo que as assinaturas dos contratos estejam presentes.

**Palavras-chave:** Contrato de trabalho, orçamento de validade do contrato de trabalho; adequação; jogadores de futebol; clubes; contradições.

## Introducción

Este artículo es el resultado de un esfuerzo reflexivo de tipo hermenéutico que procura como propósito confrontar dos aspectos que por su naturaleza se muestran contradictorios en el caso del fútbol en el Ecuador. Por un lado, están los presupuestos del acto jurídico que rigen la relación de un contrato laboral entre jugadores o futbolistas y los clubes o empresas, en los términos que dictamina la doctrina jurídica, el derecho y el Estado que actúa como ente regulador. En consecuencia pretendemos significar con los presupuestos jurídicos lo que se conoce como el deber ser del contrato inspirado, que para la racionalidad moderna del derecho, se infunde en la consecución de una conducta social esperada.

Por el otro lado, está lo que identificaremos como las consecuencias del fútbol como negocio, que inducen a que se provoquen elementos que posibilitan identificar rasgos que hablen de una crisis institucional del fútbol. Nuestra premisa es que este escenario de contradicciones coloca en observación la posibilidad, en ciertos casos muy usuales, de la realización integral tanto física como legal de un contrato laboral entre futbolistas y clubes; en otras palabras, la idoneidad se

pone en riesgo, en tanto que se soslaya su relevancia aun a pesar que en las firmas de los contratos esté presente.

El punto crítico por sobre el cual queremos pensar este tema y dejar como aporte en este artículo para posteriores reflexiones, es que si bien es cierto que la idoneidad de un contrato plantea la opción de que sea realizable y sobre ello acuerdan las partes, no siempre la realidad se constituye en escenario para el despliegue del deber ser de los acuerdos que remita a la perfecta majestad de lo que la regulación de los posibles conflictos plantea, por el contrario; la realidad social se muestra como tal y provoca que lo acordado sucumba aún por muy idóneo que sea. Los aspectos que puedan estar caracterizando la realidad particular hoy por hoy al mundo del fútbol profesional en Ecuador, crean condiciones que empujan a situaciones que desmeritan o afectan a los futbolistas en términos laborales, muy a pesar de haberse realizado un contrato laboral.

La técnica de registro de la información ha sido realizada a partir del registro de datos que hemos obtenido a lo largo de toda una revisión de portales web de noticias, de diarios nacionales en la red y de institucionales del Estado, asociado al tema laboral. Otra técnica de registro empleada fue la revisión bibliográfica de las leyes centrales que tocan la temática laboral. Y que permitió el ejercicio de la interpretación a través de la hermenéutica.

### **El contrato laboral y la idoneidad**

No hay mayores dudas respecto a que un contrato de trabajo es un convenio entre un empleador (patrono) y un trabajador, en donde el trabajador se compromete a cumplir determinadas tareas y a seguir los lineamientos de quien emplea, todo en razón de una determinada remuneración. El Código de Trabajo Ecuatoriano (2012) en su art. 8 define el contrato individual de trabajo de la siguiente manera:

Que es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (S(n/p)).

Este convenio laboral establecido se constituye en la herramienta cardinal para el normal funcionamiento de las relaciones patrono/trabajador en el mercado laboral. Allí se fijan y detallan las condiciones bajo las cuales el trabajador cumplirá las tareas encargadas por el empleador. Un aspecto inalterable en la naturaleza de un contrato, es que del mismo emanan deberes y derechos

entre las partes. Este rasgo a priori pudiera darle un carácter de idoneidad formal a un contrato, toda vez que la idoneidad deviene según lo encontramos en el diccionario de la Real Academia Española RAE como “cualidad de idóneo”.

Si en un contrato se establece con claridad los presupuestos de validez que la doctrina y el derecho exigen, pero también de manera expedita están claras las condiciones que originalmente habría ofrecido el empleador al trabajador, los derechos y deberes entre otros elementos extrínsecos e intrínsecos del contrato, se pudiera creer que al expresarse esto en un acuerdo y si se legitiman por firmas, registros, entre otras formalidades del derecho que asigna la legalidad, la resultante relación nos hablaría de algo que estaría mediado por el peso de lo adecuado y/o conveniente a los propósitos fijados.

De la forma descrita en las líneas de arriba se estaría en presencia de un contrato que posee la condición o la cualidad de idóneo, porque en consecuencia existe la posibilidad de realización en la temporalidad acordada, caso contrario lo que no es posible en un contrato no puede convenirse. Esto define la posibilidad del objeto del contrato que ha de ser integral, en razón de posibilidad física como legal. La idoneidad de los argumentos que determinan un contrato, viene a comunicar que posee las condiciones precisas para que se logre cumplir lo establecido.

### **El deber ser jurídico del contrato del trabajo**

Antes de hacer mención al tema del contrato del trabajo, veamos lo que refiere Vidal (1968: pág 121) sobre el deber ser de naturaleza jurídica en cuanto a la conducta social en un sistema o sociedad, “el deber ser jurídico de la conducta social se reduce de hecho a un deber reconocer, respetar y realizar, en la forma indicada por las leyes, por determinados intereses, medios y posibilidades de los ciudadanos entre sí.”

