

308909
25
24



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LA SITUACION JURIDICO-LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEPORTISTAS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FRANCISCO ALEJANDRO OCEGUERA MANRIQUEZ

DIRECTOR DE TESIS: LIC. GONZALO URIBARRI CARPINTERO

MEXICO, D. F.

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

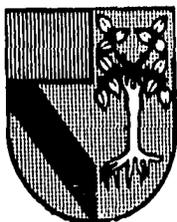
Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

308909

25

24



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LA SITUACION JURIDICO-LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEPORTISTAS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FRANCISCO ALEJANDRO OCEGUERA MANRIQUEZ

DIRECTOR DE TESIS: LIC. GONZALO URIBARRI CARPINTERO

MEXICO, D. F.

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

LA SITUACIÓN
JURÍDICO - LABORAL
DE LOS
TRABAJADORES
DEPORTISTAS

A MI PAPA, NATURALMENTE

**FRANCISCO OCEGUERA GALVAN, POR QUE DEBIDO A TU
EJEMPLO, AUTORIDAD, APOYO Y ETERNA
COMPRESION, ME HE FORMADO COMO ESTUDIANTE,
COMO PROFESIONISTA Y COMO HOMBRE.**

A MI MAMA

**ALEJENDRA MANRIQUEZ DE OCEGUERA, SIN TU GRAN
CARIÑO Y DEDICACION, ESTE MOMENTO NO HUBIESE
SIDO POSIBLE, GRACIAS.**

A MI HERMANA

**CLAUDIA MARINA OCEGUERA MANRIQUEZ, POR SER UNA
BUENA HERMANA Y COLABORAR CONMIGO SIEMPRE QUE
TE LO PEDIA.**

A MI ABUELO (q.e.p.d)

**FRANCISCO OCEGUERA CASTELLANOS, POR TUS
INMENSAS MUESTRAS DE INTERES, DE SENSIBILIDAD Y
DE ALEGRIA QUE TUVISTE CONMIGO. TE EXTRAÑAMOS.**

A MIS PROFESORES

**DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA, POR SU
INVALUABLE APORTACION A MI HABER ACADEMICO Y
CULTURAL.**

A MI DIRECTOR DE TESIS

**LIC. GONZALO URIBARRI CARPINTERO, SU DIRECCION
FUE EXCELENTE, SIN PRESIONES INNECESARIAS O
DESPRECUPACION EXAGERADA. MIL GRACIAS**

A MI NOVIA

**PATRICIA GALINDO MONTELONGO, POR EL AMOR QUE
NOS HACEMOS PATENTE CADA DIA Y QUE VA
CONFORMANDO NUESTRA REALIDAD.**

I N D I C E

INTRODUCCIÓN.....	I
 CAPITULO PRIMERO: NOTA INTRODUCTORIA SOBRE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	
A) Justificación correlativa al capítulo primero.....	1
B) Precedentes de la relación de trabajo.....	1
C) La constitución de la relación de trabajo.....	3
D) Los elementos de la relación de trabajo.....	5
E) Referencia especial al elemento de la subordinación.....	8
F) Duración de las relaciones de trabajo.....	12
G) Suspensión, Rescisión, y Terminación de la relación laboral.....	16
 CAPITULO SEGUNDO: CONCEPTO Y REGLAMENTACIÓN DEL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO.	
A) concepto en General del Contrato Especial de Trabajo.....	20
B) Aspectos Generales. Explicación y Justificación del Régimen de los trabajadores especiales.....	23
C) Antecedentes Históricos y Jurídicos en México.....	25
D) Legislación Vigente respecto a los Trabajos Especiales.....	35
 CAPITULO TERCERO: EL TRABAJO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL EN MÉXICO.	
A) Generalidades del deporte Profesional en México.....	48
B) Justificación de la inclusión del deporte profesional en la ley como contrato especial de trabajo.....	58
C) Antecedentes históricos del deporte mexicano.....	61
D) Análisis legal acerca del deporte profesional en México.....	63
E) Concepto de deportista profesional en México.....	66
 CAPITULO CUARTO: FÚTBOL Y BOX PROFESIONAL Y OTROS TEMAS RELACIONADOS	
A1) Fútbol Profesional.....	75

A2) Box Profesional	81
B) La Ley Federal del Trabajo.....	83
C) Jurisprudencia.....	89
CONCLUSIONES.....	95
BIBLIOGRAFIA.....	98

introducción

Casi toda mi vida de estudiante practiqué algún deporte (fútbol, tenis, taekwon do, basquetbol, etc), pero fue hasta que empecé a estudiar la licenciatura en derecho cuando me di cuenta del vínculo existente entre el derecho y el deporte; en diversas ocasiones discutía con mis compañeros puntos de vista que, si algunas veces fueron coincidentes en otras diferían en forma profunda, en torno al marco legal que cobija al deporte.

Desde entonces surgió en mí el interés por intentar esclarecer los diversos puntos jurídico-laborales que se desprenden de la práctica de los deportes, ya que como todos sabemos se trata de una actividad social que cada día tiene más y más importancia.

Debemos tener en cuenta que la vida es una lucha constante, y que el deporte es una forma (quizá la mejor) de estar preparados, física y mentalmente, para enfrentar esa lucha; pero debemos entender también que toda lucha, para que sea leal, productiva y noble, debe realizarse dentro de las normas que la misma sociedad señala para ello. Esas normas son la moral y el derecho. No es posible entender una sociedad sin normas morales, pero tampoco puede suponerse una sociedad sin normas legales que son las rectoras, en teoría, de la conducta humana hacia el exterior.

Spencer, en su libro La educación intelectual, moral y física, dice: "La competencia es tan intensa en la vida, que pocos pueden soportar sus exigencias sin resentirse". Por eso, la sociedad moderna ha dado tanta importancia al fomento del deporte, porque prepara al hombre dándole armas físicas para luchar y le temple el

espíritu para enfrentar los éxitos y los fracasos con nobleza y con valor.

Este fomento al deporte, como consecuencia lógica, ha venido a crear un aumento en las relaciones jurídico-laborales, mismas que requieren un estudio preciso y una sistematización adecuada. En esta investigación hemos tratado de dilucidar las relaciones que existen entre los protagonistas del deporte profesional, dentro del mundo del derecho.

CAPITULO PRIMERO

NOTA INTRODUCTORIA SOBRE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

A) JUSTIFICACIÓN CORRELATIVA AL CAPITULO PRIMERO

La necesidad o motivo fundamental que nos hace incluir en ésta investigación los aspectos generales de la relación de trabajo, es simplemente que, no se puede entender ninguna relación laboral específica, concretamente la relación de trabajo de los deportistas profesionales, sin antes introducirse de una forma somera a la relación de trabajo en general.

Una vez aclarado lo anterior pasemos al estudio que nos incumbe.

B) PRECEDENTES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Los maestros de Derecho Civil sintieron el peso de la norma de los códigos que establecían y aún consignaban, que sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Quienes siguieron al Código Civil de Francia vivían en la cárcel del contrato de arrendamiento de servicios, pero fueron varios los escritores a los que repugnó la idea de que el hombre y las bestias de carga y tiro estuvieran regidos por las mismas disposiciones: en un ensayo que posteriormente rectificó, Francesco Carnelutti lanzó la idea de que la

relación de trabajo era un contrato de compraventa, semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica pues en virtud de él los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estimara conveniente; Chatelain y Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación de trabajo como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajo; y no faltó quien dijera que era una especie de mandato que el patrono otorgaba al trabajador para la ejecución de ciertas actividades.¹

Sin lugar a dudas y a la luz de nuestra legislación actual, dichas posturas nos parecerán grotescas, puesto que toda noción, por más leve que sea, respecto a nuestra legislación positiva nos lleva a concluir que la relación de trabajo sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún, con las cosas inanimadas pues parecería un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler o arrendamiento a la prestación de servicios personales.

La defensa de la teoría de la relación de trabajo como una situación jurídica personal, objetiva e independiente de su origen, fue larga y difícil, pero el esfuerzo por la implantación de la teoría de la relación de trabajo como punto de partida para la aplicación del estatuto laboral fue el aspecto central, tal vez el más hondo, de la batalla por la autonomía del derecho del trabajo y junto con ello la solución que estableció la Ley de 1970 que consistía en afirmar que la aplicación del derecho del trabajo es un imperativo donde quiera que existe el trabajo humano subordinado.

¹De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Octava Edición, Porrúa, México, 1982, p. 181.

C) LA CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Néstor de Buen afirma que la relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen, de acuerdo como lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo actual.²

Por otra parte, el maestro Mario de la Cueva al tratar estos problemas, sostiene, que el acto generador de la relación no puede ser considerado contractual (a pesar de que la Ley lo acepte en algunos casos) y precisa que es suficiente que se produzca materialmente la prestación del servicio para que nazca la relación de trabajo.³ Las condiciones de la prestación, dentro de ésta tesis, no derivarían de un acuerdo de voluntades, sino el estatuto imperativo que es el derecho del trabajo, dicha postura es defendida en buena parte por Baltasar Cavazos, debido a que afirma que, la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.⁴

Utilizamos el termino "en buena parte", en el párrafo anterior, porque la finalidad de Cavazos es hacer una diferenciación entre contrato de trabajo y relación de trabajo, olvidándose un poco de precisar el momento en el que nace la relación laboral, y

²De Buen Néstor, Derecho del Trabajo. Novena Edición, Porrúa, México, 1994, pp. 40 y 41.

³De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Octava Edición, Porrúa, México, 1982, pp. 184-187.

⁴Cavazos Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral. Quinta Edición, Trillas, México, 1987, p. 109.

comprobándose lo anterior con la siguiente afirmación, dice Cavazos: "se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente. En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón."

En otro plano Demófilo de Buen, ha sostenido que el contrato de trabajo solo determina la ocasión de que se produzcan los efectos de la relación de trabajo, pero estos "nacen ex-lege"; o bien sustitutos de la Ley, de los pactos sindicales o de las ordenanzas corporativas", con lo cual no estamos muy de acuerdo en razón de que nuestra cultura jurídica laboral nos dicta que aún, a falta de contrato los efectos de hecho y de derecho de la relación de trabajo se pueden determinar cuando éstos se produzcan. El mismo autor agrega que: "tampoco el contrato de trabajo debe ser asimilado a los contratos obligacionales, productores de efectos de carácter patrimonial."

El pensamiento de Erich Molitor, maestro alemán lo sintetizamos en la siguiente afirmación : "El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que, la relación de trabajo, es la prestación efectiva de un trabajo. De lo que se deduce que, iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral."

De lo anteriormente dicho se desprende que la relación de trabajo es una relación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.

D) LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrales, por decirlo así, sin las cuales no puede existir, como bien afirma Mario de la Cueva. Admitido este punto de vista, si analizamos el artículo 20 de la actual Ley Federal del Trabajo encontramos que se señala con bastante precisión en su primer párrafo que, "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Es decir, encontramos en la citada definición cuatro nociones o elementos :

- Elementos subjetivos:

a) Trabajador: entendiéndose por éste a la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo subordinado y personal.

b) Patrón: entendiéndose por éste a la persona física o moral que utiliza el servicio de uno o varios trabajadores.

En relación a éste último elemento subjetivo podemos comentar que de conformidad con el artículo 20 de la Ley parece que, de manera necesaria el sujeto-patrón (patrón) habrá de tener el carácter de persona física. Sin embargo, esta idea ya no resulta actual ni congruente con la tendencia patrimonial que establece en la propia Ley, cuando se destaca el concepto de empresa como "unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios" (artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo).

-Elementos objetivos:

a) Prestación de un trabajo personal subordinado: entendiéndose por subordinado estar bajo las órdenes de alguien. Concepto del cual profundizaremos mas adelante.

b) Pago de un salario: que según el artículo 82 de la Ley es "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Según el maestro Mario de la Cueva, si no existen los elementos trabajador, patrón y prestación de un trabajo, no puede darse una relación laboral pues ésta consiste en la prestación de un trabajo que realiza una persona para otra. Los elementos de subordinación y de pago de salario los considera como accidentales según nuestro buen entender, ya que afirma que el elemento subordinación, sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios. De tal afirmación nos nace la necesidad de señalar cuál o cuáles son los caracteres que nos permitan establecer si una prestación de trabajo esta regida por nuestro

estatuto laboral o si permanece dentro de los marcos del derecho privado.

El artículo 21 dispone que: " se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio y el que lo recibe".

La intención del precepto anterior es obvia, puesto que en su texto se trata de conceder a quien presta un servicio, una ventaja: salvo que el patrón demuestre lo contrario, toda prestación de servicios será laboral. Ello significa que presuntivamente el prestador del servicio tendrá derecho a que se le aplique el estatuto laboral, siempre mucho mas generoso que cualquiera de los otros que en la etapa actual del derecho regulan las prestaciones de servicio.⁵

Por lo anterior podríamos decir que no toda actividad del hombre realizada para otro está regida por el estatuto laboral y que es precisamente el elemento de la subordinación del criterio, más significativo, que se utiliza para la aplicación y no aplicación de dicho estatuto.

En cuanto al elemento, consistente en el pago de un salario, de la Cueva nos dice la razón por la cual se considera como un elemento accidental de la relación de trabajo, y para tal efecto afirma:

⁵De Buen Nestor, Derecho del Trabajo, Novena Edición, Porrúa, Mexico, 1994, pp. 43 y 44

"Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo."

E) REFERENCIA ESPECIAL AL ELEMENTO DE LA SUBORDINACIÓN

En nuestro país el problema surgió a propósito de la letra del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Este señalaba que "contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". De una interpretación indebida a ésta disposición resultó la idea de que sólo existía contrato de trabajo cuando el trabajador "dependiera" económicamente del patrón, si además estaba sometido a las instrucciones de éste.

La primera idea llegó a apoyar la tesis de cuando un trabajador (y empleamos la expresión "trabajador" en el sentido profesional) prestara sus servicios a dos o más patrones, no podía aceptarse que en alguno de los casos existiera relación laboral, por no haber una dependencia económica exclusiva.

⁶De la Cueva Mario, Ob. Cit., p. 204

La segunda idea permitió sustentar la tesis que hoy calificamos de peregrina, de que si los conocimientos técnicos del supuesto trabajador eran superiores a los del patrón, ello excluía la posibilidad de que hubiera "Dirección" y por lo tanto, permitía negar la naturaleza laboral de la relación.

A partir del año 1944, en el amparo directo 5527/44/1ra. Antonio Góngora Pardenilla, la Corte empezó a utilizar el término "subordinación" al precisar que " la Ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia personal, es decir, la subordinación que en el caso sí la había".

A partir de entonces la "subordinación" fue contemplada como la cualidad esencial de la relación de trabajo, de tal manera que en aquellos casos en que la prestación remunerada de un servicio no implicara el poder de mando y el deber de obediencia, dentro de los límites legales y contractuales, se podía considerar que no había relación laboral. Claro está que toda relación de servicio personal hacía presumir salvo prueba en contrario, la existencia del contrato de trabajo, según se disponía en el artículo 18 de la Ley de 1931, lo que imputaba al patrón la difícil carga de la prueba.

La nueva Ley vino a confirmar lo que ya había arraigado en la doctrina y jurisprudencia y en su articulado se destacó a la subordinación como nota esencial de la relación laboral.

