

EL CONTRATO DE TRABAJO DEPORTIVO

Por el LIC. MANUEL FRANCISCO UMAÑA SOTO

Por ser el tema de este ensayo de un elevado interés actual, hemos sentido especial curiosidad por investigar y determinar los alcances del contrato de trabajo deportivo.

El asunto, de suyo apasionante y controvertido, ha despertado las más variadas opiniones, provocando diversas corrientes en la doctrina y en la jurisprudencia, especialmente en países como Italia, España, Brasil y Argentina, entre otros, en los que los deportistas prestan sus servicios a los clubes a cambio de cuantiosas sumas de dinero.

En Costa Rica, probablemente, el único deporte en el que se refleja una situación que merece ser analizada y determinada dentro de los marcos que señala el Derecho del Trabajo es el fútbol, razón por la cual haremos referencia a esta actividad en el desarrollo de esta monografía.

De previo a entrar al examen del tema que nos interesa, estimamos conveniente hacer un breve análisis de ciertas situaciones que hoy día comprende el Derecho del Trabajo, el cual se halla, en la actualidad, en situación muy parecida a la que atravesó el Derecho Civil frente al contrato de trabajo común y corriente, toda vez que éste, originalmente, se pretendió regularlo mediante los estrictos y poco elásticos moldes del Derecho Civil, cuando el dinamismo y la agilidad del referido contrato exigía e imponía un tratamiento distinto. Por ello el nacimiento de la nueva disciplina requirió de un largo proceso de siglos, que estuvo determinado por radicales cambios socio-económicos ocurridos en las naciones de la Europa Occidental. Una vez que se hubo consolidado el Derecho del Trabajo, la doctrina se impuso la ardua tarea de definir y precisar el marco jurídico del contrato de trabajo, labor que produjo la enumeración de los elementos esenciales del nuevo instituto. Pero, paralelamente, los autores llegaron a la conclusión de que el contrato de trabajo "No es un monolito jurídico", —como

lo señala Manuel Alonso Olea,— sino que este tipo de contrato encierra una amplia variedad de modalidades y variantes, tales como el contrato de aprendizaje y orientación profesional, el contrato de trabajo rural o agrícola, el de los viajantes de comercio, el de la gente de mar, el de servicio doméstico, el de los artistas, el de los deportistas profesionales, etcétera.

En esa forma, el contrato de trabajo deportivo no es más que un tipo especial de contrato de trabajo, sujeto a las disposiciones generales del contrato laboral.

No obstante lo antes expuesto, la práctica corriente ha sido que, por medio de la astucia y de la sagacidad de muchos, se han sustraído las obligaciones que conlleva el contrato de trabajo deportivo de las prescripciones de la legislación del Trabajo, con lo cual virtualmente se ha colocado al margen de las Leyes de Trabajo a los futbolistas profesionales, así como a otros deportistas que rinden su actividad a cambio de una remuneración determinada.

La profesión del futbolista, que en muchos países se paga con elevadas sumas de dinero, y que en nuestro ya empieza a serlo en cierto grado, merece y debe estar sujeta a las Leyes de Trabajo, a las que corresponde fijar la responsabilidad de los clubes deportivos como patronos.

Las razones fundamentales en que apoyamos nuestra aseveración son las siguientes:

A. El club deportivo como patrono

Los clubes deportivos de Costa Rica, por lo menos los de la división superior, de acuerdo con el ordenamiento establecido por la Federación Costarricense de Fútbol, presentan ciertas características comunes, pues están organizados como asociaciones, y existió uno de ellos cuyo pacto constitutivo correspondía a la modalidad de una Sociedad Anónima, regida, desde luego, por el Código de Comercio.

La representación judicial y extrajudicial de esas entidades corresponde al Presidente de su Junta Directiva, de acuerdo con la Ley de Asociaciones vigente. Se trata de organismos o agrupaciones de hombres ligados entre sí por diversos vínculos, que colaboran en la realización de un fin determinado. Este grupo o asociación cuenta con una duración independiente de los sujetos que la cons-

tituyen, y posee una personalidad diferente de éstos. Es una forma jurídica que se desarrolla en un medio social, y para la realización de sus fines se organiza un poder, el cual crea órganos necesarios para su desenvolvimiento, produciéndose entre los miembros que la componen manifestaciones de solidaridad, dirigidas y reguladas por procesos ético-jurídicos adecuados a esa modalidad de organización. De todas formas, el artículo 2° del Código de Trabajo de Costa Rica define al patrono como:

“... toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”.