De modo que, ese deber ser jurídico debe promover el establecimiento de una conducta social que se ha de subordinar en la manera que fijan las leyes y las instituciones que de ellas se desprenden. Esto se traduce en términos sociales como lo que el derecho moderno ha intentado realizar, es el de contribuir a regular la conducta social de todos entre si convidados como ciudadanos, a partir de una distribución de los medios y de unos poderes de la manera más justa y provechosa.

Sobre este dictamen axiológico subyace la noción de compromiso o de contrato social de los individuos como sujetos trascendentales, de la cual la episteme de modernidad siempre ha

esperado. En otras palabras, lo social como concepto es posible en tanto como producto de una elección racional hecha por un sujeto de compromiso histórico, que siendo capaz de pactar por solidaridad orgánica se asocia, se vincula, concilia, acuerda y fija nexos contractuales, con el otro u otros para forjar la trama de las relaciones sociales en general.

Habiendo acotado algunas precisiones preliminares, veamos lo que se expresa de forma manifiesta y en términos jurídicos en la definición de lo que es un contrato laboral, ello con el fin de mostrarlo, en virtud de la atención que sobre él tiene a que se cumpla y acate según el marco de leyes que le asisten.

### **El contrato de trabajo**

Sobre este tema existen diversas definiciones que conducen hacia una misma dirección. De un ejercicio hermenéutico simple, decimos que un contrato individual de trabajo, es un pacto por la cual un empleador y el trabajador se exigen recíprocamente, uno a prestar ofreciendo sus servicios personales bajo la subordinación y acatamiento de quien lo emplea, y el otro el empleador o patrono de remunerar un monto determinado por esos servicios.

### **Generalizaciones del contrato**

Inicialmente, en cualquier relación jurídica de trabajo subyacen varias maneras de interpretar la prestación de un servicio, básicamente esto opera más en quien funge como trabajador subordinado y la formal definición que para ello estructura el derecho laboral. Para soportar los argumentos sobre las generalizaciones del contrato de trabajo desprendemos de Romanick, (2014) lo siguiente, que tradicionalmente, la doctrina especializada en Derecho Laboral ha señalado sus características del contrato individual de trabajo y enumera las siguientes condicionantes, las cuales parafraseamos interpretando su punto en cuestión:

Es un contrato bilateral, lo cual quiere decir que están presentes un conjunto de derechos y obligaciones que se generan entre las partes. Aquí dice la autora que han de estar presentes unos contenidos, tanto patrimoniales como ético-jurídicos:

El primer contenido tiene que ver con el deber que posee el trabajador de prestar los servicios personales a los cuales él mismo contrajo libremente en virtud del contrato, así como la obligación del empleador de pagar por dichos servicios la remuneración acordada.



El segundo contenido el ético jurídico, lo que al respecto se expresa es muy relevante, y es que según este argumento jurídico, un contrato de trabajo no está establecido de manera exclusiva solo por su carácter patrimonial, toda vez que vincula a seres humanos en una comunidad de tipo jurídico personal del que se advierte que el objeto de la relación jurídica no es una mercancía. Aquí se establecen deberes de parte y parte del tipo ético, respeto digno, protección, previsión, capacitación, higiene, fidelidad, lealtad, entre otros.

Es oneroso, tiene entre sus propósitos claves, la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio del otro.

Es conmutativo, por la siguiente razón de que cada una de las partes se exige en dar o realizar algo que se concibe como semejante a lo que la otra parte debe dar o hacer a su vez.

Es consensual, toda vez que se afina en rigor del consentimiento de las partes.

Es un contrato de tracto sucesivo, en otras palabras, se refiere que el contrato contiene su propia denominación (contrato de trabajo), posee su particular regulación jurídica porque para ellos existe toda una estructura del tipo jurídica y ejecutiva, lo que la distingue claramente de otras instancias jurídicas.

Es un contrato de tracto sucesivo, toda vez que los compromisos que están prescritos en el contrato, se cumplen de manera progresiva en el tiempo y de carácter sucesiva.

La doctrina jurídica cuenta con indicar que, existen ciertos presupuestos de validez de un contrato y que son elementos de naturaleza extrínsecos al mismo. Por ello antes de la firma de un contrato de trabajo deben estar presentes, a fin de legitimar el acto jurídico. Tales presupuestos de valor que la doctrina jurídica plantea son tres: la capacidad (el sujeto del contrato); la idoneidad (objeto del contrato) y la legitimación (refiere la situación del sujeto respecto del objeto).

La capacidad. Tal presupuesto se refiere a que el contrato de trabajo lo celebran personas jurídicamente aptas, tal condición significa que las partes pueden ejercer sus derechos, establecer obligaciones, aplicar contratos y materializar actos jurídicos.

La idoneidad. Este presupuesto se nos presenta como clave, a propósito de la temática abordada en este trabajo, toda vez que considera fundamentalmente la posibilidad de realización del contrato. En otras palabras, lo imposible no puede convenirse, porque negaría la realidad. Este presupuesto le otorga sentido al objeto del contrato, toda vez que se regula en razón de un consentimiento manifestado por la existencia de una oferta y la aceptación sobre la misma. El objeto de contrato debe ser integral y nos habla de la posibilidad física y la posibilidad legal.