La cuestión no ha quedado, a pesar de todo, resuelta de manera definitiva. Existen aún otras relaciones, ajenas al derecho laboral, en las que también se produce el fenómeno de la

subordinación. El artículo 2562 del Código Civil establece que "el mandatario, en el desempeño de su encargo, se sujetará a las instrucciones recibidas del mandante y en ningún caso podrá preceder contra disposiciones expresas del mismo". Disposición semejante contiene el artículo 286 del Código de Comercio, que se refiere al contrato de comisión mercantil. Esto lleva al problema de definir los llamados "casos de frontera", en los que la determinación de la naturaleza laboral, civil o mercantil de la prestación resulta terriblemente difícil.

Es importante reconocer el hecho de que debe corresponder al derecho laboral, en forma exclusiva, la regulación de toda conducta humana que suponga una prestación de servicios remunerada. Debe entenderse entonces la subordinación en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada. Existen sólo durante el tiempo de duración de la relación laboral (de lo cual hablaremos más adelante), se entiende, durante la jornada de trabajo y exclusivamente respecto de lo que suele llamarse "el trabajo contratado".

La inquietud por la insuficiencia de la "subordinación", para identificar a la relación de trabajo ha llevado a algunos autores a buscar otros criterios complementarios. Ramírez Gronda señala que también puede invocarse la nota de "continuidad", además de la "profesionalidad". Por el contrario desecha como dato complementario, el de la "exclusividad".⁷

Néstor de Buen rechaza de manera tajante el criterio de "continuidad del vínculo" que para Ramírez Gronda "es la nota

⁷De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, Novena Edición, Porrúa, México, 1994, pp. 573 y 574.

decisiva que marca y señala el tránsito de la locación de servicios al contrato de trabajo y, consecuentemente, se le debe incluir, necesariamente, cuando se estudia la tipicidad de ésta última". Como decíamos De Buen la rechaza en virtud de que puede haber relaciones de trabajo, por obra determinada, en las que se esfuma esa "continuidad".⁸

El problema parece difícil de resolverse, puesto que el derecho del trabajo pasa por una etapa de evolución, en que aún escapan de sus normas, ciertas relaciones en donde existe una prestación de servicios. Considerando ésta etapa como transitoria podemos decir que llegará el día en que el único dato importante lo constituya, precisamente, la prestación personal de un servicio. Esta será entonces, la nota característica de la relación laboral. Por ahora diremos que la subordinación se ha considerado la característica más importante de la relación de trabajo, ya que es un elemento distintivo que permite diferenciarla de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes.

A manera de conclusión del presente apartado, diremos que por subordinación, se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.⁹

⁸De Buen Néstor, Ob. Cit., p 574

⁹Alvarez Soto Clemente, Prontuario de Derecho del Trabajo, Limusa, México, 1985, p 77

F) DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

En el derecho del trabajo existen dos presunciones importantes. La primera que se refiere a la naturaleza laboral que supone en toda prestación de servicios (artículo 21 LFT). La segunda se refiere a la duración indeterminada que, a falta de estipulación expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo (artículo 35 LFT).

En éste sentido (duración indeterminada de la relación de trabajo) el legislador tiene una tendencia a la estabilidad del empleo, y es por ello que procura que se establezcan relaciones laborales por tiempo indeterminado. Teniendo como ejemplo de lo anterior, aparecen los artículos 195 fracción IV, 293, 304 y 305, entre otros, y que establecen a la letra:

Artículo 195.- El escrito a que se refiere el artículo anterior (escrito relativo a condiciones de trabajo) contendrá:

IV.- Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes.

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

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

Artículo 304.- Las disposiciones de éste capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circo, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Artículo 305.- Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

A continuación haremos una breve referencia a los contratos por tiempo indeterminado, por obra determinada y por tiempo determinado.

-Contrato por tiempo indeterminado:

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley laboral "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

En nuestra opinión, el texto del artículo 35 de la Ley trae aparejada la idea de que en el contrato individual de trabajo, por regla general, la temporalidad será paralela a la vida o aptitud física o mental del trabajador.

Tomando en cuenta las anteriores afirmaciones se pueden considerar que sólo son en favor del patrón, en el sentido de que, a su capricho podrá dar por terminada la relación laboral cubriendo las indemnizaciones correspondientes, cuando a su juicio el trabajador carezca de la aptitud física o mental para desempeñar el trabajo. Ahora bien; el trabajador también puede, en forma unilateral, dar por terminada la relación laboral, sin que el patrón tenga acción alguna a su alcance para obligarlo a continuar laborando.

-Contrato por obra determinada:

El concepto de "obra determinada" expresa una idea de temporalidad.

El principio fundamental que regula a los contratos por obra determinada está incluido en el Artículo 36 de la Ley laboral que dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza".

El legislador intenta poner obstáculos a la celebración de éstos contratos precisamente porque atentan en contra del principio de la estabilidad del empleo, como indicábamos anteriormente impone responsabilidades mayores a los patrones, que los rescinden sin causa justificada.

-Contrato por tiempo determinado:

En el contrato por tiempo determinado, operan claramente las modalidades del negocio jurídico, esto es, el plazo y la condición. Si la duración de la relación depende solamente del transcurso del tiempo, estaremos en presencia del plazo. En cambio se tratará de una condición cuando la duración de la relación esté sujeta a un acontecimiento futuro de realización incierta.

Como quiera que sea y no importando la calificación que merezcan éstos contratos, la duración queda limitada y sus efectos cesan al producirse el plazo o la condición, salvo que subsista la materia del trabajo (Artículo 39 LFT), en cuyo caso procede prorrogar la relación por todo el tiempo necesario.

G) SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

-Suspensión:

Son causas que cesan temporalmente los efectos de algunos derechos y obligaciones derivados de la relación de trabajo.

Causas de suspensión de acuerdo al artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo:

- I.- Enfermedad contagiosa del trabajador.
- II.- Incapacidad temporal del trabajador.
- III.-Privación de la libertad (arresto administrativo o prisión preventiva).
- IV.-Maternidad.
- V.- Falta de documentos del trabajador.
- VI.-Desempeño de cargos públicos y de servicios sociales.

Causas de suspensión que afectan al patrón (persona física)

- I.- Incapacidad física o mental.
- II.-Muerte.

Causas de suspensión que afectan al patrón (persona moral)

I.- Fuerza mayor o caso fortuito.

II.- Falta de materia prima.

III.- Exceso de producción.

IV.- Incosteabilidad.

V.- Falta de fondos.

VI.- Falta de ministración por parte del Estado cuando se haya obligado.

VII.- La huelga en los términos del artículo 440 de la Ley laboral.

- Rescisión:

Es una forma anormal de dar por terminada la relación de trabajo. De la Cueva señala que la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones.¹⁰

En el caso del patrón, éste, tendrá que rescindir la relación de trabajo con causa justificada, fundándose, en el artículo 47 de la Ley laboral. Es el llamado "despido". Las causas de rescisión, sin

¹⁰De la Cueva Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Octava Edición. Porrúa, México, 1982, p. 241

responsabilidad para el patrón, se pueden resumir en causas provenientes de faltas de probidad; injurias, actos de violencia, amagos y malos tratamientos; actos intencionales e imprudencia grave; actos inmorales; revelación de secretos; faltas de asistencia al trabajo; desobediencia del trabajador; negativa a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar accidentes y enfermedades; la ebriedad y el uso de narcóticos o drogas enervantes y la sentencia penal condenatoria.

En el caso del trabajador, éste también tendrá que rescindir la relación de trabajo con causa justificada, fundándose, en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. Es el llamado "retiro". Las causas de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador, son muy semejantes a las mencionadas en el artículo 47, y en 9 fracciones se señala el engaño ahora del patrón o de la agrupación patronal con respecto al trabajo, causa que deja de tener efecto después de prestar el trabajador 30 días de servicios; la falta de probidad u honradez, actos de violencia, etc., amenazas, injurias etc., por parte del patrón o sus familiares o personal directivo o administrativo en contra del trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos; o cuando incurren fuera del servicio en los actos anteriores, el patrón, sus familiares o trabajadores, en tal forma que se haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; cuando se reduce el salario al trabajador, o no lo recibe en la fecha y lugar convenidos; cuando sufre perjuicios causados intencionalmente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo o cuando existe algún peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o su familia, porque no existan condiciones higiénicas o no se cumplan las medidas preventivas que señale la ley; porque comprometa el patrón la seguridad del establecimiento o personas que se encuentren en él, con su imprudencia o descuido inexcusables y otras causas análogas.

Nota: retiro no es lo mismo que jubilación.

-Terminación:

Puede existir por causas ajenas a las partes o por la simple voluntad de éstas.

De acuerdo al artículo 53 de la Ley Laboral, son causa de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- El mutuo consentimiento de las partes.

II.-La muerte del trabajador.

III.-La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

IV.-La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.

V.-Los casos a los que se refiere el artículo 434.

Como última consideración diremos que la doctrina de la relación del trabajo se ha convertido en una de las expresiones más vigorosas de la idea nueva del Derecho del Trabajo. Sus beneficios se descubrirán en la lectura de los artículos de la Ley y aparecerán otros en la vida real que enriquecerán la doctrina.

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTO Y REGLAMENTACIÓN DEL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO

A) CONCEPTO GENERAL DEL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO

Nos parece razonable y preciso , para efectos de la presente investigación, dar una panorámica general de lo que es, y en que consiste un Contrato Especial de Trabajo, debido a que es precisamente, uno de éstos contratos, el objeto principal del presente estudio.

Con el afán de no hacer muy complicado el entendimiento del concepto del Contrato Especial de Trabajo, nos hemos remitido a la definición doctrinal expuesta por el Maestro Santiago Barajas Montes de Oca, ya que a nuestro juicio es una definición bastante completa y que nos ubica perfectamente dentro del tema central de nuestra investigación.

Contrato Especial es aquél que establece una relación de trabajo sujeta a condiciones que modifica las reglas generales o los principios protectores establecidos en la ley, en beneficio de los trabajadores, para cuya validez son indispensables determinados requisitos que le dan vida y objetividad. Es un conjunto de normas, que sin apartarse de las disposiciones comunes, operan con

exclusividad en algún ramo de la industria, el comercio o el servicio al público".¹

De la anterior definición se desprenden algunas de las características distintivas de los contratos especiales, y que desarrollaremos brevemente a continuación:

Primera.- La naturaleza de la profesión u oficio que se desempeña, es decir, las particularidades de algún tipo de actividad humana independientemente de los métodos técnicos o científicos que se pongan en ejercicio. El ideal industrial, es la utilización permanente de las instalaciones a su máxima capacidad, pero al no ser esto posible, ha resultado necesario el ajuste temporal para el manejo de unidades de servicio que requieren la preparación en el obrero, al que con el tiempo se le convierte en especialista de un determinado oficio.

Segunda.- La relación propia surgida en un centro industrial entre patronos y trabajadores. La anterior afirmación no trata propiamente de un asunto de jerarquía, sino de libertad y confiabilidad. De libertad al dejar al trabajador responsabilizarse de la tarea que ejecute, no obstante el carácter colectivo que tenga cualquier operación industrial o de servicio; de confianza por ser en el desempeño de una labor lo que permite al patrón descansar en el empleado; aceptar los errores si éstos son mínimos o consecuencias de fallas no personales; y gratificar los aciertos, ya que el buen empleado exige distinción, la cual hay que otorgársela.

¹Barajas Montes de Oca Santiago, Los Contratos Especiales de Trabajo, UNAM, México, 1992, p. 22

Tercera.- La presencia de condiciones propias del trabajo, es decir; que sin abandonar los principios legales de orden general como son horarios, retribución, descansos, otorgamiento de primas, vacaciones, etcétera, es característica del trabajo especializado la imposición combinada de métodos o sistemas de operación que obliguen al alejamiento no sustancial pero si lógico de la diaria actividad, teniendo como resultado que para el trabajador resulta mas importante el desempeño de su actividad que las cuestiones de tiempo, salario, etc.

Cuarta.- Factores que integran la estructura orgánica del servicio, es decir, a) las necesidades de cada empresa varían casuísticamente por estar dirigidas a metas muy limitadas, b) la medida en que se conceden facultades a la persona contratada para una labor específica, en donde cuenta en mayor grado las aptitudes frente a otro tipo de requerimientos, c) la autoridad concedida al trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones; ello lo hace menos dependiente pero mas responsable de su trabajo, d) el grado de flexibilidad de las contrataciones hasta donde permita modificaciones o adaptaciones a los cambios que vayan surgiendo en la empresa o aquellas exigencias que en un momento determinado se presenten.²

El conjunto de éstos factores permite a cada empresa ajustar las normas de su funcionamiento interno y le obliga a la práctica de alguna especialidad.

Una vez analizado el concepto del contrato especial de trabajo, destacando cada una de sus características, daremos paso a nuestros siguientes apartados , en donde trataremos de explicar el

²Barajas Montes de Oca Santiago. Ob. Cit., p. 24

por que de la existencia de los contratos especiales de trabajo en nuestra legislación, desde dos perspectivas la histórica y la jurídica.

B) ASPECTOS GENERALES. EXPLICACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE TRABAJADORES ESPECIALES

La existencia de contratos especiales tanto en el campo de la doctrina como en el de la legislación del trabajo, no debe considerarse una novedad reciente. Su ampliación y tratamiento jurídico si puede considerarse así dado el impulso actual de las relaciones laborales en los países industrializados y en vías de desarrollo.

El eminente catedrático francés Gerard de Lyon-Caen ha sido quien mas ha llamado la atención respecto de un nuevo concepto de la relación de trabajo, surgido de exigencias que no habían tenido lugar por no haberse presentado la necesidad de atenderlas socialmente y otorgarle un marco jurídico apropiado.³

En éste orden de ideas, el mencionado tratadista nos dice que no debe estimarse como una moda la pretensión de los trabajadores a la firma de contratos especiales, sino que ello ha sido producto de dos situaciones antes no contempladas: una, la obsolescencia de algunas reglas consideradas intocables y hoy sujetas a factores e

³Barajas Montes de Oca Santiago, Ob. Cit., p. 13

intereses que surgen de momento y a los cuales se les debe dar solución inmediata, al no ser posible demoras en su ejecución; otra, al hecho de ya no esperar al arreglo de los conflictos mediante la intervención del Estado.

De lo anterior se desprende que, como bien afirma el Maestro Barajas Montes de Oca, la génesis de los trabajos especiales se concentra precisamente en lo señalado por Lyon-Caen, en el sentido de que si bien es cierto que en su origen, la especialidad la imprimió la situación particular de un sector de trabajadores frente a la empresa o el patrón individualmente considerado, corresponde por lo mismo al legislador estudiar las peculiaridades del empleo, en nuestros días la especialidad la otorga, por una parte, la evolución técnica y la naturaleza específica del oficio desempeñado; por la otra, la exigencia de una relación de trabajo flexible que de solución a ingentes problemas económicos. A este quehacer *sui generis* se tiene que avocar hoy el legislador y sin abandono de las reglas comunes de la relación de trabajo, insertar otras de carácter particular en la prestación de servicios.⁴

En otro orden de ideas, cabe mencionar que los primeros contratos especiales de trabajo se concertaron en la Alemania Imperial al inicio del presente siglo. El intenso trabajo fluvial de esa época así como los preparativos secretos de ese país ante la posibilidad de un conflicto bélico llevó a sus autoridades a otorgar excepciones respecto a la contratación de ciertos empleos ante el interés de su impulso, con abandono de las disposiciones legales de aplicación uniforme impuestas a los demás trabajadores.⁵

⁴Barajas Montes de Oca Santiago, Ob. Cit. p. 16

⁵Loc. Cit. p. 16

Por la misma época, varios códigos del trabajo europeos incluyeron con carácter especial tres tipos de contratación: el trabajo ferroviario; el trabajo minero y el desarrollo en radiotelefonía y radiotelegrafía, entonces incipiente, particularmente el de carácter submarino.⁶

Los Estados se reservaron numerosas facultades, por lo que se complicó el intento de unificación legislativa internacional. Se dejó a la legislación de cada país hiciera posible la coordinación de los sistemas jurídicos, de donde se originó la existencia de contratos especiales cuya coordinación tuvo lugar hasta la década de los años cincuenta.⁷

C) ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y JURÍDICOS EN MÉXICO.