Como se puede apreciar con absoluta claridad, el artículo transcrito no distingue entre asociaciones o sociedades, ni lo hace entre personas de Derecho Privado y personas de Derecho Público. Tampoco interesa, para los fines del Derecho del Trabajo si la persona es física o jurídica. Se trata de una amplia enunciación, comprensiva de todas las modalidades de personas, en las que, repetimos, se encuentran las asociaciones. Se trata, en síntesis, del sujeto para quien se presta el trabajo, y, en consecuencia, quien tiene el poder de dirigirlo, y la obligación de contra-prestarlo mediante la remuneración respectiva.

Se trasluce que el propósito del legislador fue establecer, en beneficio del trabajador, la responsabilidad de la persona que con él ha contratado en nombre propio, aunque lo haya hecho por cuenta de otro, quedando de pleno abierto el compás, y abarcando, en consecuencia, todas las modalidades posibles en lo que hace referencia a la parte económicamente fuerte en la relación obrero-patronal.

El club de fútbol es la persona jurídica a la que los jugadores que tiene contratados le prestan sus servicios remunerados. Y dentro de esta concepción procede incluir también a su entrenador, a su director técnico y a las demás personas que le prestan sus servicios subordinados, a cambio de un salario, sin importar que esos servicios sean físicos o intelectuales. Es el club quien recibe el trabajo, quien paga por recibirlo, y quien cobra por ofrecerlo como espectáculo. El público, en cambio, sólo paga por admirar y dis-

frutar de ese espectáculo, no estableciéndose relación jurídico-laboral entre los aficionados o espectadores y los jugadores de los clubes, sino tan sólo un vínculo afectivo o de admiración.

B. El futbolista profesional como trabajador

No cabe la menor duda de que el futbolista profesional es un trabajador por cuenta ajena. La convicción sobre esta calidad nos la brinda un análisis de los elementos constitutivos y esenciales del contrato de trabajo. Veamos:

I) Prestación de un servicio personal

El futbolista profesional rinde su servicio no con un fin agonístico o por el mero y simple placer de practicar un deporte, sino con la mira puesta en la retribución que recibirá por ese servicio, dado el carácter sinalagmático de la relación que lo une con su club. Es cosa corriente hoy en día oír en el ámbito de las relaciones futbolísticas profesionales de la compra y venta de jugadores, actividad en la que rigen las leyes comunes de oferta y demanda que determinan precios altos por los servicios valiosos y escasos, y más bajos por aquellos que no tienen esas características. Y dentro de tal cuadro, que podríamos denominar económico-jurídico, se distingue perfectamente la preferencia de los jugadores profesionales para pasar a integrar las filas de los equipos o clubes que mejor pagan por sus servicios, lo cual constituye una aspiración lógica y natural, que nada tiene de despreciable o irregular. El ámbito de la fidelidad hacia determinado club ha quedado reservado en la actualidad, salvo escasas excepciones, a la actividad de los jugadores o deportistas "amateurs", o sea aquellos que no reciben retribución económica por sus servicios.

El elemento psicológico en el jugador de fútbol profesional es básico en la calificación de sus relaciones con su club, toda vez que es el que viene a determinar su deseo de jugar, o prestar sus servicios, a cambio del pago de una suma de dinero, remuneración, sueldo o dieta, o como quiera llamársele. Establecido lo anterior, procede indicar que la prestación de los servicios del jugador profesional de fútbol no es exactamente personal, sino más bien personalísima, pues en la mayoría de las oportunidades resulta en

grado sumo difícil sustituirlo por otro elemento sin que el club, o su sistema general de juego, no se vean afectados en alguna forma; el primero podría serlo desde el punto de vista económico, y el segundo podría verse afectado con una disminución de la destreza conjuntiva del equipo. Esto no ocurre con un empleado corriente, por ejemplo de un comercio, que sí puede ser sustituido con facilidad sin que el trabajo se perjudique en su calidad. La actividad que desarrolla el jugador de fútbol profesional se identifica con la ejecución del trabajo libre por cuenta ajena, entendiéndose por trabajo toda actividad o energía física o intelectual que un sujeto, —llamado trabajador—, pone a disposición de otra, —que se denomina patrono.