Este presupuesto se traduce en que las partes consientan en el acto, y que dicho consentimiento no adolezca por estar viciado. Los autores Thayer y Novoa citados en Romanick, (2014 ob.cit pág.: 21) recogen un concepto del derecho civil que define el consentimiento “como el acuerdo de dos o más voluntades sobre un mismo objeto jurídico” En tal sentido, refiere la autora que los vicios del consentimiento que pueden dar lugar a la nulidad del acto o contrato son, el error, la fuerza y el dolo.

El error es según la opinión de Lizama (2003. Pág. 21) “la ignorancia o el juicio equivocado respecto de una persona, un hecho o una cosa” El error que afecta el consentimiento puede darse en razón de vicios, respecto a la identidad misma de lo que se trata el contrato, la calidad que se constituye en la principal causa del acto de un contrato.

Ejemplos de errores típicos que pueden suscitarse asociados al tipo de trabajo a realizarse y monto de la remuneración, no obstante, se interpreta de Lizama (op cit), que, en virtud de la reglamentación general, solo viciarán la aprobación si incurren en la calidad fundamental del objeto sobre el cual trata el contrato; o si la diferencia sin ser esencial establece el principal motivo de uno de los actores para acordar.

Thayer y Novoa citado en Romanick, (Op cit. pág: 22) sustentan es posible que en el contrato de trabajo exista un error en cuanto a una de las partes, en todo caso dicen “hay que referirlo más bien a la consideración patrimonial y económica del empresario y a las aptitudes profesionales del trabajador”.

La fuerza o violencia se interpreta de Lizama (2003) en la obra consultada, que la fuerza viene compuesta por la amenaza y para que vicie el consentimiento debe ser grave, injusta y determinante. Existe un consenso entre los especialistas del derecho laboral respecto a la celebración de un contrato de trabajo, en la cual se haga presente la condición de fuerza o violencia, no obstante, se expone entre los presupuestos de validez, en términos de idoneidad del contrato, a los fines del consentimiento del mismo entre las partes. Sin embargo, es más común que este como fenómeno surja en forma de actos o prácticas por alguna de las partes durante la vigencia del contrato.

Por su parte, autores como Thayer y Novoa (2008 pág. 94) aducen “que no puede considerarse como fuerza invalidante del contrato el hecho de que sea celebrado bajo el imperativo de que una necesidad económica del trabajador lo haga aceptar una remuneración muy baja.” El dolo existe en un contrato cuando, con argumentos o maquinaciones de parte de uno de los contratantes, es



incitado el otro a celebrar un contrato que, sin tal recurso no se hubiese podido celebrar. Un contrato ha de ser nulo por la razón de dolo, este deberá ser muy evidentemente grave y no haber sido empleado por las dos partes contratantes.

La legitimidad. Este presupuesto del contrato se asocia a la forma como se identifican los sujetos del contrato con los titulares de los intereses que constituyen su objeto. Es decir el contrato demanda que en caso de tratarse de un hecho que sea física y moralmente posible, que no sea contrario a la esencia de lo prohibido por las leyes, que niegue a las buenas costumbres o al orden público,

El contrato es necesario que tenga una causa lícita. Generalmente el objeto de los contratos de trabajo está asociado a los servicios personales que ha de prestar un trabajador y por la otra la remuneración que cancela el empleador por el servicio. En caso contrario a lo establecido, un contrato es susceptible de nulidad si un trabajador se emplea o el empleador contrata para cometer actos contravenidos en las consideraciones éticas y jurídicas.

### **La relación laboral en el derecho ecuatoriano. Bases preliminares a la relación laboral de futbolistas**

Nos interesa para los propósitos de este trabajo, hacer un resumen breve referente a la materia que regula las relaciones laborales en el Ecuador. A tal efecto, precisamos en primer orden lo siguiente: La legislación ecuatoriana en materia laboral se identifica por su rigor y énfasis en la protección que se le confiere al trabajador. Una característica que identifica lo mencionado es la garantía de protección, a la estabilidad que el Estado les otorga a los trabajadores, otra característica son las consecuentes indemnizaciones que los empleadores han de tener en caso de incumplir en los aspectos fijados en el contrato laboral.

Habiendo hecho un repaso sobre generalidades sobre el contrato laboral, es preciso indicar además que el derecho laboral bajo la égida del derecho moderno occidental, ha de procurar la tarea nada sencilla de lograr la armonía, el equilibrio e igualdad en la trama compleja que implica, por un lado, la necesidad del trabajo para la obtención de una remuneración y el requerimiento de emplear para la generación de beneficios.

En las relaciones entre empleadores y trabajadores Trujillo, (1986) hace referencia a que no existe la igualdad real entre las partes, por lo tanto, deja en observación este autor los supuestos indispensables para la vigencia práctica de la libertad contractual. El razonamiento base de esa

premisa circunda el hecho que el empleador supera al trabajador en ciertos rasgos de posicionamiento social, por un lado, está la fortaleza que concede el poder económico, la influencia social y en el caso de nuestras realidades latinoamericanas el no menos importante: el poder político.