El legislador constituyente del año 1917, dejó en plena libertad a las entidades federativas del país para reglamentar, de acuerdo a sus necesidades legales, la relación de trabajo. Algunos diputados de esa época al momento de realizar la discusión sobre el artículo 123 constitucional, determinaron que eran los congresos locales los más indicados y abocados a legislar sobre cuestiones de su jurisdicción, por cuya razón responderían con particular empeño a la

⁶Idem., p. 19

⁷Idem., p. 20

reglamentación de las condiciones de trabajo, las cuales se ajustarían a la actividad predominante de cada región del país.

El constituyente de 1917 manejó, a manera de excepción, la exclusión de cualquier legislación, federal o local, el trabajo de los servidores públicos debido a la naturaleza y a la situación de subordinación exigida por los intereses superiores a la Nación.

Como podemos ver en las anteriores afirmaciones y resoluciones legislativas del constituyente de 1917, encontramos el epicentro o germen, como afirma Barajas Montes de Oca, de los trabajos especiales en nuestro país.

Cabe aclarar que no todos los Estados se ocuparon de esta facultad legislativa, pero si lo hizo la mayor parte de ellos, y de que forma pues encontramos que en algunos Estados se distinguió el trabajo en general del trabajo de mujeres y del trabajo de menores de edad, de meritorios y aprendices; otros Estados en su legislación dieron de alguna manera mayor importancia al trabajo agrícola, al trabajo en las minas, o al trabajo doméstico, según la importancia local de cada actividad, pero todos, de una forma u otra, se ocuparon de las especialidades.

En algunas de las legislaciones locales se incluían capítulos titulados " Del trabajo de niños y mujeres " en los cuales se establecían algunas prohibiciones en algunos ramos de la actividad industrial después de las diecinueve horas. Se prohibieron también para unos y otras las labores insalubres y peligrosas, el manejo de explosivos, el manejo de aparatos y líneas eléctricas de transmisión de carga o energía superiores a trescientos voltios. De igual forma

fue prohibido el trabajo de menores de quince años y curiosamente algunos Estados como Aguascalientes, Campeche, Chihuahua, Nayarit, Puebla, Tamaulipas, Tabasco y Zacatecas entre otros, reglamentaron el trabajo ambulante realizado por dichos menores (boleros, papeleros, mandaderos, etc.). No era posible empleárseles en cantinas, billares y boliches, menos aun en cualquier actividad en que se explotasen las pasiones y los vicios de la humanidad.

En los Estados de Jalisco, Michoacán, Nayarit y Oaxaca se distinguió el trabajo de los obreros en general y el de los simples empleados como fueron llamados quienes no prestaban servicios industriales sino únicamente comerciales. " Se entiende por obrero para efectos de ésta ley -- se dijo en todas las legislaciones estatales -- el trabajo de uno u otro sexo de quienes prestando su servicios a una persona, empresa o entidad jurídica, trabaja en un oficio u obra de mano, a destajo o salario". En casi todas las legislaciones locales quedaban exceptuados los campesinos, los mineros y los domésticos.

Al empleado se le definió como " el trabajador de uno u otro sexo que preste al patrono su concurso intelectual o material en una empresa, o cualquier establecimiento de carácter lucrativo".

Hubo también una distinción entre los empleados públicos y privados, teniendo cada uno obligaciones y derechos muy específicos, es decir, existía una inminente especialidad laboral.

En el trabajo minero, se distinguió al "obrero arrendatario" del "obrero contratista". El primero se constriñó al trabajador por cuenta propia que tomaba en arrendamiento un fundo minero pero a quien

se considero sujeto de un contrato de trabajo. El segundo fue el llamado " peón de mina " dedicado a actividades de exploración o explotación. Uno y otro tuvieron distintos derechos y obligaciones y su actividad quedo reglamentada de esta forma en los Estados de Coahuila, Chihuahua, Guanajuato, Oaxaca, Jalisco, Tamaulipas y Zacatecas.

Respecto al trabajo doméstico podemos decir que éstos trabajadores tuvieron beneficios, equiparables a los que se tienen hoy por hoy a la luz de la legislación actual, por lo que puede presumirse que, o bien estuvieron altamente calificados para su época o los actuales trabajadores domésticos se encuentran en condiciones inferiores respecto de otros trabajadores; consideración que a nuestro juicio es la más válida puesto que a pesar de las diversas circunstancias que se presentan en dicha actividad especial, aun quedan muchos huecos o lagunas legales para su tratamiento.

Por último hablaremos del contrato especial de aprendizaje, el cual reglamentaron todas las leyes de los Estados. Se distinguían dos clases de trabajadores: los aprendices propiamente dichos y los aspirantes. La edad era el parámetro importante para diferenciarlos. Los menores entre doce y catorce años fueron considerados los aspirantes y su actividad era mínima, es decir, fungían propiamente como un ayudante de oficio; los menores entre catorce y dieciocho años eran los aprendices. Las obligaciones patronales fueron las mismas respecto de unos y otros, esto es que el patrón debía enseñarles un oficio sin retribución alguna por un periodo máximo de un año; debía permitirseles recibir instrucción primaria obligatoria, es decir, el horario de trabajo tenia que ajustarse a dicho requerimiento; el maestro era quien proporcionaba alimentos y asistencia médica cuando el aprendiz vivía en su domicilio y así junto con estas obligaciones un sin fin de disposiciones especiales conformaban las condiciones de trabajo para el trabajador aprendiz.

Al examinar todas las notas anteriores referentes a diversos trabajos especiales puede apreciarse que algunas de las leyes estatales solo reprodujeron las normas implantadas por el constituyente pero algunas otras introdujeron una serie de modificaciones, esto con el ánimo de dar a los trabajadores el trato legal que procedía en aquellas ocupaciones no sujetas a las normas generales impuestas al contrato de trabajo.

Ahora pasaremos al estudio de los contratos especiales de trabajo en la ley federal de trabajo de 1931.

El Dr. Mario de la Cueva realiza una extensa explicación, de las razones por las cuales era necesario sustituir a la legislación local o de los Estados, por una legislación federal que unificara criterios que las autoridades locales habían impuesto, por desconocimiento, en la aplicación de los principios constitucionales, arrojados por el constituyente de 1917.⁸

Los razonamientos que dio el Doctor de la Cueva para la cuestión anterior se tradujeron en los siguientes aspectos: las leyes de los Estados dieron atención a los derechos individuales, pero se olvidaron de los asuntos colectivos, con todas las implicaciones que estos traen. Aceptaron, por dar cumplimiento al mandato constitucional y no por considerar a los asuntos colectivos de relevancia e interés, la existencia de agrupaciones como sindicatos y organizaciones obreras de diversa índole. Esto anterior se corroboraba por las declaraciones de algunos legisladores locales,

⁸De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Porrúa, Mexico, 1949, pp 139 a143

Al examinar todas las notas anteriores referentes a diversos trabajos especiales puede apreciarse que algunas de las leyes estatales solo reprodujeron las normas implantadas por el constituyente pero algunas otras introdujeron una serie de modificaciones, esto con el ánimo de dar a los trabajadores el trato legal que procedía en aquellas ocupaciones no sujetas a las normas generales impuestas al contrato de trabajo.

Ahora pasaremos al estudio de los contratos especiales de trabajo en la ley federal de trabajo de 1931.

El Dr. Mario de la Cueva realiza una extensa explicación, de las razones por las cuales era necesario sustituir a la legislación local o de los Estados, por una legislación federal que unificara criterios que las autoridades locales habían impuesto, por desconocimiento, en la aplicación de los principios constitucionales, arrojados por el constituyente de 1917.⁸

Los razonamientos que dio el Doctor de la Cueva para la cuestión anterior se tradujeron en los siguientes aspectos: las leyes de los Estados dieron atención a los derechos individuales, pero se olvidaron de los asuntos colectivos, con todas las implicaciones que estos traen. Aceptaron, por dar cumplimiento al mandato constitucional y no por considerar a los asuntos colectivos de relevancia e interés, la existencia de agrupaciones como sindicatos y organizaciones obreras de diversa índole. Esto anterior se corroboraba por las declaraciones de algunos legisladores locales,

⁸De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición. Porrúa, México. 1949, pp 139 a143.

que aceptaron el derecho de huelga, pero con muchas limitaciones. Dieron impulso a los primeros sindicatos contribuyendo en esta forma a la explotación industrial en gran escala, pero descuidaron la solución de los problemas que se derivaron de la relación obrero-patronal a los que pretendieron dar soluciones individuales, con grave discriminación en cuanto a los resultados.

Como consecuencia de la falta de previsión de los grandes movimientos obreros nacionales, los conflictos similares de naturaleza individual o colectiva, fueron resueltos en forma distinta por cada entidad federativa, provocando con todo ello una gran confusión en el país y el descontento entre los trabajadores. Por tales razones en el año de 1927, los tribunales locales de trabajo dejaron de ser competentes para el conocimiento de algunos conflictos colectivos, como por ejemplo cuando dichos conflictos tuvieran un mismo origen y las empresas laborasen en territorio de dos o más Estados de la Federación. Se creó al efecto la primera Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que en su origen fue integrada con cuatro grupos especiales, encargados de atender, cada uno, cuestiones relacionadas con el trabajo ferroviario, la industria textil, la industria minera y la industria eléctrica.

Cabe mencionar que la conclusión que hace el Maestro de la Cueva por las anteriores circunstancias, es la de pensar que fueron consideraciones políticas más que jurídicas, las que indujeron a restringir atribuciones y competencia a las juntas de los Estados y a pensar en la federalización en materia de solución de conflictos en algunos ramos específicos; pero el problema no era relativo a un cambio de jurisdicción, sino que se trataba de estudiar y promulgar una ley que comprendiera los variados y diversos fenómenos de la relación laboral y además que orientara el interés de los trabajadores hacia situaciones positivas de naturaleza procesal.

Durante el gobierno provisional de Emilio Portes Gil se formuló el primer proyecto del Código Federal del Trabajo, el cual fue sometido, en el año de 1929, a la consideración del H. Congreso de la Unión. Discutido en lo general y lo particular, escuchadas algunas opiniones y llamados los sindicatos a opinar, quedó aprobado y pendiente de ratificar por las legislaturas de los Estados.

Esta codificación incluyó un título denominado " De los trabajos en particular " el cual comprendía los siguientes capítulos:

- a) El contrato de Aprendizaje.
- b) El trabajo Agrícola.
- c) El trabajo Marítimo.
- d) El trabajo Ferrocarrilero.
- e) La pequeña Industria, y
- f) El Trabajo a domicilio.

Se aprobó otro capítulo destinado a regir el trabajo de mujeres y menores. En la propia exposición de motivos se dijo asimismo, que bastaría con la lectura de las disposiciones en materia de trabajos especiales para encontrar justificación plena a la reglamentación establecida en la Ley, por que dicha lectura sería motivo suficiente para convenir en la existencia de los apartados previstos así como la atención que tales trabajos merecían.

El proyecto de Portes Gil y un proyecto mas, preparado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo (la cual se encuentra actualmente desmembrada en las Secretarías de Comercio y Fomento Industrial y de Trabajo y Previsión Social), si bien es cierto que no corrieron con buena suerte, sirvieron de apoyo a la primera Ley Federal de Trabajo en México. La ley se promulgó en el mes de agosto de 1931.

Mucho se ha valorado y discutido la excelencia de ésta codificación; extrañó sin embargo que pese a la intensa labor codificadora puesta en marcha, no se convirtiera en un código del trabajo como se sugería y que asimismo se hubiese reunido la parte procesal con la parte sustantiva. En dicha legislación se reglamentaron los trabajos especiales en siete capítulos. Barajas Montes de Oca manifiesta que su persistencia por más de sesenta años de aplicabilidad, con ligeras variaciones impuestas por las necesidades sociales, más que por el tiempo, comprueban la necesidad de su existencia y el tratamiento dado en nuestro orden jurídico a los empleos de excepción como algún tratadista los ha denominado.

La ley de 1931 reglamentó en capítulos separados, sin hacer mención a trabajos especiales, a las siguientes actividades:

- 1.- Los que prestaban servicio a domicilio.
- 2.- El servicio doméstico.
- 3.- El trabajo en el mar y vías navegables.

- 4.- El trabajo ferrocarrilero.
- 5.- El trabajo del campo.
- 6.- La pequeña industria e industria familiar.
- 7.- El aprendizaje.

Se considera que ésta legislación observó avances de importancia para la época en que fue promulgada.

Cabe destacar que todas las propuestas e innovaciones el legislador de 1931 las trató de recoger en la Ley, más sin embargo no pudo incluir normas de trato muy avanzadas que dentro de algunas reglamentaciones como la del trabajo Ferrocarrilero de 1925, estaban ya en ejecución, al igual que algunas convenciones mineras. De ahí que la única respuesta legal fuese la disposición contenida en el artículo décimo tercero transitorio, en el que se dispuso lo siguiente: "los reglamentos, contratos de trabajo individuales y colectivos, así como cualquier otro convenio que establezca derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores superiores a los de la ley, continuarán en vigor y las cláusulas correspondientes no podrán ser modificadas ". Esta disposición, hizo de alguna manera posible mantener, en el país, una relación progresista de trabajo, propia de algunas empresas, e hizo posible a la vez dar uniformidad a condiciones de trabajo especiales. Además, gracias a la eficacia de dicha disposición, se dio cabida a innumerables situaciones de excepción.

Ahora bien, respecto a la legislación laboral actual, haremos las siguientes consideraciones. El licenciado Gustavo Díaz Ordaz, Presidente en turno de la República Mexicana, al hacer el anuncio y la presentación del proyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo (la

cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día miércoles primero de abril de 1970), expresó respecto a los trabajos especiales que para su reglamentación se habían tomado en consideración dos circunstancias: a) la existencia de trabajos en los que la aplicación de las disposiciones generales de la ley resultaban insuficientes en cuanto a su reglamentación y b) la solicitud hecha por diversos sectores de trabajadores y empresas para incluir en capítulos propios el mínimo de derechos y beneficios que debían disfrutar, debido tanto a la naturaleza de los servicios a desempeñar como al interés de mantener en situación independiente un regular número de condiciones de trabajo que pudiera incluirse, sin oposición, en las convenciones colectivas de cada especialidad.⁹

La comisión legislativa encargada de estudiar la anterior iniciativa, recogió las ideas mencionadas y por ésta razón manifestó lo siguiente: " la significativa reelevancia de nuevas instituciones laborales obligan a reconocer una realidad insoslayable, la necesaria reglamentación del trabajo de amplios sectores que durante muchos años han quedado substraídos a los beneficios de la legislación, los cuales deben quedar amparados y sujetos por ella. La actividad propia de domésticos, artistas, deportistas profesionales, por una parte; el trabajo del campo, del transporte; el trabajo a domicilio; en los puertos o abordaje de los buques mexicanos, por la otra; constituye una innovación de suma importancia para la relación obrero-patronal y para el progreso económico del país, que era indispensable reconocer.