El jugador de fútbol profesional se obliga a hacer algo, sea a actuar, a cambio de una remuneración que le paga el club; ahora bien, para los efectos del Derecho del Trabajo, no importa la naturaleza del servicio que se presta, pues lo que interesa es que la prestación de ese servicio sea personal, circunstancia que se da de pleno en la relación jugador profesional-club deportivo.

II) Pago de una remuneración (salario, sueldo o dieta)

El monto del salario, sueldo o dieta, o como se desee llamar, no interesa para los fines del Derecho del Trabajo, ni en particular para las metas que nos fijamos de previo a la realización de este estudio, sino que lo que en definitiva cuenta y debe tomarse en consideración es que el club deportivo paga una suma determinada a sus jugadores profesionales, a cambio del servicio que ellos le brindan. Es la obligación de dar que corresponde al patrono, y que reviste carácter de onerosa, siendo de inexcusable cumplimiento para el club-patrono frente a su jugador-trabajador. Se considera salario lo que el trabajador recibe a cambio de sus servicios, y en el caso que nos ocupa el salario corrientemente se paga en dinero efectivo, o bien en éste más implementos deportivos, alimentación, habitación y medicamentos.

El salario se origina en el hecho de un trabajo efectivo considerado como actividad profesional, encaminada a una finalidad económico-social que está comprendida dentro de los marcos del Derecho Laboral, y él se refleja en diversos tipos de remuneraciones, a saber:

a) Una suma mensual fija, variable o determinada en nuestro medio por las condiciones físicas, técnicas y por la habilidad personal del jugador contratado;

b) la "ficha o fichaje", que es una cantidad de dinero, cuyo monto se determina en la misma forma que el sueldo mensual del jugador profesional, y que el club deportivo abona en pago de la obtención de la contratación del jugador. Este pago puede hacerse, o más propiamente se hace al antiguo club a que pertenecía el jugador cuando se produce un traspaso, en el evento de que dicho antiguo club fuese el dueño de esa "ficha" por haber pagado anteriormente por ella; o bien, puede darse el caso de que el propio jugador profesional sea el dueño de su "ficha", caso en el que el nuevo club contratante le paga al jugador el monto del valor de ese "fichaje". Cabe anotar que el vencimiento de este pago se fija de común acuerdo, por períodos anuales, o de dos años, o más, según se estipule entre las partes contratantes.

Existen otras sumas de dinero que el club paga a sus jugadores profesionales, entre las que conviene destacar las primas por partidos ganados o empatados, cuya cuantía es diferente en uno u otro caso. Se trata en realidad de verdaderos premios que estimulan superiores actuaciones del conjunto, o la consecución de resultados favorables para el club, lo que provoca una mayor afluencia de público a los estadios, con el consiguiente beneficio económico.

III) Dependencia o subordinación

Este elemento, considerado el más importante del contrato de trabajo, debe analizarse en una doble proyección: 1) La jurídica; 2) La económica.

La primera es un derecho o prerrogativa que tiene el patrono para ejercitar su autoridad, mediante órdenes o instrucciones que le imparte a sus trabajadores, con el fin de una mejor utilización y aprovechamiento de la fuerza de trabajo, y se manifiesta como un conjunto de poderes que corresponden al patrono frente a los correlativos deberes que asume el trabajador. Así el patrono posee los poderes de mando, dirección, fiscalización y disciplinario; en cambio, el trabajador soporta los siguientes deberes: Obediencia, fidelidad y diligencia. Ese juego de intereses, poderes y deberes es

resultante de las relaciones entre capital y trabajo como factores decisivos de la producción en general.