Las razones de desigualdad que la realidad histórico social capitalista ha fomentado, significa que existen condicionantes que le asignan más poder al empleador, lo cual deriva por su parte que puede disponer de sus condiciones con base en su prerrogativa conveniencia. Tal dimensión ha obligado al Estado a que se manifieste como protector en su esencia paradigmática de fijar los parámetros para intervenir ante ello, con la finalidad de que tales condiciones, no vulneren los más básicos derechos de los trabajadores.

Por otra parte, la posibilidad del Estado de ceñirse en cuanto a su obligación, prescribe garantías de regulación de algunos conceptos como el derecho al trabajo, en aras de promover y garantizar la tarea que tiene en el desarrollo en el ámbito económico social. Así se encuentra en el artículo 325 de la constitución vigente del Ecuador (2008) lo siguiente:

El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Seguidamente en el artículo 326 se dispone que: “El derecho al trabajo se sustenta en los contenidos que ostentan algunos de los numerales que a continuación se presentan:

- El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

## **Clasificación del trabajo en razón del código del trabajo Ecuatoriano**

El Código de Trabajo Ecuatoriano (2012), en su art. 11, expresa que los contratos se clasifican en:

- Contratos expreso y tácito.
- A sueldo, a jornal, en participación y mixto.
- Los contratos por tiempo fijo y tiempo indefinido.
- Los contratos a prueba.
- El trabajo por obra cierta.
- Por enganche.
- Individual.

La normativa obliga que tales contratos deban celebrarse por escrito y estarán regulados por el Código de Trabajo Ecuatoriano.

## **Inscripción de los contratos**

El Código de Trabajo Ecuatoriano (2012), establece que la inscripción de los contratos será en el Ministerio de Relaciones Laborales, donde el trabajador esté laborando, dentro de los 30 días siguientes a la suscripción del mismo. Señala el mismo código que la autoridad competente para el registro e inscripción del contrato en cuestión será el Inspector de Trabajo, y a falta de éste el Juez de Trabajo.

## **El finiquito de los contratos**

De acuerdo con lo determinado en el art. 169 del Código de Trabajo Ecuatoriano, (2012) los contratos de trabajo terminan por las siguientes causales:

- Por las causas legalmente previstas en el contrato.
- Por acuerdo de las partes.
- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.
- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.

- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.
- Por voluntad del empleador previo visto bueno, en los casos del artículo 172 de este Código: Por faltas al trabajo en manera repetida, y sin justificación. Por indisciplina o desobediencia, Por injurias graves, Por ineptitud, Por denuncia contra el empleador, Por no acatar las medidas de seguridad.
- Por voluntad del trabajador previo visto bueno, según el artículo 173 de este Código; y, por injurias graves, por falta de pago o disminución, por imponer otra labor distinta a la convenida en el contrato.
- Por desahucio, aviso que una de las partes da a la otra donde manifiesta su voluntad de dar por terminado la relación laboral.

### **Obligaciones del empleador y del trabajador**

En el art. 45 del Código de Trabajo Ecuatoriano (2012), se pueden leer las obligaciones de trabajadores:

- Ejecutar el trabajo, de acuerdo a las estipulaciones pactadas en el contrato inscrito por las partes.
- Trabajar en caso fortuito o fuerza mayor que se encuentre la Institución a quien labora.
- Tener buena conducta.
- Cumplir con lo que dispone el reglamento de la empresa.
- Justificar las faltas al trabajo, entre otras.

Por otro lado, en el mismo código de Trabajo Ecuatoriano, (2012) en el Art. 42 encontramos las obligaciones que tiene el empleador con el trabajador.

- Cancelar los valores correspondientes que se estipularon en el contrato.
- Indemnizar a los trabajadores en caso de accidentes y enfermedades profesionales suscitados en el trabajo, estos accidentes son a cargo del empleador como lo establece el Art. 38 de este Código.

- Llevar un registro de los datos personales de los trabajadores; así como la hora de entrada y salida del mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan.
- Darle un tiempo prudente para el derecho al sufragio y también para ser atendidos en el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social).
- Tratar a los trabajadores de una manera adecuada no faltándole el respeto, ni con maltratos.
- En caso de enfermedad del trabajador, y éste no esté afiliado en el Seguro Social, el empleador deberá pagar al trabajador el 50% de su remuneración y la necesidad al descanso.
- Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad
- Inscribir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a los trabajadores, desde el momento que comienzan a laborar en la Institución, como lo estipula el art. 348 y 349 del Código de Trabajo Ecuatoriano.
- Las empresas que están aportando al IESS tendrán la obligación de exhibir, en lugar visible las planillas mensuales de aportes; si las empresas incumplieren con esta obligación “serán sancionadas por el IESS con una multa de un salario” como establece el art. 42 numeral 32 del Código de Trabajo Ecuatoriano.
- Cuando en una Institución cuenten como mínimo 25 trabajadores, tendrán que contratar, a una persona con discapacidad.

### **Contrato del futbolista. Referencias jurídicas esenciales**

Un futbolista profesional es un trabajador, por lo tanto, tiene plenas facultades para enmarcarse dentro del campo laboral y más aún hacer valer y respetar sus derechos que como trabajador la ley y el Estado le establece. En el Ecuador desde el año 2005 existe una Ley del Futbolista Profesional. Esta ley viene a ratificar el carácter de trabajador que tiene una persona que ha decidido practicar profesionalmente la disciplina del fútbol. El artículo 1 de la citada norma establece lo que se inserta a renglón seguido:

Para los efectos de esta Ley, se entenderá por futbolista profesional al deportista que, debiendo celebrar un contrato escrito con un afiliado a la Federación Ecuatoriana de Fútbol, además de la reposición de los gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades, también percibiere una remuneración periódica.