El anterior razonamiento fue el soporte para incluir en la ley vigente del trabajo el título sexto, relativo a los trabajos especiales.¹⁰

⁹Barajas Montes de Oca Santiago, Ob. Cit., p. 69

¹⁰Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorege, Ley Federal del Trabajo. Sexagésima Novena Edición, Porrúa, México, 1992, p 114

Las novedades por así decirlo, que trajo ésta ley fue, por ejemplo la reglamentación del contrato especial de los llamados "maniobristas", personas encargadas del servicio público de estiba y desestiba en puertos, zonas federales o vías de ferrocarril (Véase Arts. 275-278 LFT). El contrato de los agentes de comercio constituye también una novedad (Véase Arts. 285-291 LFT), junto con el trabajo en hoteles, bares, restaurantes y otros establecimientos análogos (Véase Arts. 344-350 LFT) y por supuesto el trabajo de los deportistas profesionales el cual es motivo de ésta investigación y en el cual profundizaremos en los siguientes capítulos (Arts. 292-303 LFT). Años más tarde de la promulgación de la nueva ley, el trabajo de médicos residentes en centros hospitalarios en periodo de adiestramiento en una especialidad, así como el trabajo en universidades e instituciones de enseñanza superior autónomas por ley, debido a circunstancias presentadas en la relación laboral o a conflictos sociales surgidos entre dichas instituciones y sus trabajadores, ha sido éste el origen de otros capítulos especiales, ante la necesidad de cohonestar sus actividades mediante la aplicación de normas singulares, resultado de la función desempeñada, derivadas del trato cotidiano de estos sectores de trabajadores, cuyos servicios difícilmente hubiesen encajado en las disposiciones generales de la ley.

D) LEGISLACIÓN VIGENTE RESPECTO A LOS TRABAJOS ESPECIALES.

El título sexto de la Ley Federal del Trabajo es el dedicado a los Trabajos Especiales, señalando el Capítulo I que se intitula de **DISPOSICIONES GENERALES**, un precepto que en realidad es insubstancial, ya que no contiene nada de interés. Un solo precepto, como dijimos de lo que llama el legislador **DISPOSICIONES GENERALES** que es el artículo 181 de la misma Ley que dispone: "

Las novedades por así decirlo, que trajo ésta ley fue, por ejemplo la reglamentación del contrato especial de los llamados "maniobristas", personas encargadas del servicio público de estiba y desestiba en puertos, zonas federales o vías de ferrocarril (Véase Arts. 275-278 LFT). El contrato de los agentes de comercio constituye también una novedad (Véase Arts. 285-291 LFT), junto con el trabajo en hoteles, bares, restaurantes y otros establecimientos análogos (Véase Arts. 344-350 LFT) y por supuesto el trabajo de los deportistas profesionales el cual es motivo de ésta investigación y en el cual profundizaremos en los siguientes capítulos (Arts. 292-303 LFT). Años más tarde de la promulgación de la nueva ley, el trabajo de médicos residentes en centros hospitalarios en periodo de adiestramiento en una especialidad, así como el trabajo en universidades e instituciones de enseñanza superior autónomas por ley, debido a circunstancias presentadas en la relación laboral o a conflictos sociales surgidos entre dichas instituciones y sus trabajadores, ha sido éste el origen de otros capítulos especiales, ante la necesidad de cohonestar sus actividades mediante la aplicación de normas singulares, resultado de la función desempeñada, derivadas del trato cotidiano de estos sectores de trabajadores, cuyos servicios difícilmente hubiesen encajado en las disposiciones generales de la ley.

D) LEGISLACIÓN VIGENTE RESPECTO A LOS TRABAJOS ESPECIALES.

El título sexto de la Ley Federal del Trabajo es el dedicado a los Trabajos Especiales, señalando el Capítulo I que se intitula de **DISPOSICIONES GENERALES**, un precepto que en realidad es insubstancial, ya que no contiene nada de interés. Un solo precepto, como dijimos de lo que llama el legislador **DISPOSICIONES GENERALES** que es el artículo 181 de la misma Ley que dispone: "

Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

¿Cuál ha sido el fin de reglamentar esos trabajos? Es de protección a los trabajadores, es el de señalar los beneficios de que deben disfrutar. Al dictarse nuevas normas en relación con los trabajos especiales se ha hecho tomando en consideración que esos trabajos presentan determinadas características y por lo mismo independientemente de lo que señala el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo, se han dado normas que se adecúan al trabajo correspondiente, además que en lo general les son aplicables todas las disposiciones de la norma primaria del Derecho del Trabajo que es la contenida en el artículo 123 Constitucional.

A continuación haremos una breve explicación de los trabajos especiales regulados en nuestra Ley.

TRABAJADORES DE CONFIANZA

Se ha considerado como trabajador de confianza a la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo inviste, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización. Cabe mencionar que en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo, la categoría de trabajador de confianza depende de la "naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto".

Las condiciones de trabajo de éstos trabajadores serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten, y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

TRABAJADORES DE LOS BUQUES

El Capítulo III, del título sexto, dedicado a los Trabajadores de los Buques se concentra del artículo 187 al 213. Se consideran como trabajadores de los buques a los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, contramaestres, dragadores, sobrecargos y contadores, radiotelegrafistas, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

Contemplando de manera general el capítulo, se pueden señalar algunas particularidades. Los trabajos en los buques se han considerado como especialmente penosos (esfuerzos en su desempeño, apartamiento de la familia y de la tierra firme, cambios de clima, posibilidad de contraer enfermedades) y arriesgados.

Las normas tienden a la protección y defensa de quienes se dedican a esos trabajos; se han señalado prohibiciones a menores de 15 años y a menores de 18 cuando sean pañoleros o fogoneros.

TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS

El trabajo de las tripulaciones aeronáuticas se encuentra ampliamente normado del artículo 215 al 255 de la multicitada Ley.

Sus disposiciones se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostentan matrícula mexicana.

Con respecto al campo de aplicación de las normas, las relaciones de trabajo de esos trabajadores se rigen por las leyes mexicanas, independientemente del lugar en donde vayan a prestarse los servicios.

Ahora bien, el artículo 118, señala quienes deben considerarse miembros de las tripulaciones aeronáuticas de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes: 1. El piloto, al mando de la aeronave (comandante o capitán). 2. Los oficiales que desarrollan labores análogas. 3. El navegante, y 4. Los sobrecargos.

El artículo 219 establece quienes deben ser considerados como representantes del patrón, por la naturaleza de las funciones que desempeñan: Los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, los jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos instructores o asesores y cualesquiera otros funcionarios que aun cuando tengan diversas denominaciones de cargos, realicen funciones análogas.

TRABAJO FERROCARRILERO

Al trabajo ferrocarrilero, dedica la ley los artículos 246 a 255.

Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos. La prestación del servicio puede ser sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones; las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquier hora del día o de la noche.

Se consideran como causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo: 1. La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines, y 2. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

Se refieren en los artículos 256 a 264. En el artículo 256 se establece:

Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de éste capítulo. La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior no produce ningún efecto legal ni

impide el ejercicio de los derechos que derivan de los servicios prestados.

Como causas especiales de rescisión se señalan la negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada y la disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PUBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL

La ley dedica los artículos 265 a 268 a este trabajo especial.

Son patrones las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales y demás personas que ordenen los trabajos. En cuanto al salario puede fijarse por unidad de tiempo, de obra, o por peso de los bultos.

TRABAJADORES DEL CAMPO

Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.

Entre las obligaciones especiales que tienen los patrones encontramos entre ellas suministrar habitaciones gratuitas e higiénicas, mantenerlas en buen estado, tener en el lugar de trabajo lo necesario para primeros auxilios; proporcionar asistencia médica y gratuitamente medicamentos y material de curación cuando existen enfermedades tropicales y pagar el 75 por ciento de los salarios, hasta por 90 días.

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

Regulados del artículo 285 a 291.

Lo más destacado a señalar en este capítulo es que el salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS

Normado del artículo 394 al 310 de la Ley. El artículo 304 establece lo siguiente:

Las disposiciones de éste capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

TRABAJO A DOMICILIO

Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporcione al trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en el párrafo anterior, se regirá por las disposiciones generales de esta ley.

Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el "Registro de patrones del trabajo a domicilio", que funcionará en la inspección del trabajo. "En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalan los reglamentos respectivos".

TRABAJADORES DOMÉSTICOS

La Ley dedica a estos trabajos los artículos 331 a 339. El artículo 331 precisa:

Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia... deben disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descanso durante la noche.

Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para efectos de esta ley los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Entre las obligaciones especiales de los patrones se señalan: ser considerado con el trabajador y darle local cómodo e higiénico para dormir, alimentación sana y satisfactoria, debiendo cooperar a su instrucción y cuando se trate de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá pagar el salario que le corresponda hasta que se logre su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial, y siendo también crónica, pero si el trabajador ha prestado servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.

En caso de muerte, el patrón debe sufragar los gastos del sepelio.

Respecto a la terminación de la relación laboral, el trabajador puede darla por terminada en cualquier tiempo dando aviso con ocho días de anticipación. En cuanto al patrón podrá darla por terminada sin responsabilidad, dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio y en cualquier tiempo sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponde de conformidad con lo que disponen los artículos 49 fracción IV y 50 de la ley.

TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS

Está regulado en los artículos 344 a 353. Lo importante señalar en este capítulo es lo referente a los salarios y para tal efecto el artículo 345 dispone que "Las Comisiones Regionales fijarán los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores, sometiéndolos a la aprobación de la Comisión Nacional, estimándose que las propinas son parte del salario de los trabajadores", disponiéndose en el artículo 347 lo siguiente:

Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos, será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

INDUSTRIA FAMILIAR

Normado en los artículos 351 a 353.

Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, descendientes y pupilos. A los talleres familiares sólo se les aplican las normas relativas a higiene y seguridad, siendo la inspección del Trabajo, la que vigilará el cumplimiento de lo señalado anteriormente.

TRABAJOS DE MÉDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD

Regulado en los artículos 353 A a 353 fracción I.

Entendemos por Médico Residente: El Profesional de la medicina con Título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia. Unidad Médica Receptora de Residentes es el establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las residencias que, para los efectos de los artículos 161 y 164 del Código Sanitario de los Estados Unidos Mexicanos, exige la especialización de los profesionales de la medicina. Residencia: Es el conjunto de actividades que debe cumplir un Médico Residente en período de adiestramiento, para realizar estudios y prácticas de postgrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas.

La relación de trabajo será por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del período de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de especialización correspondiente, tomándose en cuenta a este último respecto las causas de rescisión señaladas en el artículo 353 G, no rigiendo en este capítulo lo dispuesto en el artículo 39.

TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY.

Regulado en el artículo 153-J hasta el artículo 153-U.

El considerable desarrollo que ha alcanzado la educación superior en nuestro país, sobre todo en las últimas décadas, se ha traducido en la creación de un gran número de universidades e instituciones de enseñanza superior, a muchas de las cuales la Ley les ha otorgado autonomía. Este avance del sistema educativo nacional ha traído consigo, como lógica consecuencia, un aumento importante en el número de trabajadores académicos y administrativos sin cuyo concurso no sería posible atender la creciente demanda de enseñanza, investigación y difusión de cultura.

En lo que se refiere a los primeros, o sea a los trabajadores académicos, la ley señala las bases para que se les considere como sujetos a una relación de trabajo por tiempo indeterminado. Los principios son evidentes ya que, por una parte, se exige que la tarea que realicen tenga ese carácter y, por la otra, que hayan demostrado que poseen la aptitud necesaria para hacerlo a juicio de la universidad o institución en la que presten o vayan a prestar sus servicios.

El artículo 353-K establece quien es un trabajador académico y quien es un trabajador administrativo:

"Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas. Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones".

CAPITULO TERCERO

EL TRABAJO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL EN MÉXICO

A) GENERALIDADES DEL DEPORTE PROFESIONAL EN MÉXICO.

Fue hasta la Ley de 1970 cuando se estableció la necesidad de reglamentar la actividad del jugador profesional en todos sus aspectos, ya que para el legislador de 1931 el hecho de que un jugador tuviese el carácter de trabajador cuando la prestación de sus servicios se hacía en función de cualquier actividad empresarial, resultaba inconcebible; se trataba simplemente de un empleado al que se daban ciertas facilidades para practicar un deporte, pero sin existir ni dirección ni disciplina en la práctica y menos aún considerar como *modus vivendi* cualquier dedicación deportiva.¹

Por tanto la ley de 1970 parte de una realidad que consiste en considerar a los equipos deportivos dedicados al espectáculo como verdaderos negocios o empresas cuyos fines son preponderantemente económicos; que el deporte se ejercita con ánimo de lucro; que el jugador es un sujeto subordinado a los intereses del propietario y éste actúa como patrón con las ventajas de su calidad.

¹Barajas Montes de Oca Santiago, Ob. Cit., p. 95

Asentado lo anterior y a decir del Maestro Barajas Montes de Oca² el deporte profesional tiene cuatro características distintivas desde el punto de vista jurídico-laboral, que por su importante contenido expondremos a continuación. Dichas características son:

- 1.- El papel patronal asumido por el propietario de un equipo que contrata los servicios de un deportista.
- 2.- El lugar de prestación del servicio.
- 3.- El uso permanente que debe hacer el deportista del uniforme o "camiseta" como en términos comunes se llama a éste; y
- 4.- La dependencia directa y exclusiva que se establece entre la empresa o club deportivo y el deportista.

EL CARÁCTER PATRONAL DE LA EMPRESA O CLUB DEPORTIVO

Hace muchos años dejó de ser afición al deporte la práctica permanente de ciertas actividades físicas y surgió un ímpetu comercializador, convirtiendo al deportista ya no en un ser enmarcado en un simple juego de aptitudes sino dedicado por completo a sacar provecho de su habilidad física y su conocimiento de las reglas de algún deporte. El fútbol, el béisbol, el basquetbol, el frontón, la lucha libre, para mencionar los deportes más comunes hoy en día, escenificados en lugares abiertos o cerrados, dejaron su papel deportivo para convertirse en negocios destinados a obtener ganancias; desde el momento en que el acceso a dichos locales se hizo mediante la compra de un boleto, con derecho a ocupar una butaca o lugar, dejó de tener la práctica del deporte un objetivo de mero entretenimiento para el jugador y el espectador, para

²Barajas Montes de Oca Santiago, Ob. Cit. , p. 95

convertirse en espectáculo reglamentado y sujeto a normas de administración pública que garantizan al espectador la calidad y categoría del espectáculo y le transfieren determinados derechos. La competencia ya no es por el hecho de ver triunfantes los colores de un equipo, sino por apreciar la habilidad de un jugador, la vistosidad de un conjunto y la calidad de la diversión que se proporciona a quien asiste al espectáculo mediante el pago de otro derecho determinado.