Ahora bien, en lo que a nuestro estudio respecta es dable afirmar que difícilmente se da el caso de otro patrono que ejerza con más vigor sus poderes que el club deportivo como acreedor de la prestación de servicios del futbolista profesional; e, igualmente, es casi imposible encontrar otro trabajador que acepte sus obligaciones con mayor intensidad que el jugador profesional, quien queda obligado, en virtud del contrato deportivo-futbolístico, a acatar todas aquellas normas y disposiciones de carácter técnico-deportivo que emanan de la Junta Directiva del club, o del cuerpo técnico del mismo. Se produce en esa forma un verdadero estado de limitación de la autonomía del futbolista-trabajador, quien queda sometido con excesiva y precisa rigidez a la potestad patronal, constituyéndose así casi un status personal en el que la sumisión alcanza caracteres de intensidad y valoración que no se producen en otros ámbitos del Derecho del Trabajo. El jugador profesional de fútbol es un trabajador subordinado al club que ocupa sus servicios, el cual le impone el deber de realizar los entrenamientos en forma periódica, jugar bajo determinados sistemas que fija en forma unilateral la entidad patronal. Además, le impone la obligación de ser ordenado en su vida privada —lo que no exige corrientemente otro tipo de patrono—, de abstenerse del tabaco y del licor, de no trasnochar, de confinarse en lugares alejados de centros de población, que el club escoge libremente con anticipación a la celebración de juegos importantes o difíciles. Y es más, si el futbolista profesional reduce su rendimiento por cualquier causa, salvo lesiones, el club, también en forma unilateral, lo suspende como jugador activo y lo envía a la nómina de jugadores suplentes, o bien le impone una multa, y llega hasta reducirle el salario.

Pero lo expuesto anteriormente no es todo, sino que el jugador de fútbol profesional, para el debido cumplimiento de su trabajo, está obligado a superarse y a realizar el mayor esfuerzo físico e intelectual con miras a lograr una actuación sobresaliente.

Como se ve, las obligaciones que corresponden al futbolista profesional son estrictas y muy rígidas, correspondiendo las mismas a las etapas de preparación, actuación y comportamiento, tanto en el ejercicio de su profesión, como en su vida privada. Queda

así sometido a un régimen casi esclavizante, lo que denota que el futbolista profesional está sometido o subordinado jurídicamente al club patrono más intensamente que ningún otro trabajador.

La dependencia o subordinación económica es la exigencia que tiene el trabajador del sueldo, para satisfacer sus necesidades y las de su familia. Este nexo está desprovisto de contenido jurídico, pero merece nuestra consideración por cuanto el mismo se funda en la circunstancia de que en toda organización laboral hay quienes mandan y quienes obedecen, estando éstos subordinados a los que dirigen, que son aquéllos.

IV) Otros elementos coadyuvantes

Cuando los elementos esenciales del contrato de trabajo no aparecen delineados con perfiles nítidos, se recurre al acopio de otros elementos que aparecen con frecuencia en la contratación laboral, y que enunciarnos de la siguiente forma: Profesionalidad, exclusividad y estabilidad relativa.

a) La profesionalidad

Este elemento hace referencia a la prestación de servicios de un empleo, facultad u oficio en forma reiterada y persistente por parte del trabajador, y en el contrato deportivo-futbolístico ella aparece configurada por la habilidad y la preparación técnica que el club exige al futbolista profesional, así como por la normalidad y frecuencia de la prestación de sus servicios al club, debiendo ponerse especial cuidado en la forma cómo esa prestación de servicios se proyecta en el tiempo hasta constituir una verdadera continuidad.

b) La exclusividad

En principio sólo se acepta una única subordinación del trabajador respecto a un patrono; es decir, que un trabajador no puede ni debe contratar sus servicios sino con un patrono, estándole vedado hacerlo con dos o más simultáneamente. Esta premisa tiene plena validez en el contrato deportivo que analizamos, en el sentido de que es absolutamente prohibido a los jugadores profesionales facilitar su concurso a más de un club deportivo en forma simultánea o concurrente. No obstante, el principio general ex-

puesto, admite la posibilidad de la coexistencia de varios empleos y prestaciones limitadas, posibilidad que también encuentra eco en el ámbito del contrato deportivo-futbolístico. En esta forma, así como el contrato de trabajo común le permite a un trabajador laborar para un patrono en las horas de la mañana, para otro en las horas de la tarde, y a veces para uno más "un rato" en las noches, es lo cierto que al futbolista profesional se le permite colaborar con su fuerza y capacidad de trabajo en otra empresa, siempre y cuando no sea otro club futbolístico.

La liberalidad anterior encuentra su fundamento en la reducción de lo que podría denominarse la jornada del futbolista profesional, o del tiempo que debe estar al servicio o a disposición de su club-patrono, y también en atención a los crecientes gastos e índices del costo de la vida.

c) La estabilidad

La estabilidad que nos interesa destacar es propiamente la **estabilidad en el empleo**, no aquélla que hace referencia a la **estabilidad en la función**; ésta alude a la permanencia de las condiciones de los servicios que presta el empleado, mientras que la primera se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo en tanto la empresa opera normal y permanentemente.