Tal definición se inscribe en el marco jurídico que hemos venido señalando respecto a la materia de derecho laboral, contrato, presupuestos, generalidades en fin que refieren la naturaleza jurídica del contrato laboral. Respecto al contrato la ley del futbolista profesional, (2005) tiene desde el artículo 2 hasta el artículo 8, toda una prescripción referida a esta materia. Por ejemplo, el artículo 2 establece lo siguiente: “El contrato entre un club y un futbolista profesional será celebrado obligatoriamente por escrito.”

Esta ley deja claro la necesidad que en el contrato de fútbol establecido, queden estipuladas claramente las obligaciones y derechos de las partes: el Futbolista y el Club, a fin de evitar distensiones que provengan de la situación financiera de los clubes o de la voluntad de las partes. Los elementos del contrato de fútbol, fines de este trabajo que queremos destacar son los siguientes:

El Contrato es de naturaleza laboral: es decir un jugador ha de prestar sus servicios a un club, por lo cual le corresponden derechos y obligaciones de naturaleza balanceada entre las partes, a cambio de una remuneración fijada.

El contrato es Bilateral: quiere decir que el mismo es acordado por las partes: jugador y club.

El contrato es Consensual. Se hace mención a que el contrato se concreta con el consentimiento y la voluntad libre de las partes.

El contrato es Oneroso. En rigor a que se percibe una remuneración a cambio de una labor, que estará convenida en el contrato. La ley del futbolista establece que el contrato deberá estar inscrito en la Federación Ecuatoriana de Fútbol, tal como determina el art.7 y 8 de la citada Ley.

El contrato es De Tracto sucesivo. Se refiere a que con solo el hecho del convencimiento suscrito, ya per se genera derechos y obligaciones.

El contrato es a Plazo fijo. Este rasgo concibe la temporalidad del contrato, es decir se efectúa para ser cumplido en cierto tiempo y será estable mínimo por un año. La ley establece que podrá ser indefinido, no obstante, si el empleador o representante del club no está interesado en renovar el contrato, el club tiene el deber de notificar un año antes de finalización.

La remuneración de los futbolistas profesionales



En el contrato acordado entre un club y un futbolista profesional, debe constar expresamente en forma clara y precisa, los valores que percibirá el jugador por los siguientes conceptos:

- Prima.
- Sueldo mensual.
- Remuneraciones adicionales establecidas en la ley.
- Premios por punto ganado en partidos amistosos y oficiales; y
- Premio por clasificación en certámenes nacionales o internacionales.

Como conclusión a este punto es preciso señalar como parte del análisis, que es a través del contrato laboral donde se arman las plantillas de jugadores que representarán a un club de fútbol en los campeonatos de ligas, tanto nacional como internacional. Según hemos visto en la ley, la forma como se define, exige, acepta y pacta la condición profesional del jugador para la disciplina deportiva del fútbol, es a través del contrato con el club, allí se consideran y determinan las obligaciones y los derechos entre las partes, al tiempo que se corresponde con las leyes vigentes del país y con la naturaleza paradigmática del derecho social de protección fundamentalmente al jugador.

No obstante: es necesario señalar dentro del análisis también, que la Ley del Futbolista Profesional de Ecuador, no enuncia de manera manifiesta que lo que sujeta a los clubes con los jugadores es un contrato deportivo, el cual ha de presentar ese vacío, que es proclive a la generación de conflictos y controversias a lo interno y externo del contexto futbolístico.

### **El fútbol como negocio global**

Uno de los deportes que más se practica y goza de mayor reconocimiento a nivel mundial es el fútbol. Interpretando a Miller, (2012) en su trabajo sobre la globalización y comercialización del fútbol europeo, decimos parafraseándolo, que hoy por hoy este deporte se ha consolidado como un inmenso y creciente negocio global, que se ha expandido mucho más allá de sus mercados tradicionales de Europa y Suramérica.

El fútbol como negocio, atiende a un considerable mercado de espectadores y de televidentes ávidos por el consumo de todo lo que ésta actividad genera. En el caso de los clubes élites de fútbol en Europa, la principal fuente de sus ingresos es la televisión. En todas las ligas

profesionales del mundo, desde las más chicas hasta las más grandes, es evidente la influencia de las empresas, nacionales, transnacionales, corporaciones que actúan en condición de patrocinadores, solo para mencionar un ejemplo se tiene que las marcas de ropa y calzado deportivo que se emplean como indumentaria de los clubes, representan cifras cuantiosas en millones de dólares y euros.

Existe el caso que en los países de la región suramericana los clubes sostienen esfuerzos para conservar a algunos de sus jugadores calificados de alta calidad y por ello deben pugnar en alguna medida con el negocio de los importadores netos del fútbol, tal es el caso de los clubes de Europa, USA, países árabes y Asia.