El antiguo interés de algunas empresas por impulsar las actividades físicas de sus trabajadores y empleados, de apartarlos de prácticas nocivas, de atraerlos a diversiones sanas de cultura física, ha desaparecido y se ha transformado en una prestación accesoria al trabajo ordinario. El uso de los locales, aparatos e instalaciones deportivas, se ha convertido en materia de convención obrero-patronal y de ajuste a un clausulado específico.³

El profesionalismo ha modificado en profundidad y trascendencia la práctica de cualquier deporte para dejar en calidad de amateur, o sea persona que no percibe un beneficio económico por dedicarse a él, al jugador natural, o sea la persona que se ejercita en una actividad física por el placer o gusto de ocupar su tiempo en ello. El jugador ha cambiado el concepto deportivo en sí para convertirlo en tarea diaria con fines de subsistencia y comodidades apreciables. El deporte se ha hecho profesional en todos los órdenes y en la actualidad hasta los clubes privados pagan el privilegio de contar entre sus asistentes a determinadas figuras de una especialidad deportiva. Al igual que en cualquier empresa comercial o industrial, al propietario de un equipo dedicado a determinada actividad física, sólo le interesa el rendimiento económico de su inversión y por eso exige al jugador profesional su total dedicación a la práctica del mismo, bajo sus condiciones, sus métodos de trabajo y sus propósitos de especulación.

³Barajas Montes de Oca Santiago. Ob. Cit., p. 96

LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO

El club dejó de ser el local donde se efectuaban las competencias. Se han edificado centros especiales, cada vez con mayor número de butacas o asientos para recibir más espectadores. Altas cuotas por asistir a los espectáculos deportivos norman los beneficios. Se justifica este cobro con la explicación de que el costo de las contrataciones a diversos jugadores son actualmente muy elevados, pues es preciso contar con personas más jóvenes y más diestras contantemente, a fin de interesar en los juegos que se escenifican a los aficionados. Con ello se obtienen más utilidades y se cumple con la regla de nuestros días: el deporte ha dejado de ser un divertimento para convertirse en un espectáculo de masas, con ofertas y novedades cada día más atractivas para el espectador.

Por otra parte, el equipo viaja en cada función a otros lugares distintos al de su sede oficial; por esta razón se ha fijado en la ley que el lugar de trabajo es el campo, o local donde se efectúe una competencia, en el ámbito geográfico nacional e internacional inclusive. Si hay necesidad de algún cambio, puede este llevarse a cabo sin violar ninguna disposición legal, porque lo que importa es el espectáculo en sí y no la justa deportiva. Lógico es suponer que los gastos de traslado y estancia del deportista profesional corran por cuenta del propietario del equipo, independientemente del pago de una "prima" o cuota adicional ofrecida al jugador por el resultado favorable de la competencia.

En suma, las modernas bases de contratación del deportista están establecidas en función de elementos muy diversos a los que la ley en general otorga al común de los trabajadores.

⁴Barajas Montes de Oca Santiago, Ob. Cit. p. 97

EL UNIFORME

De la participación en un encuentro deportivo portando una simple camiseta, unos modestos shorts y unos zapatos especiales, se ha pasado a la comercialización del uniforme. Al jugador se le proporciona obligatoriamente y en igual forma se le obliga a vestir un determinado uniforme oficial para distinguir las características y colores del equipo en cada competencia, pero mucho se discute hoy si es facultad del jugador portar determinada marca y hacer propaganda a ésta. Se ha concluido que esto último es derecho absoluto de la empresa y ella sabrá si le conviene o no utilizar determinado diseño y cobrar al fabricante por el privilegio de ostentar la marca.⁵

LAS CONDICIONES CONTRACTUALES

Este último rubro es el que ha hecho, de alguna manera que, el legislador legisle, valga la redundancia, especialmente en favor del deportista profesional. Entran en juego no sólo los factores de dependencia y salario, sino los de estabilidad y prestaciones propias de la contratación.

En suma, en nuestro tiempo se ha abandonado el carácter propiamente deportivo de las competencias para entrar de lleno en el profesionalismo, con las ventajas o desventajas que para el trabajador representa la utilización de sus servicios. El legislador mexicano no podía quedar eximido del propósito de protección jurídica a estos trabajadores especiales y de ahí (el deficiente)

⁵Loc. Cit., p. 97

capítulo X del título VI incluido en la Ley Federal del Trabajo. En este capítulo se han intentado contemplar las características de las que hablábamos en párrafos anteriores, aunque sabemos que eso no ha sido posible, pero por lo menos se han intentado establecer algunas importantes aunadas a las que conciernen a la transferencia de un deportista a otro club o empresa y las causales de rescisión del contrato de trabajo deportivo.⁶

Ahora bien, existen cuestiones que brillan por su ausencia dentro del mundo laboral deportivo en México. Dichas cuestiones son: La Seguridad Social, Las Organizaciones Sindicales de los Deportistas, Los Contratos Colectivos de Trabajo Deportivo y La Huelga, mismas de las que hablaremos enseguida:

LA SEGURIDAD SOCIAL

Como ya hemos visto, en los aspectos generales fundamentales el contrato de los deportistas profesionales coincide con el contrato de trabajo de los demás trabajadores.

Como consecuencia de lo anterior, debemos considerar que los profesionales del deporte tienen derecho a recibir la protección de la seguridad social, a través de su inscripción en el instituto de seguridad social respectivo, que en nuestro medio es el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por supuesto que esa inscripción les permitiría la atención médica en el caso de algún accidente en el desarrollo de su

⁶Idem, p. 98

actividad, les proporcionaría el mismo tipo de atención en el caso de enfermedades no profesionales, y la entrega de los medicamentos que se requieren para su tratamiento y hasta, si ello llegara a ser necesario, los aparatos ortopédicos que requieran y su rehabilitación adecuada.

Como complemento de ello (toda vez que su inscripción puede permanecer vigente, aun cuando cambiaran de club o institución e incluso en el caso de que cambiaran de actividad, por incorporarse esta nueva actividad dentro de las que están protegidas, o bien por permanecer afiliados en forma voluntaria), pueden llegar a gozar de las protecciones de vejez, cesantía o muerte y también, en su caso, la de jubilación.

Por todo ello, considero que los deportistas profesionales, en cualquiera de sus actividades, deben gozar de la protección que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE LOS DEPORTISTAS.

Como bien sabemos los contratos de los deportistas profesionales estarán sometidos al ámbito del derecho del trabajo, cuando menos, por ahora y, tal vez dentro de un largo lapso, hasta que el derecho deportivo venga a constituir una disciplina jurídica autónoma. Considerando tal situación, se debe contemplar la aplicación de las disposiciones legales vigentes en materia de derecho colectivo. Es decir, existe la posibilidad de que en México se formen sindicatos de trabajadores deportistas.

Para ello deberán llenarse todos los requisitos que señala nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos 356 y siguientes.

Entre estos requisitos está el de ser un sindicato gremial, de empresa, industrial, etc.

En el caso de los sindicatos gremiales, se agruparían en ellos deportistas por razón de la especialidad que practiquen, es decir, de futbolistas, beisbolistas, basquetbolistas, boxeadores, etc. Si fueran de empresa, sería en consideración a los que presten su actividad a determinada empresa o club; por ejemplo, podría ser sindicato del Club "América", o del Estadio Azteca, del Club "Águilas", etc.

Si se formara un sindicato de tipo industrial, de él podrían formar parte individuos de distinta actividad que prestaran la misma a un solo patrón, por ejemplo, un sindicato que agrupara a los jugadores, masajistas, cubeteros, empleados, etc., de un solo club.

Para que el sindicato de deportistas profesionales tenga vida legal, es requisito que sea registrado ante la autoridad del trabajo que sea competente, para lo cual deberá presentarse toda la documentación a que se refiere el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

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

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

Con lo anterior, llegamos a la afirmación de que los deportistas profesionales tienen expedito su derecho para constituirse en sindicato, lo que les permitirá lograr mejores condiciones de trabajo, al establecer la contratación colectiva, claro siempre y cuando ellos sientan la necesidad de formarlo y defender sus intereses de clase.

LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO DEPORTIVO

Una vez que estuvieren constituidos los sindicatos de trabajadores deportistas, estas organizaciones podrán lograr la firma de contratos colectivos de trabajo, normativos de las relaciones entre sus miembros y las empresas a las que sirvan.

Estos contratos colectivos deberán establecer todas las condiciones y modalidades de la prestación del trabajo deportivo (tales como salarios, primas, compensaciones extras, etc.; jornadas, causas de terminación y rescisión de los mismos, causales para la separación del trabajo de los miembros, etc.) y podrán obtener la prestación de la seguridad social de que ahora, en su gran mayoría, carecen los deportistas profesionales.

Las modalidades especiales del contrato para la prestación del trabajo deportivo harán que estos contratos sean propiamente *sui generis*, es decir, serán diferentes, en sus características, de los contratos colectivos normales, pero mantendrán la relación de

trabajo dentro de las normas legales, y podrán garantizar a los deportistas un mínimo de seguridades en su vida activa.⁷

LA HUELGA

Teniendo todos los derechos de los trabajadores, los deportistas profesionales también tendrán el derecho a la huelga, que es un medio de presión económica, permitida por la ley, para que los trabajadores obtengan la firma del contrato colectivo, el cumplimiento del mismo, o para que presten su apoyo a otra huelga que hubiera sido declarada lícita.

La huelga, en si, no es más que la suspensión de la actividad de trabajo, en forma legal y temporal, como resultado de una coalición de trabajadores. En tal virtud, constituidos en coalición, los deportistas profesionales podrán hacer uso de este derecho, paralizando la actividad deportiva en la rama en la que los huelguistas actúen o afectando a la institución de la que económicamente dependan.⁸

Para ello bastará con que se llenen los presupuestos legales, es decir, el objeto lícito y la formalidad de emplazamiento, en los términos previstos por la ley.

Estas huelgas, como sus similares a empresas industriales o comerciales, estarán sujetas a la calificación de existencia legal, de licitud o ilicitud, y de imputabilidad.

⁷Cantón Moller Miguel, Derecho del Deporte, Esfinge, México, 1968, p. 106

⁸Cantón Moller Miguel, Ob. Cit., p. 107

A manera de resumen de todo lo anterior diremos que, siendo los deportistas profesionales sujetos del derecho del trabajo, gozan de todas las protecciones y derechos que la ley otorga a los trabajadores, y tienen también todas las responsabilidades que los trabajadores asumen

B). JUSTIFICACIÓN DE LA INCLUSIÓN DEL DEPORTE PROFESIONAL EN LA LEY COMO CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO.

El derecho del trabajo tiene una fuerza expansiva indudable, pues a través de su evolución histórica hemos visto como ha ido incorporando a su régimen relaciones jurídicas donde se presta un servicio físico o intelectual, y se paga una remuneración. Ejemplo: los deportistas profesionales, los actores y músicos, los universitarios en 1983 etc.

En el año de 1968, con motivo de la olimpiada celebrada en México, se llevó a cabo dentro de la llamada Olimpiada Cultural el Primer Congreso Internacional del Derecho del Deporte, cuyas conclusiones centrales, en lo que a nuestra área laboral corresponde, fueron que:

- a) El Estado mexicano debería dictar normas protectoras dirigidas a los deportistas profesionales.
- b) Que todo deportista que preste servicios a una empresa o club y que está sujeto a una disciplina y a la dirección de ella y que perciben por ello una retribución, son trabajadores.

c) Hay que brindar protección a la dignidad del trabajo deportivo, para que no se violen los derechos humanos fundamentales; consagrando que el trabajador deportista no es mercancía o artículo de comercio.⁹

Estas ideas fueron tomadas, de acuerdo a un marco teórico, íntegramente en cuenta por el legislador de 1970, tal como puede leerse en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de ese año; en la que se inicia la vida jurídico-laboral del deportista profesional como trabajador.

Evidentemente esta inclusión legal, además de ese antecedente teórico, obedeció a una realidad insoslayable en la que se ponía de manifiesto la "venta" abierta e incua de "hombres deportistas en varias ramas del deporte; lo que rompía en buena medida la naturaleza misma de nuestro régimen laboral, exponente y precursor del humanismo titular de los trabajadores en el mundo.

No obstante que la venta de deportistas, aunada a otras tantas violaciones de los derechos humanos fundamentales, se siguen presentando en el ámbito deportivo-laboral, cabe afirmar que el intento legislativo de 1970, es plausible por ser acorde al espíritu y filosofía del Derecho Mexicano del Trabajo, en su afán de proteger en forma irrestricta los legítimos derechos del deportista profesional.

A manera de reflexión, un vez dicho lo anterior, cabría la inquietud, en el sentido de interrogarnos si realmente el deportista profesional es o no identificable con la clase obrera y muy

⁹Gómez Alcantara Antonio, "Relación Laboral de los Deportistas Profesionales", Revista de la Facultad de Derecho, México, 1984, p. 153.

especialmente si él se siente identificado en sus intereses, en su formación y desarrollo con la clase trabajadora. Pienso que por los resultados que a la fecha se tienen de la aplicación de la Ley, ese sentimiento de clase (obrera) es dudoso por las notables diferencias culturales, pero sobre todo económicas, entre el deportista profesional y el trabajador protegido por la Ley Federal del Trabajo. Concretamente, los intentos de sindicalización en algunas ramas del deporte han fracasado, y en otras, aunque aparentemente existen asociaciones profesionales, sus acciones, sobre todo en materia de contratación colectiva no han sido fructíferas.

De alguna manera lo citado en el párrafo anterior influye para mantener intacta la legislación laboral relativa a los deportistas profesionales, es decir, los enormes dividendos económicos que se desprenden por la práctica de un deporte profesional en México, han hecho que todos los sujetos integrantes de la relación laboral deportiva hagan a un lado "la protección a la dignidad del trabajo deportivo, y así no se violen los derechos humanos fundamentales; consagrando que el trabajador deportista no es una mercancía o artículo de comercio" tal y como reza uno de los principios emanados del Primer Congreso Internacional del derecho del deporte. Esto evidentemente es un irregularidad que debe corregirse lo más pronto posible, puesto que el espíritu protector y de tutela que consagra el derecho del trabajo va más allá que una cantidad considerable de dinero.

C). ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DEPORTE MEXICANO.

El Deporte de nuestro país no dispone de un ordenamiento jurídico sistemático, para regular las diversas actividades deportivas que se producen en la sociedad.

El deporte en la sociedad actual, es un fenómeno de masas cuyo crecimiento rebasa las previsiones del derecho privado y requiere una principal conceptualización en el campo jurídico.

En México, el deporte se empezó a promover a partir de los años veinte. Existen dos campos de actividad perfectamente delimitados: la obligación del Estado de prestarlo como servicio público o gestión gubernamental, y la reservada a los particulares.

La historia del deporte en México, acredita, al Estado como a los particulares, que han realizado acciones y programas de cierta permanencia, con apoyos financieros e institucionales, para propiciar el fomento, organizar y estimular el deporte y al deportista.

Las organizaciones que fundaron los extranjeros en México, generaron el nacimiento de asociaciones que fueron desarrollando y promoviendo el crecimiento de diversos campos en la práctica del deporte, ya sea el deporte escolar o popular.

Posteriormente nace el deporte como espectáculo público y, consecuentemente, el deporte profesional, que es el tema central de nuestro estudio.

Con este panorama en 1923 nace el Comité Olímpico Mexicano y la Confederación Deportiva Mexicana.

En los siguientes sesenta años el crecimiento olímpico se consolida, después de las dos guerras mundiales para ser exactos. Posteriormente la ONU y la UNESCO dan como derecho, la libertad del hombre para practicar cualquier actividad deportiva.

El deporte profesional generó cuatro tipos de organización.

a) La empresa que explota el deporte como mercancía y que vende espectáculos, de toros, box, lucha, tenis, béisbol, fútbol, basquetbol, automovilismo, etc.

b). La segunda es cuando empresas no lucrativas, bajo el concepto de recreación, sostienen equipos en las competencias profesionales, como lo hacen el Instituto Mexicano del Seguro Social, algunos Sindicatos Nacionales, el Departamento del Distrito Federal, y varias Instituciones de Enseñanza Superior.

c). Otra organización tiene lugar cuando una Institución permite que un grupo de particulares opere empresarialmente un equipo profesional deportivo que representa a dicha institución.

d). La empresa que reúne a todas la demás para regular la competencia en campeonatos, como son las ligas de Béisbol o Fútbol.

D). ANÁLISIS LEGAL ACERCA DEL DEPORTE PROFESIONAL EN MÉXICO.

El articulado de la Ley Federal del Trabajo, relativo a los deportistas profesionales, comprende únicamente doce artículos, del 292 al 303 dentro del Capítulo X del Título Sexto, de los cuales me referiré a algunos aspectos interesantes que no han evolucionado, a pesar de ser necesarios, precisamente por la falta de interés del sector a que están dedicados, ratificando con esto la afirmación que hicimos anteriormente, en el sentido de que en dicho sector falta conciencia de clase:

A) Definición de los sujetos de la relación. El artículo 292 de la Ley que pretende definir a los deportistas profesionales es totalmente oscuro e impreciso y debería ser causa de multitud de conflictos, sin embargo no es así, porque casi no existen controversias que obliguen a la interpretación jurisprudencial que aclare el sentido del artículo.

En efecto, solamente se define como deportista profesional a los jugadores de fútbol, béisbol, frontón, box, luchadores y otros

semejantes. Sin embargo, omite definir aspectos tan importantes como qué se entiende por profesionalidad en el deporte, aunque hay autores que pretenden leer en la obscuridad lo que quiso decir el legislador, y afirman que el capítulo se refiere, a lo contrario del deportista amateur, lo cual complica aún más su total definición; pero lo que sí es evidente es que el legislador pensó en el deporte espectáculo, y consecuentemente, nos deja en la total obscuridad para establecer con exactitud cuándo se trata de un deportista profesional.¹⁰

Por otra parte, tampoco aclara y esto es importante, el concepto de patrón en esta materia, y es difícil en algunos casos como el box, determinar con precisión quien es el patrón de un deportista profesional de esta rama, si el manager, el empresario, el promotor de peleas, etc., y sobre todo se agrava la obscuridad en el caso de querer aplicar la definición general de trabajador y patrón consignadas en los artículos 8 y 10, respectivamente, de la Ley del Trabajo.

B) Transferencia de jugadores. Este aspecto, que fue el motor fundamental de la creación de éste capítulo de la ley que ahora nos ocupa, está tratado en los artículos 295 y 296 de la ley del trabajo, estableciéndose como principio general que un trabajador profesional no puede ser transferido a otra empresa sin su consentimiento.

Sin embargo, el artículo 296 establece la llamada prima por transferencia de jugadores además se establecen las condiciones bajo las cuales se puede verificar la referida transferencia. Dichas condiciones en mi particular punto de vista están totalmente

¹⁰Gómez Alcantara Antonio. Ob. Cit. p. 154.

determinadas por el interés económico, y esto, convierte a la relación aparentemente laboral en un negocio que claro, por los buenos dividendos que produce a los trabajadores, no son motivo de protesta.

En otras palabras, se cambió el término venta de jugadores por el negocio de la transferencia, lo cual no es acorde con el espíritu proteccionista y equitativo del Derecho del Trabajo.

C) Condiciones de trabajo. A continuación habré de advertir algunas peculiaridades que la ley tiene respecto de las condiciones de trabajo de los deportistas, por ejemplo, el que los deportistas profesionales no tienen derecho al pago de la prima dominical, ignorándose la razón de ser de esta disposición. En este sentido, al realizar un breve análisis sobre un contrato especial de trabajo deportivo, nos encontramos "el profundo y convincente argumento" relativo a la prima dominical, es decir, aunque nos cause un poco de hilaridad una pseudo exposición de motivos se plasma en un contrato especial de trabajo, y que a la letra dice:

"EL CLUB conviene con EL JUGADOR en que por la prestación de los servicios deportivos, se le cubrirá la cantidad mensual de N\$_____ moneda nacional, en exhibiciones quincenales vencidas, precisamente en el domicilio de EL CLUB. Dentro de la remuneración otorgada a EL JUGADOR se incluye el pago de los séptimos días, sin que opere una cuota extra por concepto de días festivos y prima dominical, ya que en estas fechas por lo regular EL JUGADOR prestará el servicio."

Por otra parte se establecen como causales de rescisión y de terminación de las relaciones de trabajo en el artículo 303, la indisciplina grave o faltas de disciplina repetidas, así como la pérdida de facultades, lo cual resulta incongruente porque no se puede identificar a las causas de rescisión con las de terminación, que son dos instituciones que producen efectos totalmente diferentes.

Pero más grave aún es establecer causas totalmente subjetivas que se dejan arbitrariamente al criterio del patrón para su aplicación y lógicamente para abusar de los derechos de los trabajadores.

Es evidente que en estos aspectos la ley del trabajo se convierte en el instrumento de dominación de la parte patronal sobre la parte trabajadora.

E) CONCEPTO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL.

En el Primer Congreso Internacional del derecho del deporte, que tuvo lugar en nuestra metrópoli del 26 al 30 de junio de 1968, los deportistas, los filósofos, los sociólogos, los médicos y los juristas, charlaron por primera vez de los problemas éticos, sociológicos, médicos y jurídicos de los deportistas aficionados y de los profesionales. Fue una asamblea magna, en la que Mario de la Cueva actuó como relator del tema: el deporte como función social ¹¹

¹¹De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Octava Edición, Porrúa, México, 1982, p. 545

En el curso de los debates se afirmó que por su origen en la antigua Grecia, por el sentido estético que le imprimieron los helenos y por el espíritu que anima a los deportistas en los ejercicios y en las competiciones, el deporte debe incluirse entre las bellas artes. Se sostuvo que el deportista no es la persona que se dedica a fortalecer su cuerpo, sino aquella que al hacerlo siente la necesidad de aportar, gracia, alegría y belleza a sus movimientos. Se hizo una comparación entre la gimnasia que practicaban las atletas de Checoslovaquia y de Rusia con los mejores cuerpos de ballet del mundo, y se dijo que era difícil, para no decir imposible, determinar lo que había en cada uno de ellos de gimnasia y de ballet; y en un homenaje a los grandes juristas Tissenbaun y Russomano, expresó el expositor de la tesis que el auténtico jugador de fútbol era el que sentía el goce estético del juego que el fútbol de Argentina y de Brasil, tierra de aquellos maestros, se parecía más a un ballet sobre una cancha de pasto que a una contienda por conquistar los puntos de un campeonato. Se explicó finalmente, que el valor estético del deporte no variaba según fuera practicado por aficionados o por profesionales, como tampoco cambia la naturaleza del ballet al convertirse en espectáculo público pagado.

Llovieron sobre la comisión las ponencias, en cada una de las cuales se decía que si el Estado Mexicano preparaba una nueva Ley del Trabajo y si el Comité Olímpico había convocado al Congreso sobre el derecho del deporte, era no solo conveniente, sino más bien obligatorio, agregar un capítulo al proyecto, para que en un futuro próximo, tal vez antes de la Olimpiada siguiente, todos los pueblos cumplieran con el deber humano de defender a quienes, en beneficio material de los dueños de clubes o empresas, ofrecían al público un espectáculo bello. La comisión recogió la aspiración, convencida de que la reglamentación beneficiaría no sólo a los deportistas en ejercicio, sino que, además, sería un incentivo para que muchos jóvenes vieran con más simpatía la profesión deportiva.

Es justo dejar constancia de que ninguno de los clubes o empresas que intervienen en el deporte profesional elevó objeciones en contra de la reglamentación.

Una montaña de ponencias se formó en el Congreso del Deporte y el Derecho; y sin embargo, no se encuentra en ellas una sóla definición precisa, de lo que es un deportista profesional, más bien descripciones de los caracteres distintivos del deportista aficionado y del profesional. La lectura de las ponencias e intervenciones de los congresistas pone de manifiesto que no hay ni una definición precisa de los conceptos, ni una línea divisoria suficientemente clara, por lo contrario, es frecuente encontrar que detrás de la figura del deportista aficionado se esconde el profesional.¹² En alguna de las ponencias e intervenciones se dice que el deportista aficionado es el que ama el deporte en sí mismo y que practica por amor para satisfacción personal, sin ningún interés material, y si concurre a competiciones y Olimpiadas es con el propósito de demostrar su grado de perfección y que es el mejor. En cambio, el deportista profesional es el hombre que si bien ama igualmente el deporte, en sí mismo, se ha dado cuenta de que sus aptitudes físicas y mentales le inducen a esa actividad, pero no puede dedicarse a ella, porque necesita vivir y si entrega sus mejores energías a una empresa industrial o comercial, en donde el trabajo agota su resistencia no le restarían ni tiempo ni fuerzas físicas para prepararse suficientemente. En esas condiciones se le ofrece una alternativa: renunciar y entregar su vida al deporte y no sacrificar su vocación e ingresar a un club o empresa deportiva, de la misma manera que lo hace un músico de la Orquesta Sinfónica o un actor de comedia.

¹²De la Cueva Mario, Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Porrúa, México, 1949, pp. 546 y 547

Los licenciados Miguel Cantón Moller y Adolfo Vázquez Romero en cierta medida se resisten a creer en un concepto tan romántico como el que se manejaba en el Congreso del Deporte y del Derecho, respecto a los deportistas profesionales, ya que se han encontrado con una realidad que nos muestra que ya no hay solamente personas que ganan dinero por practicar un deporte, que es el profesional normalmente, sino que existen deportistas vendedores, es decir, hoy no solo se cobra un dinero por actuar, sino que se cobra por poner anuncios de ropa, de comida, de automóviles y aun de bebidas alcohólicas, en la ropa de los participantes en las competencias deportivas. ¿ Cuántas veces no vemos el nombre de un ron o de una bebida gaseosa en la camiseta de un corredor de bicicletas ?, ¿ Como ignorar que se impone el nombre de un vino a un equipo de fútbol para competir ?, son preguntas que se hacen los licenciados Cantón y Vázquez, las cuales nos hacen pensar que el deportista, en efecto, ya no es solamente profesional, sino un vehículo publicitario.

Por otra parte afirman que desde el punto de vista físico, la finalidad del deporte se ha falseado. Ahora los deportistas, en lugar de buscar un mejor equilibrio entre sus facultades físicas y las mentales, tienen como única preocupación el desarrollar, más y más cada vez, aquellos musculos que utilizan para la especialidad en que actúan, hasta inclusive llegar a la deformación antihumana. Manifiestan que ya no se busca el equilibrio entre el cuerpo y la mente. Lo que interesa es desarrollar parcialmente el cuerpo para "rendir" más y así poder ganar más.¹³

¹³Cantón Moller Miguel, Derecho del Deporte. Esfinge, México, 1968, p. 77

En un tono un tanto insidioso los licenciados Cantón y Vázquez afirman que solamente en las bestias se desarrolla más una de las facultades que las demás, porque para su sobrevivencia la naturaleza así lo exige. En el hombre esa necesidad estaba superada por el equilibrio que la cultura y el ejercicio proporcionaban. Ahora se está buscando, cada vez más, llegar a la animalidad como un perfeccionamiento. El deporte profesional ha venido a bestializar al individuo, al explotar sus capacidades físicas en forma extrema.¹⁴

Sin embargo, es un hecho que la profesionalidad va en aumento en todos los deportes. Ya no solamente en los que había aparecido desde hace algún tiempo, como en el fútbol, box, béisbol, hipismo, sino que ahora también en el basquetbol, el esquí, el patinaje sobre ruedas y sobre hielo, etc.

Una vez expuesto el punto de vista, por demás interesante, de los licenciados Cantón y Vázquez, en torno a la definición del deportista profesional, y que por su puesto nos parece muy objetivo y muy *ad hoc* para efectos de este estudio, procederemos a citar íntegro el concepto de deportista profesional que ellos han elaborado:

"Deportista profesional es aquél que dedica su capacidad física y posibilidades en alguna especialidad deportiva, al logro de compensaciones económicas inmediatas, y que, para subsistir, depende del ejercicio o práctica de tal especialidad." Y agregan lo siguiente: O sea que el deportista profesional pretende obtener, durante el corto lapso vital en que posee todas sus facultades físicas, un ingreso económico, derivado directamente de la misma práctica del deporte. Para ello, durante tal lapso, debe exponer su vida

¹⁴Ibidem. p. 78

misma, su salud, todo su esfuerzo, sin importar el desgaste que sufra, en el desarrollo de su actividad deportiva, cuando es jugador.

Estos planteamientos que acabamos de presentar son otra manifestación de que el estatuto laboral debe contemplar entre sus normas destinadas a los trabajadores deportistas, uno de sus más importantes principios que es la idéntica dignidad del trabajo humano aplicado a no importa que actividad; por lo tanto, la ley debería de acoger todas las formas de la vida deportiva.

Ahora bien en otro orden de ideas cabe mencionar que cualquier definición que se haga sobre el deportista profesional corre el riesgo de incursionar en los terrenos del deportista aficionado o el de impedir la entrada del derecho al campo profesional que le pertenece. A fin de evitar el riesgo, la ley deja a la doctrina y a la jurisprudencia la determinación del concepto, ya que en el artículo 292 de la Ley Federal del Trabajo se hizo una enumeración ejemplificativa: "Las disposiciones de éste capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, béisbol, frontón, box, luchadores y otros semejantes, enumeración que facilitaría a la doctrina y a la jurisprudencia aceptar como relación de trabajo otras formas del deporte profesional. El artículo 292 crea dos situaciones: los deportistas mencionados expresamente son sujetos de relaciones de trabajo sin que pueda alegarse prueba en contrario; por lo tanto, siempre que un jugador de esos deportes se presente en público dentro de un club deberá ser considerado como sujeto de trabajo. A diferencia de ese primer grupo, esto es en el caso de otros deportes, deberá acreditarse, en los términos del artículo 21 (Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe),

la prestación de un trabajo personal, a fin de que nazca la presunción laboral y sea entonces la empresa o club la que tendrá que justificar la inexistencia de la relación de trabajo.

Considerando lo anterior estamos hablando de una relación de trabajo cuando se trata de un jugador de fútbol, béisbol, frontón, box, lucha y otros semejantes, es decir, podemos afirmar que los deportistas del primer grupo gozan de una presunción *iuris et de iure*, en tanto que los del segundo grupo están sometidos a una presunción *iuris tantum*.