Tanto es así el fenómeno de la mercantilización de los jugadores de alta calidad, que es pertinente afirmar siguiendo la sempiterna teoría de la dependencia, que la globalización del fútbol, es inequitativa para nuestros países respecto a su fútbol nacional, porque los considerables recursos económicos, la tecnificación del mercadeo a un mayor nivel de escala y desarrollo y la hegemonía de las grandes corporaciones comunicacionales, todo ello y más son controlados por las grandes empresas y los clubes ubicados en el norte desarrollado del planeta.

En tal sentido, cabe refrescar sobre la teoría de la dependencia, que tal producción intelectual del cual citamos el trabajo de Solorza y Cetré (2011. Pág. 129):

Representó un esfuerzo crítico para comprender las limitaciones de un desarrollo iniciado en un periodo histórico en que la economía mundial estaba constituida bajo la hegemonía de enormes grupos económicos y poderosas fuerzas imperialistas, en donde la dependencia se expresaba claramente como la situación en la que un cierto grupo de países tenía su economía condicionada por el desarrollo y la expansión de otra economía a la que estaba sometida. (Pág. 129.)

En ese sentido, al fútbol de los países de la región suramericana le queda la condición de ser exportador de su principal recurso los futbolistas y en importador de las transmisiones televisivas, de las marcas Adidas, Nike, Puma entre las más destacadas para la indumentaria y objetos deportivos, lo que conduce a una transmisión permanente de recursos del sur subdesarrollado hacia el Norte desarrollado.

La globalización del fútbol trae confrontaciones entre las entidades que constituyen este deporte como empresa y como servicios, tanto a nivel local como global, en donde las condiciones que se establecen no son para nada homogéneas ni simétricas, sino disímiles y saturadas de tensiones sustancialmente contradictorias. Santos (1998: pág 56) define globalización como "un proceso a

través del cual una determinada condición o entidad local amplía su ámbito a todo el globo y, al hacerlo, adquiere la capacidad de designar como locales las condiciones o entidades rivales."

No obstante, a lo indicado en líneas anteriores, existe el caso de obtención de beneficios, que, desde la premisa del negocio del fútbol, ha favorecido a clubes locales de la región aprovechando la brecha de desigualdad estructural. La demanda internacional por jugadores por ejemplo del Brasil, Argentina, Colombia, Uruguay, Chile, Ecuador, entre los países de la región suramericana que generan jugadores con mucho talento futbolístico, impide a los clubes nacionales a retener a sus mejores jugadores, ya que les resulta insostenible competir con los salarios ofrecidos por los grandes clubes de Europa por ejemplo, no obstante los clubes locales han encontrado de esas transferencias de contratos, una de sus principales fuentes de ingresos considerables.

### **Análisis y discusión de los resultados**

Hemos recogido una serie de datos sobre los conflictos derivados por el incumplimiento de contratos en el fútbol profesional y los hemos agrupado a la manera de premisas de una problemática en el fútbol del Ecuador, que está latente y que no cesa. El registro ha sido realizado a partir de la obtención de datos que hemos hecho a lo largo de toda una revisión de portales web de noticias, de diarios nacionales en la red y de institucionales del Estado, asociado al tema laboral.

El desamparo social acosa al futbolista profesional, más aún después del cierre de sus actividades. Los riesgos por lesiones o incapacidad física rondan la vida cotidiana del futbolista profesional. Se calcula que al menos un 60 por ciento de estos trabajadores terminan su carrera con algún tipo de lesión. La mayoría se retira antes de cumplir los 30 años. Su situación se complica cuando no tienen ningún tipo de seguro para el futuro de su familia. Los futbolistas, por múltiples razones, durante su juventud no pueden acceder al campo profesional académico. Cuando se retiran del deporte los problemas por desocupación, subempleo y pobreza son alarmantes.

En la actualidad hay problemas en el interior de los clubes, tales como los abusos de autoridad. Los dirigentes y los entrenadores piensan que un equipo humano es un conjunto de objetos.

Ante situaciones de abuso, el jugador ha mostrado un comportamiento contemplativo y no hace sentir su voz de protesta, ante las situaciones de vulnerabilidad en la han sido expuestos sus derechos contemplados en los contratos.

Las denuncias que han podido salir a la luz pública, permiten identificar que los contratos son vulnerados en alguna de los acuerdos por los clubes, afectando considerablemente a los jugadores, lo cual crea precedentes de violaciones que requieren ser atendidos.

La parte opaca del fútbol profesional se manifiesta en que existen exjugadores sin seguridad social y sin jubilación. Se encuentra que aquellos que han tenido más suerte, se desempeñan como entrenadores, choferes, burócratas o de vendedores de calle, mientras que otros han caído en la mendicidad y el vicio del licor y las drogas.

En la actualidad, si bien algunos no obtienen malas ganancias, los patrones que representan a los clubes, hacen el aporte al IESS sobre la base de un salario básico, lo que significa que si un jugador no edifica su futuro su pensión se verá reflejada en función de lo tributado por el patrono y no precisamente en lo que se le paga realmente.

Los futbolistas por múltiples motivos no pueden ingresar al campo académico fundamentalmente universitario, porque ellos ocupan el mayor tiempo en las canchas.

Los clubes como organizaciones que agrupan cantidad de trabajadores, funciones, regímenes de operatividad, entre otros, no poseen reglamento interno que permita regular y mediar las relaciones entre trabajadores y empleadores, los conflictos y controversias que como en toda organización se suscitan.

Los jugadores también afrontan inconvenientes. Entre los que destaca con mucha fuerza de crítica que, sus contratos no están regulados en el Ministerio de Relaciones Laborales.

En síntesis, decimos en otras palabras que la idoneidad se pone en riesgo en tanto que se soslaya su relevancia aun a pesar que en las firmas de los contratos esté presente como principio, tanto es así que el propio Ministerio de Relaciones Laborales publicó en el 2014 la lista de los clubes de Ecuador que han incumplido con parte de los contratos, a los cuales les fueron aplicada multas en dinero.

Las principales faltas de incumplimiento fueron las siguientes: INCUMPLIMIENTOS

- No tiene registrados los contratos en el MRL.
- Remuneraciones impagas.
- No tienen reglamento interno registrado.
- No tienen reglamento de seguridad y salud.

- No hicieron presentación de roles de pago firmados de los últimos tres meses de algunos trabajadores.
- No presentación de roles de pago firmados de los últimos tres meses.
- Los avisos de entrada al IESS están por salario básico único más no por los sueldos reales que según roles y entrevistas a jugadores están actualmente ganando por no presentar ni justificar el reglamento interno debidamente legalizado.

Tales premisas las hemos traído a esta parte como una imagen que refleja una problemática dentro del fútbol profesional del Ecuador en los últimos años, que hace ver que algo está viciado, que existe una fenomenología del desencuentro, que atenta contra el consenso acordado, que en líneas generales el gran beneficiado por una contratación en el negocio del fútbol son los empleadores, que los jugadores poco o nada les interesa su condición de trabajadores porque lo que aspiran es ser los cracks del fútbol actual y emigrar al fútbol élite mundial, que existe una desprotección estatal a la larga por lo pesado y burocrático que terminan siendo las instancias públicas.

Mientras, buena parte de lo indicado no sea superado podrán existir muchos contratos que en el papel y las rúbricas hagan lucir lo que la intencionalidad jurídica y el derecho positivo refleje como de facto, como prueba de un acuerdo que cumple los principios establecidos.

Un imaginario político de la realidad indica, que aun con la sanción de leyes de protección a los jugadores que en su caso como trabajadores, con sus prerrogativas legales de atención a la equidad, la justicia, la protección a los derechos de los más vulnerables, sus derechos, a través de la aceptación de condiciones que les imponen los directivos de los clubes.

Un imaginario social de la realidad indica que los jugadores en su mayoría se ven confrontados ante estas situaciones y prefieren omitir sus desventajas ante el más poderoso, con el propósito de no verse enfrentado con los dueños del club, que en definitiva en la relación laboral e incluso de clase, son los patrones.

## **Conclusión**

Toda esa gran dimensión del fútbol a nivel global y local que la asocia directamente con una gran actividad económica, donde fundamentalmente hacen presencia dos actores claves: los clubes y sus futbolistas, ratifican con mayor fuerza la vinculación que tiene este deporte dentro del ámbito

laboral, lo cual no implica que esté exenta de una problemática a este respecto, en lo que se manifiestan contradicciones, que ponen en entre dicho la naturaleza de idoneidad no manifiesta, pero que subyace como telón de fondo en el gran negocio que significa hoy por hoy la práctica deportiva a nivel profesional del fútbol.

Como conclusión reflexiva de cierre, queremos exponer argumentos finales que sobre este tema nos resulta interesante vincular, en tanto rasgo novedoso, y es el relacionado con las vicisitudes que trae aparejado el proceso de globalización dispar o desigual, especialmente en las sociedades periféricas. Por lo tanto, las consecuencias que se derivan de los problemas de los contratos de los futbolistas, donde intervienen, ya no solo los dos factores tradicionales como reza la clásica doctrina jurídica de dos partes convencidas de un acuerdo laboral, sino otros factores intangibles que colocan al fútbol del Ecuador en una situación de crisis institucional, donde las causas que la originan allí están y que hacen presión como una mano invisible, trayendo consecuencias de naturaleza contradictorias, respecto a que los fines contractuales, por ejemplo, no se cristalizan como se espera.

En tal sentido, surge la interrogante ¿estas contradicciones del fenómeno de la globalización acaso, no se manifiestan en el campo jurídico? Es una tarea que vale el esfuerzo abordar para repensar la situación del derecho en nuestras sociedades en tiempos de globalización, de neocolonialismo y de posibles emancipaciones epistémicas a nivel del conocimiento y las Ciencias Sociales.

## Referencias

1. Anuario de filosofía del derecho (1967-1968)  
[https://www.boe.es/publicaciones/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-F-1967-10011900148](https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-F-1967-10011900148). Consultado el 11/02/20
2. Asamblea Nacional. (2012). Código de Trabajo, Quito República del Ecuador
3. Asamblea Nacional (2005) Ley del Futbolista Profesional de Ecuador. Quito República del Ecuador.
4. Constitución de la República del Ecuador (2008) Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
5. De Sousa B. (1998) La globalización del derecho” los nuevos caminos de la regulación y la emancipación ediciones ILSA, Colombia.