Ahora bien, nadie puso en duda en el Congreso del Derecho y del Deporte la existencia de las relaciones de trabajo y tampoco hubo divergencias en el seno de la comisión, por ende y en consecuencia en la exposición de motivos de la Ley se lee lo siguiente:

"Los deportistas que prestan servicios a una empresa o club que están sujetos a una disciplina y a la dirección de la empresa o club, son trabajadores."

A la misma convicción se llega al través de la lectura de los contratos de los deportistas que se les venían imponiendo, en todos los cuales se consignan las obligaciones de concurrir a los entrenamientos de prácticas y realizarlos bajo la dirección de la persona designada por el club o empresa, concentrarse oportunamente para los eventos y cumplir los reglamentos e instrucciones que se les den.

Para concluir citamos otro párrafo de la exposición de motivos que no tiene correlativos en la ley, pero que es importante conocer porque sirve para delimitar el campo del capítulo sobre los deportistas profesionales:

"Las disposiciones del capítulo se aplican a los deportistas pues el personal que trabaja en los centros deportivos, queda regido por las normas generales de la ley."

Por último y con base en lo expuesto me permitiré esbozar lo que considero puede ser el concepto de un deportista profesional:

"Deportista Profesional es aquel deportista que presta un servicio personal subordinado a una empresa o club, además de estar sujeto a los reglamentos profesionales de su actividad, mediando en todo momento una retribución."

CAPITULO CUARTO

FÚTBOL Y BOX PROFESIONAL EN MÉXICO Y OTROS TEMAS RELACIONADOS

De entre tantos deportes profesionales, hemos elegido estos dos anteriores, por considerar que ambos en su desarrollo práctico han hecho a un lado en cierta medida la legislación laboral, o por lo menos aprovechan las deficiencias de la Ley en esta materia para manipular situaciones que evidentemente van en contra del espíritu del derecho del trabajo, es decir, se encuentran una serie de irregularidades, dentro de la relación de trabajo establecida entre el patrón y el deportista, que al parecer a nadie le inquietan desde el punto de vista humano y jurídico, debido a los patentes intereses económicos que se manejan.

A lo largo de la siguiente exposición daremos cuenta de como la cuestión de la subordinación, la prestación del servicio, la transferencia y tantas otras condiciones y normas que rigen las relaciones laborales en el mundo del fútbol y de box no está bien definidas o no se han querido definir, tanto por los deportistas profesionales como por los patrones (CLUBES O ASOCIACIONES) y desgraciadamente por los legisladores.

Durante el desarrollo de éste capítulo nos toparemos precisamente con la realidad laboral en que viven la gran mayoría de los deportistas profesionales en México, ya que lo que expondremos a continuación nos dará un visión general de lo obscuras, difusas y hasta complejas relaciones laborales que se presentan en el ámbito deportivo. Esto significa que dichas relaciones están parcial o totalmente alejadas de las disposiciones laborales establecidas en la Ley Federal del Trabajo y demás leyes laborales.

A1) FÚTBOL PROFESIONAL

Comenzaremos por explicar la naturaleza de la relación que se establece entre el club y el deportista profesional.

Señalemos desde ahora que la existencia de una remuneración y el carácter profesional de la prestación, si constituyen elementos propios del contrato de trabajo, aunque de alguna manera no bastan por si mismos para configurar tal contrato, siendo comunes también a otras figuras contractuales, como el mandato, la locación de obra, etc.

Para configurar una relación de trabajo, toda nuestra legislación laboral exige la existencia del elemento de subordinación, concepto que hemos dejado explicado en el capítulo primero. Cabe entonces preguntarse si las relaciones que existen entre el deportista profesional y el club implican una relación de subordinación de la misma naturaleza que la contemplada por nuestras leyes laborales.

Ahora bien, en el caso de que dicha subordinación se interpretara tal y como la interpreta la ley laboral, esto no excluye la necesidad de dictar una regulación legal en favor de los profesionales del fútbol, regulación que en muchos puntos debería ser más favorable que las que rigen a los trabajadores del comercio o de la industria. Así, por ejemplo, sería menester tener en cuenta que la actividad de tales profesionales puede ser ejercitada sólo durante un corto período de su vida, lo que impone la necesidad de formas especiales de previsión. Resulta evidentemente absurdo en el caso de un accidente, aunque mínimo, que ocasiona la incapacidad de continuar con su actividad, aplicar a los jugadores profesionales las reglas y procedimientos que rigen los accidentes de trabajo para los trabajadores ordinarios. La materia de los contratos a plazo debe tener una regulación especial y es de vital importancia regular en forma equitativa el fenómeno de los traslados y transferencias, que hoy día tiene muchos puntos de contacto con la *emptio servi* del derecho romano, esto es, con la venta de los esclavos que peleaban en el circo.¹

Una vez establecido lo anterior podemos afirmar que en el aspecto normativo el Fútbol Profesional en México no ha tenido un desarrollo acorde a su propia existencia, como tampoco ha correspondido a la expectación que éste fenómeno origina en una sociedad como la nuestra.

El primer gran paso en aspecto netamente jurídico se da cuando la Ley Federal del Trabajo en vigor da el carácter de laboral a la relación existente entre el Futbolista Profesional y los Clubes Deportivos también profesionales, es obvio que en este aspecto jurídico se está apenas en la primaria e incipiente etapa de un

¹Deveali, Mario. Lineamientos del Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1953, p. 428

ensamble estrictamente legal y por ello normativo, con una realidad claramente costumbrista e impositiva de normas, por llamarles de algún modo, administrativas, a las cuales la propia Ley Federal del Trabajo les da plena legitimación; en efecto, la Ley Federal del Trabajo, si bien es cierto que habla de los jugadores profesionales y de la Empresa o Club como sujetos del Derecho laboral, también reconocemos que el artículo 298 fracción IV acepta jurídicamente la intervención de Órganos Deportivos (Federación Internacional de Fútbol Asociación FIFA, Federación Mexicana de Fútbol FMF, Confederación Norte, Centroamericana y del Caribe de Fútbol CONCACAF, Confederación Deportiva Mexicana C.D.M., entre otros.), pues claramente apunta que el jugador profesional debe "respetar los Reglamentos Locales, Nacionales, e Internacionales que rigen la práctica de los deportes", y más claro nos resulta aún lo preceptuado por el artículo 302, que textualmente afirma, que "las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los Reglamentos a que se refiere el artículo 298 fracción IV, referido".

De lo anterior estamos ciertos, así como también lo estamos de que las normas que se aplican actualmente al régimen de futbolistas profesionales son los Estatutos y Reglamentos que, en nuestro caso son aplicados por la Federación Mexicana de Fútbol a través de los diversos organismos que emanan estatutariamente de ella, tales como La Asamblea General, El Consejo Nacional, Las Asambleas de los Sectores, Los Comités Directivos de: a) La Primera, Segunda y Tercera División Profesional, b) Sector Amateur, Las Comisiones Permanentes: en las que se encuentran la de Árbitros, Disciplinaria, Estatutos y Reglamentos, Promoción y Desarrollo, Selección Nacional y Técnica de Capacitación y finalmente las Comisiones Temporales.

La cuestión realmente importante se plantea en el sentido de saber si los Estatutos y Reglamentos son o no jurídicos, es decir, si están dotados de la naturaleza y espíritu que nos han sido dados por el Derecho del Trabajo.

Respecto a lo anterior hay que apuntar en primer lugar que los mencionados estatutos y reglamentos se enfrentan a una realidad totalmente distinta a la consagrada en sus disposiciones; un aspecto del todo claro es cuando al analizar que los estatutos de la Federación Mexicana de Fútbol señalan que la propia Federación tiene por objeto, entre otros, fomentar, organizar, dirigir y difundir la práctica del fútbol asociación y sus modalidades, como el fútbol femenino y fútbol de salón u otras similares dentro de la República Mexicana, y sin embargo se ha caído en la práctica indiscriminada de dar cabida a cuanto futbolista extranjero se presente en nuestro territorio, desplazando por ello al joven futbolista mexicano, independientemente de las conveniencias técnicas, deportivas y hasta económicas que se desprendan de tal hecho, yo solo debo referirme a un marco normativo que a pesar de estar bien plasmado y establecido no se está observando, es decir, para abundar más diremos que la propia Ley Federal del Trabajo con toda justicia ordena en su artículo 7 que "en las categorías de técnicos y profesionales los trabajadores deberán ser mexicanos salvo que no los haya en una especialidad determinada.

Otro caso en que los Estatutos Mexicanos de Fútbol apuntan otro grave atentado, en este caso a la libertad de expresión, es cuando sancionan a quien externa comentarios sobre la actuación de los Organismos de la Federación considerándolo todo "un daño" o "un agravio" y creo de alguna manera que no están claramente definidos tales conceptos para los fines pretendidos en los Estatutos; me permito citar a continuación el artículo respectivo de los Estatutos de la Federación Mexicana de Fútbol, con el fin de que

claramente se puedan notar las incongruencias que en el mismo se contienen.

ARTICULO 69.- Los afiliados tienen derecho de manifestar libremente sus opiniones e inconformidades con los actos de los órganos federativos siempre que este derecho lo ejerzan dentro de los límites que marca la Constitución de la República y la Ley de Imprenta Vigente.

Por consiguiente, toda declaración pública o privada que implique daño, menosprecio o agravio para esta Federación o para las personas que desempeñen cargos honoríficos o remunerados en la Federación o en las entidades afiliadas, implicará la apertura de un procedimiento de investigación por la Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C., a través de los órganos competentes, los que en su caso aplicarán la sanción que corresponda independientemente de que el afectado ejercite o no las acciones legales que le competen.

Al respecto sólo quisiera comentar que habría que dilucidar para este efecto qué es un "agravio" y qué es una "inconformidad", pues estoy cierto de que toda "inconformidad" puede implicar un "agravio".

Otra clarísima aberración jurídico-laboral que se presenta una vez hecho el análisis de los multicitados Estatutos y Reglamentos de Fútbol es lo concerniente a las sanciones.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

La Ley Federal del Trabajo nítidamente define en el capítulo respectivo que la indisciplina es causa de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo (ARTICULO 303 FRACCIÓN I) y de que el jugador le debe disciplina a la Empresa o Club (ARTICULO 298 FRACCIÓN I), sin embargo, a pesar del dispositivo legal que autoriza las sanciones (ARTICULO 302) de acuerdo a los reglamentos locales, nacionales e internacionales, estimo que es atentatoria la disposición establecida en los estatutos de la Federación Mexicana de Fútbol que faculta a la Comisión Disciplinaria para sancionar, entre otros, a los jugadores. Lo realmente grave de dicha facultad de sancionar es cuando una sanción inhabilita a un jugador, por un tiempo más o menos largo, máxime que la Ley prevé como castigo máximo el de ocho días (ARTICULO 423), este mismo artículo en su fracción X ordena que el trabajador debe ser oído antes de que se aplique la sanción, por lo anterior deberá, a nuestro parecer, regularse un procedimiento mas justo que permita al jugador obrar en defensa de sus intereses. Sobre todo porque el apoyo para aplicar una sanción a un determinado jugador, la mayoría de las veces es la declaración unilateral escrita en la cédula arbitral y se llega aún más lejos cuando se establece que las resoluciones de dicha Comisión serán inapelables.

Las anteriores consideraciones nos conducen a afirmar que, más que una serie de normas que persiguen un orden y funcionamiento óptimos en el ámbito deportivo, específicamente el del fútbol, son un conjunto de disposiciones arbitrarias que, como lo aseverábamos anteriormente, se encuentran total o parcialmente alejadas de la legalidad.

A2) BOX PROFESIONAL

Casi la mayoría de la gente entiende que existe una diferencia entre los deportes que se ejercen individualmente (como el box, el tenis, el golf, el ciclismo, etc.) y los que se practican en equipo (como el fútbol, el basquetbol, el voleibol, etc.), aunque haciendo un breve análisis podríamos llegar a la conclusión de que la diferencia es totalmente relativa, ya que hay algunos deportes que se practican tanto en forma individual como colectiva (como el tenis, el remo, el atletismo, etc.). También encontramos que muchos de los deportes aparentemente individuales se desarrollan en equipo, coordinando la acción de varios deportistas que representan los mismos colores. El ciclismo es un caso significativo de ello.

Pero de cualquier manera, dicha diferencia nos sirve para marcar dos situaciones importantes desde el punto de vista laboral, es decir, entender que el deportista profesional puede ser un trabajador autónomo o ser contratado para prestar servicios de naturaleza permanente y bajo dependencia jerárquica transformándose en trabajador por cuenta ajena, añadiendo que lo primero sólo cabe en los casos de un deporte acentuada o exclusivamente individual. Algunos autores profundizan más en este punto, advirtiendo que los individuales pueden o no ser subordinados celebrando según los casos un arrendamiento de obra (cuando el deportista contrata una presentación y luego queda desligado del empresario) o un contrato de trabajo (cuando actúa establemente para un promotor de quien se convierte en un subordinado). Por su parte, los deportistas que actúan en equipo están sometidos a los lineamientos, directivas e instrucciones del club, por lo que estarían subordinados.

Una situación que ha sido estudiada con particular interés es la del boxeador profesional. El Dr. Américo Pla Rodríguez², se plantea cual es el contrato que vincula a un boxeador con la entidad que organiza el espectáculo boxístico. Después de descartar el arrendamiento de servicios porque más que a prestar un servicio se compromete a un resultado (la pelea) y la Asociación en Participación o de capital o de industria por que falta el *affectio societatis*, concluye que es un contrato de locación de obra, como lo comprueba que el boxeador corra el riesgo profesional. No impide que se conforme tal figura que la remuneración sea un porcentaje de los ingresos ni que tenga tracto sucesivo ya que supone un período de entrenamiento, de control de peso, de sometimiento de exámenes, etc., mientras se efectúa el anuncio y la propaganda de la pelea. Afirma el derecho del boxeador a participar en lo que se cobre por la transmisión radial, televisiva o cinematográfica; pero no en virtud del contrato sino de la ley que regula los derechos de autor.

Existen autores que encaran la relación del boxeador con el manager con quien celebra un contrato de exclusividad. Esta persona a quien se le asegura un alto porcentaje de lo que logre el boxeador adquiere una posición de total primacía tanto en el momento de la realización de la pelea, como en el período de entrenamiento, como en la concertación de compromisos, llegando al extremo de intervenir en su vida privada como si fuera un tutor. Aunque dichos autores lo consideran un contrato civil de exclusividad, no explican por qué no lo encuadran dentro de una relación laboral.

²Pla Rodríguez Américo, "Derechos Laborales de los deportistas profesionales y de los artistas". Revista del Instituto de Derecho del Trabajo e Investigaciones Sociales, Ecuador, 1984, pp. 10-12.

B) LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Para efecto de que el lector conozca en su totalidad el capítulo X del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo actual, es decir, el relativo al los deportistas profesionales, me permitiré transcribirlo íntegro, además de exponer algunos destacados comentarios que hace el Licenciado Carlos de Buen respecto a dicho articulado, y que vienen a redondear las consideraciones que hemos hecho, en los capítulos anteriores, en torno al deporte profesional.