6. Lizama, L. (2003) Derecho del Trabajo. Edit. Lexis Nexis. Santiago de Chile.
7. Miller, M. Murillo, C. y Seitz, O. (2012) “El fútbol como negocio: una introducción a la gestión deportiva en Europa y Brasil” Editor: Martín Monsalve Z. edición 1era Lima Perú.
8. Real Academia Española RAE. (2018) Diccionario <https://dle.rae.es>, consultada el 10/02/20.
9. Romanik F, (2014) La voluntad de las partes en el contrato individual de trabajo: análisis de algunas cláusulas especiales. Andros impresores Chile
10. Thayer, W y Novoa, P. (2008) Manual de Derecho del Trabajo Derecho individual de trabajo. 5ª edición. Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile. 2008. Tomo III
11. Trujillo en su obra "Derecho del Trabajo":
12. Trujillo, J. (1986) "Derecho del Trabajo": Universidad Pontificia católica de Ecuador. Ecuador
13. Solorza M, y Cetré M, la teoría de la dependencia Revista Republicana • ISSN: 1909 - 4450 No. 10, Enero - Junio de 2011, pp. 127-13 <http://revista.urepublicana.edu.co/wp-content/uploads/2012/07/La-teoria-de-la-dependencia.pdf>. Consultada el 10/02/2020.

## References

1. Yearbook of philosophy of law (1967-1968) [https://www.boe.es/publicaciones/anuario\\_derecho/articulo.php?id=ANU-F-1967-10011900148](https://www.boe.es/publicaciones/anuario_derecho/articulo.php?id=ANU-F-1967-10011900148). Retrieved on 02/11/20
2. National Assembly. (2012). Labor Code, Quito Republic of Ecuador
3. National Assembly (2005) Law of the Professional Soccer Player of Ecuador. Quito Republic of Ecuador.
4. Constitution of the Republic of Ecuador (2008) Official Registry 449 of Oct 20, 2008.
5. De Sousa B. (1998) The globalization of law ”the new paths of regulation and emancipation ILSA editions, Colombia.
6. Lizama, L. (2003) Labor Law. Edit Lexis Nexis Santiago of Chile.
7. Miller, M. Murillo, C. and Seitz, O. (2012) “Soccer as a business: an introduction to sports management in Europe and Brazil” Editor: Martín Monsalve Z. 1st edition Lima Peru.

8. Royal Spanish Academy RAE. (2018) Dictionary <https://dle.rae.es>, consulted on 10/02/20.
9. Romanik F, (2014) The will of the parties to the individual employment contract: analysis of some special clauses. Andros printers Chile
10. Thayer, W and Novoa, P. (2008) Manual of Labor Law Individual labor law. 5th edition. Legal Editorial of Chile, Santiago de Chile. 2008. Volume III
11. Trujillo in his work "Labor Law":
12. Trujillo, J. (1986) "Labor Law": Catholic Pontifical University of Ecuador. Ecuador
13. Solorza M, and Cetré M, the dependency theory Republican Magazine • ISSN: 1909 - 4450 No. 10, January - June 2011, pp. 127-13 <http://revista.urepublicana.edu.co/wp-content/uploads/2012/07/La-teoria-de-la-dependencia.pdf>. Consultada el 10/02/2020.

## Referências

1. Anuário da filosofia do direito (1967-1968) [https://www.boe.es/publicaciones/anuario\\_derecho/articulo.php?id=ANU-F-1967-10011900148](https://www.boe.es/publicaciones/anuario_derecho/articulo.php?id=ANU-F-1967-10011900148). Recuperado em 11/02/20
2. Assembléia Nacional. (2012). Código do Trabalho, Quito República do Equador
3. Assembléia Nacional (2005) Lei do Jogador Profissional de Futebol do Equador. República Quito do Equador.
4. Constituição da República do Equador (2008) Registro Oficial 449, de 20 de outubro de 2008.
5. De Sousa B. (1998) A globalização do direito ”, os novos caminhos das edições de regulação e emancipação ILSA, Colômbia.
6. Lizama, L. (2003) Direito do Trabalho. Editar Lexis Nexis Santiago do Chile.
7. Miller, M. Murillo, C. e Seitz, O. (2012) “O futebol como negócio: uma introdução à gestão do esporte na Europa e no Brasil” Editor: Martín Monsalve Z. 1ª edição Lima Peru.
8. Academia Real Espanhola RAE. (2018) Dictionary <https://dle.rae.es>, consultado em 10/02/20.
9. Romanik F, (2014) A vontade das partes no contrato de trabalho individual: análise de algumas cláusulas especiais. Impressoras Andros Chile

10. Thayer, W e Novoa, P. (2008) Manual de Derecho do Trabalho Derecho individual do trabalho. 5ª edición. Editorial jurídico do Chile, Santiago do Chile. 2008. Volume III
11. Trujillo em seu trabalho "Derecho do Trabalho":
12. Trujillo, J. (1986) "Derecho do Trabalho": Pontificia Universidad Católica do Ecuador. Ecuador
13. Solorza M e Cetré M, a teoria da dependência Republican Magazine • ISSN: 1909 - 4450 No. 10, janeiro - junho de 2011, pp. 127-13 <http://revista.urepublicana.edu.co/wp-content/uploads/2012/07/La-teoria-de-la-dependencia.pdf>. Consultada el 10/02/2020.

©2019 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).