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

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

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

La duración de la relación laboral con un deportista profesional no depende de que se trate de una necesidad

permanente o transitoria del patrón, pudiendo establecerse cualquier término.³

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

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

Aunque la Ley no lo dice expresamente, tampoco un deportista profesional puede cambiarse a otra empresa sin el consentimiento del patrón, al menos en los deportes en que se acostumbran las "ventas de cartas", es decir, el tráfico comercial de los deportistas.⁴

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

I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan;

II. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en

³De Buen Unna Carlos. Ley Federal del Trabajo Comentada, Segunda Edición, Themis, México, 1991, p.141

⁴De Buen Unna Carlos, Ob. Cit., p. 141

consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club; y

III. La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos.

Al permitirse establecer una prima por la transferencia de un deportista profesional de una empresa a otra, se rompe el principio fundamental consignado en el artículo 3 de que el trabajo no es artículo de comercio, rompimiento que es totalmente injustificado ya que una norma especial puede modificar a una general pero no puede ser contraria a un principio general del derecho del trabajo.

Además de que la prima de transferencia significa un verdadero tráfico comercial con trabajadores, por cierto no tan diferente a la venta de esclavos, comúnmente se le utiliza para "congelar" a un deportista que ha tenido conflictos con su empresa, al impedir ésta que se llegue a un acuerdo para tasar la prima o mediante el establecimiento unilateral de un monto mucho mayor al razonable para impedir que otra empresa pague la prima o que el propio deportista cubra su valor y recupere su libertad para trabajar. Sobra decir que es una norma inconstitucional.⁵

⁵De Buen Unna Carlos, Ob. Cit . p. 141

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

En el fondo lo que se quiere decir es que no se trata de trabajos iguales y por lo tanto no les corresponde el mismo salario.⁶

Artículo 298. Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Someterse a la disciplina de la empresa o club;

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

III. Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club; y

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

⁶Loc. Cit. p. 142

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

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

Artículo 300. Son obligaciones especiales de los patrones:

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

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

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

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

En forma curiosa y desde luego injustificada, se deja a reglamentos privados el establecimiento de las sanciones a los trabajadores. Es común ver que se establecen multas y sanciones económicas como dejar a un jugador a medio sueldo por bajo rendimiento, apoyándose en normas privativas contrarias a esta Ley y a la Constitución.⁷

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

I. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y

II. La pérdida de facultades.

La fracción I coincide con diversas faltas previstas en el artículo 47, especialmente con la desobediencia. La fracción II confunde con una causal de rescisión lo que en realidad es un motivo de terminación de la relación por incapacidad total permanente del trabajador.⁸

⁷Idem. p. 142

⁸Idem. p. 143

C) JURISPRUDENCIA.

Este apartado lo hemos dedicado exprofeso para citar las escasas tesis jurisprudenciales que ha creado la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en torno a los trabajadores deportistas y los artículos de la ley que regulan a dichos trabajadores.

Reitero que pese a una búsqueda exhaustiva de jurisprudencia relativa a nuestro tema, nos encontramos con (la no sorpresa) de que las controversias laborales ya no se diga colectivas, sino individuales que surgen entre los deportistas y las empresas o patrones, no se ventilan, en su gran mayoría ante los tribunales o juntas del trabajo competentes, esto, como ya lo decíamos anteriormente es debido a un sin número de causas, pero a mi parecer las más importantes son las que se refieren a la poca identificación que sienten los deportistas profesionales como clase obrera o trabajadora, es decir, debido a las cantidades de dinero que ganan a la firma de un contrato, los deportistas profesionales ni siquiera reparan en la naturaleza jurídica del contrato que firman, y aunque si lo hicieren la consecuencia es la misma no se sienten trabajadores asalariados protegidos por la Ley Federal del Trabajo.

Hemos también incluido tesis jurisprudenciales que nos hablan respecto a la libertad de trabajo, consagrada en el artículo 5o Constitucional y menormente en el artículo 123 del mismo ordenamiento. Las hemos incluido en razón de que es precisamente esta garantía individual la que se ve violada continuamente en el ámbito laboral deportivo. Dichas tesis nos presentan una interpretación, que nos ayuda a entender perfectamente que se entiende por la libertad de trabajo y cuando y porque se viola.

Una vez expuesto lo anterior procederemos a citar algunas tesis de Jurisprudencia que contienen aspectos relacionados con el deporte, los deportistas y la relación jurídico-laboral en:

INSTANCIA: Cuarta Sala

FUENTE: Semanario Judicial de la Federación.

ÉPOCA: 5a.

TOMO: LXXXIII

PAGINA: 3982

RUBRO: TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS CONTRATOS DE.

TEXTO: No es de tomarse en consideración lo alegado en el sentido de que la Junta dejó de aplicar el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que los contratos laborales obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso o a la ley, por los que habiéndose convenido con los trabajadores el salario que les correspondía por sus servicios, debía reconocerse plena validez y vigencia a dichos contratos; porque el argumento utilizado por la parte quejosa, se extrae de la teoría clásica de la autonomía de la voluntad en los contratos, doctrina inaplicable en los contratos de trabajo, porque la ley que los regula es de carácter tuitivo para los trabajadores y supletivo de la voluntad de los contratantes, pues como lo ha reconocido la constante jurisprudencia, contiene las condiciones mínimas en que pueden desarrollarse las relaciones obrero-patronales, las cuales son irrenunciables, como lo disponen los artículos 15 y 22 de la Ley

Laboral, en relación con la fracción XXVII del artículo 123 constitucional.

PRECEDENTES:

TOMO LXXXIII Pág. 3982.- Amparo Directo 9717/1944, Sec. 1a.-
Petróleos Mexicanos.- 13 de marzo de 1945.- Unanimidad de cuatro
votos.

INSTANCIA: Tribunales Colegiados de Circuito.

FUENTE: Semanario Judicial de la Federación.

ÉPOCA: 7a.

VOLUMEN: 217-228

PARTE: Sexta.

PAGINA: 585

RUBRO: SALARIOS CAÍDOS, PERIODO POR EL CUAL DEBEN
CUBRIRSE LOS, EN EL CASO DE DEPORTISTAS
CONTRATADOS POR TEMPORADAS.

TEXTO: El artículo 293 de la Ley Federal del Trabajo prevé que en el caso de los deportistas profesionales las relaciones de trabajo pueden establecerse únicamente por una temporada. Ahora bien, en la hipótesis de que proceda el pago de los salarios vencidos a un deportista contratado en esos términos, debe entenderse que los mencionados salarios corresponden al lapso comprendido en la

contratación que ya no pudo devengar el trabajador por haber sido separado, sin justificación, más no así los posteriores a la fecha en que terminó su vigencia el contrato ya que esto último equivaldría a una prórroga de la relación de trabajo que no operó ni se reclamó. En consecuencia, los salarios vencidos deben circunscribirse al período estipulado en el contrato que se dejó de laborar, en la hipótesis de que la contratación comprenda una temporada, modalidad ésta que resulta común en el deporte profesional.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo Directo 1783/86. Club Deportivo Nuevo Necaxa, A.C., 10 de febrero de 1987. Unanimidad de Votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.

INSTANCIA: Tribunales Colegiados de Circuito.

FUENTE: Semanario Judicial de la Federación.

ÉPOCA: 7a.

VOLUMEN: 127-132

PARTE: Sexta.

PAGINA: 95

RUBRO: LIBERTAD DE TRABAJO, INTERPRETACIÓN DE LA GARANTÍA DE, Y GIROS REGLAMENTADOS.

TEXTO: La libertad de trabajo que consagra el artículo 5o. constitucional, permite interpretarse en el sentido de otorgar al gobernado la facultad de elegir, seleccionar o decidir, la actividad, oficio o profesión que más le acomode, siendo lícitos, más si la actividad escogida por el gobernado se encuentra reglamentada, aquél debe sujetarse a los ordenamientos que la rigen para ejercerla esto es, debe el gobernado obtener, de la autoridad correspondiente, el permiso, autorización o licencia relativa para ejercitar la actividad que en uso de la garantía de libertad del trabajo le confiere el artículo 5o constitucional, y que haya elegido, por lo que, si los quejosos no acreditan tener autorizaciones o permisos para ejercer la actividad comercial que vienen desarrollando, jurídicamente la acción constitucional que intenten resulta improcedente por carecer de legitimación procesal activa para intentarla y, por ende, procede el sobreseimiento del juicio de garantías.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo en revisión 569/79. Ramón Cebada Larreimsa y coagraviados. 20 de julio de 1979. Unanimidad de votos. Ponente: Angel Suárez Torres.

INSTANCIA: Cuarta Sala.

FUENTE: Semanario Judicial de la Federación.

ÉPOCA: 5a.

TOMO: XCV

PAGINA: 1638

RUBRO: LIBERTAD DE TRABAJO.

TEXTO: El artículo 5o constitucional, al disponer que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, define una garantía individual y establece, por tanto una limitación a la actividad de los órganos del estado; pero el "principio" que contiene es valido en todos los lugares de la república, como disciplina de las relaciones entre particulares, no cabe cuestionar seriamente si puede una persona de derecho privado, obligar a otra a prestar su trabajo sin la justa retribución, o si debe prevalecer, ante la estimación de un tribunal, el pacto en que se estableciere lo contrario.

PRECEDENTES:

Salinas Francisco A., Sucn. De. Pág. 1638.

Tomo XCV. 4 de Marzo de 1948. 4 votos.

CONCLUSIONES

¡ No hay mal que dure cien años y nadie que los aguante !, reza un viejo refrán mexicano, el cual además de considerarlo un presagio respecto a la normatividad laboral-deportiva, lo reivindicamos como una exigencia, es decir, la anormalidad laboral en la que viven los trabajadores deportistas no puede soportarse por mucho tiempo más. La especialidad del trabajo deportivo, de acuerdo a los datos aportados en ésta investigación, lejos de proveer beneficios específicos y coyunturales, se ha tornado en situaciones injustas y hasta inmorales.

Los problemas de fondo que enfrentan los trabajadores deportistas no son, y de eso estoy seguro, de tipo jurídico, sino más bien de conciencia, de actitud y de apatía. La legislación puede y debe cambiar, pero, no se puede normar una actividad humana si no se esta seguro del ¿porqué y para que debemos hacerlo? y ¿con qué sentido?, es decir, todos los partícipes en ésta actividad laboral específica deben dejar de lado los protagonismos y los propios intereses, y empezar a corresponsabilizarse cada uno en su papel, entendiendo que el trabajo deportivo no es un negocio, ni un juego en el que pasan cosas y todo mundo hace como que no las ve. El trabajo deportivo es un privilegio cuya normatividad debe ser justa, clara, objetiva, específica, que apoye, que desarrolle, que distinga, que no minimice la integridad y la dignidad del trabajador, que establezca los derechos y obligaciones de los deportistas y de los patrones, que establezca la situación jurídica de los promotores, de los patrocinadores, de los entrenadores, etc.

Habrá que pugnar para que los órganos del deporte profesional sean fundamentalmente administrativos, dotados de facultades normativas que regulen y administren todo lo relativo al mundo del deporte, además que sean dotados de una reglamentación jurídica acorde a una realidad, pero siempre dentro del marco legal, para que en todo caso pudieran operar como órganos con una potestad cuasi-jurisdiccional, pero con procedimientos claramente establecidos, eliminando la arbitrariedad reglamentaria surgida de la ampliación extraordinaria de su campo de acción que ha llegado a invadir esferas que en lo jurídico les están vedadas.

Las empresas o clubs deportivos que fungen como patrones tendrán que empezar a actuar como tales, y olvidarse de su tan reiterada idea llevada a la práctica, consistente en que el hombre es un herramienta o una máquina y que su trabajo es una mercancía y por consecuencia se puede hacer con ellos y con su trabajo un mar de atropellos laborales.

Creo firmemente que las empresas o clubs deportivos deben de dejar de ser una simple unidad económica al servicio de fines utilitaristas, para convertirse en una unidad social que construya grandes cimientos laborales y se dé paso a una relación jurídica-deportiva sana, productiva y justa.

Como última reflexión diremos que el sentido más profundo del Derecho del Trabajo radica en haber creado una relación en la que el dato patrimonial pasa a segundo término y deja sitio a los intereses de la persona humana, posición que entraña la creación de una relación nueva, de tipo ético social. La preocupación del Derecho del Trabajo es el hombre que vive de su trabajo con todos sus defectos y con todas sus imperfecciones y situado dentro de un ámbito económico y social que lo compelen a aceptar y adoptar la

única fórmula posible de subsistir, o sea la subordinación. Para librarlo de la necesidad y de la explotación, la norma se toma imperativa y declara la nulidad de los pactos derogativos. El carácter tutelar de la norma es una consecuencia de la naturaleza humana de la relación.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- DE BUEN NESTOR; Derecho del Trabajo Tomo I, No de Páginas 669, Novena Edición, Ed. Porrúa, 1994, México.
- 2.- DE LA CUEVA MARIO; Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, No de Páginas 620, Tercera Edición, Ed. Porrúa, 1949, México.
- 3.- DE LA CUEVA MARIO; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, No de Páginas, Octava Edición, Ed. Porrúa, 1982, México.
- 3.- CAVAZOS BALTAZAR; 35 Lecciones de Derecho Laboral, No de Páginas 385, Quinta Edición, Ed. Trillas, 1987, México.
- 4.- BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO; Contratos Especiales de Trabajo, No de Páginas 254, Primera Edición, Ed. UNAM, 1992, México.
- 5.- PLA RODRIGUEZ AMERICO; "Derechos Laborales de los Deportistas Profesionales y de los Artistas", Revista del Instituto de Derecho del Trabajo e Investigaciones Sociales, Año XV, Núms.. 25-26, Enero-Diciembre, 1984.
- 6.- DEVEALI J. MARIO; Lineamientos de Derecho del Trabajo, No de Páginas 583, Segunda Edición, Ed. TEA, 1953, Buenos Aires, Argentina.
- 7.- CASTORENA JESUS; Manual de Derecho Obrero, No de Páginas 327, Cuarta Edición, Ed. Talleres Gráficos Ers, 1964, México.
- 8.- NUEVA ENCICLOPEDIA TEMATICA TOMO XII, No de Páginas 579, Vigésima Quinta edición, Cumbre, 1979, México D.F.
- 9.- GRAN ENCICLOPEDIA ILUSTRADA CIRCULO VOL. 2, No de Páginas 668, edición especial para círculo de lectores, Plaza & Janés Editores, 1984, Barcelona España.
- 10.- ENCICLOPEDIA DE MEXICO TOMO IV, No de Páginas 540, Tercera edición, Enciclopedia de México S.A., 1978, México D.F.

- 11.- MASSUD POSADAS VICTOR M., "Naturaleza Jurídica de los Reglamentos de Fútbol en México", Revista de la Facultad de Derecho, Año V, No 20, UNAM, Mayo-Julio 1984.
- 12.- ALCANTARA GOMEZ ANTONIO I., "Relación Laboral de los Deportistas Profesionales", Revista de la Facultad de Derecho, Año V, No 20, UNAM, Mayo-Julio 1984.
- 13.- DE BUEN UNNA CARLOS, Ley Federal del Trabajo Comentada, Segunda Edición, Themis, 1991, México D.F.
- 14.- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE, Ley Federal del Trabajo, Sexagésima Novena Edición, Porrúa, 1992, México D.F.
- 15.- CANTON MOLLER MIGUEL Y VAZQUEZ ROMERO ADOLFO, Derecho del Deporte, No de Páginas 137, Primera Edición, Estíngie, 1988, México.
- 16.- Tesis Jurisprudenciales extraídas del 4o. CD-ROM "Poder Judicial de la Federación".