Estos elementos que hemos citado, denominados concurrentes, se conforman también con lo que es materia propia del contrato de trabajo de los futbolistas profesionales, coadyuvando en la identificación de los perfiles o lineamientos de este tipo de contratación.

C. Forma y prueba del contrato de trabajo

Nuestra legislación, en términos generales, no exige una forma específica para la realización del contrato de trabajo, la cual puede ser escrita o verbal; es decir, el contrato de trabajo no está sujeto a formas determinadas, pudiendo celebrarse por escrito o verbalmente.

En la práctica, se utiliza con más frecuencia la modalidad verbal, y sólo se usa la forma escrita cuando se trata de contratar servicios de cierta responsabilidad o que requieren, de parte del trabajador especialmente, preparación o instrucción calificada. Lo anterior encuentra su razón de ser en la circunstancia de que, por

regla general, el trabajador, en su acepción más amplia, es un sujeto a quien se le deben facilitar los trámites de la contratación, pues su grado cultural no le permite participar en difíciles convenciones, sobre todo cuando éstas se plasman por escrito. Esta condición, muy común en los niveles bajos de la clase trabajadora, unida a otras desventajas que padece ese sector, verbigracia no saber leer ni firmar, han hecho obligatoria la aceptación del contrato de trabajo en su forma verbal.

Esta modalidad de contratación también opera en las convenciones de trabajo deportivo, siendo lo corriente y usual en nuestro medio que los pactos de los futbolistas profesionales con los clubes se realicen oralmente, y que sea la prestación efectiva de los servicios la que confirme la existencia real y verdadera de la relación laboral.

De otra parte, para demostrar la existencia del contrato de trabajo se admiten todos los medios probatorios establecidos por la legislación civil.

* *

Del examen realizado se concluye que el contrato que liga a los futbolistas profesionales con sus clubes guarda una perfecta identidad con la contratación común y corriente del Derecho del Trabajo, teniendo con ésta no sólo enorme analogía, sino una verdadera correspondencia en todos sus elementos.

CH. Dos disposiciones legales que confirman nuestras conclusiones

El Código de Trabajo de Costa Rica establece, en conexión con el tema que desarrollamos, lo siguiente:

“Artículo 4.—Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”.

A su vez, el artículo 18 *ibidem*, explica el contrato de trabajo individual, cualquiera que fuere su denominación, de la siguiente forma:

Artículo 18.—Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo

la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe”.

Podemos resumir nuestro criterio afirmando categóricamente que los futbolistas profesionales deben quedar regidos por las disposiciones legales reguladoras del contrato individual de trabajo, sin olvidar las especiales características que se dan en la prestación de sus servicios, ni el régimen casi esclavizante que se palpa en la subordinación jurídica a que quedan sometidos con sus clubes. Y como trabajadores, entendida su relación de acuerdo con lo que establece nuestro Código de Trabajo, así como la doctrina y la jurisprudencia, los jugadores profesionales de fútbol deben tener derecho a vacaciones, a descansos semanales, a la protección de los seguros sociales (de riesgos profesionales, de enfermedad, etc.), al pago de pre-aviso y auxilio de cesantía en los casos en que su club patrono ponga fin a la relación laboral sin justa causa, etcétera.

Pero hay algo más en favor de los futbolistas profesionales; se trata de un derecho del que no disfrutaban los trabajadores comunes o corrientes. Es el derecho que detentan para exigir a los dirigentes del club a que pertenecen que los pongan a trabajar, vale decir que los pongan a jugar, ya que consistiendo la capacidad de trabajo del jugador profesional de fútbol en la habilidad y en la destreza que debe tener para el ejercicio del deporte, así como en una sana y óptima condición física, el patrono no podría pagarle para que no entrenara, o para que no jugara, porque con ello le haría perder su capacidad laboral, sus condiciones de atleta, de jugador habilitado, y, además, con un proceder así el patrono estaría atentando abiertamente contra la fama y renombre del jugador profesional, patrimonio de enorme valor que sólo a éste pertenece.

El fútbol, como espectáculo, es una actividad que crea riqueza; una cuantiosa riqueza que, en Costa Rica, en la última temporada sobrepasó el millón de colones, suma que otras muchas empresas de distinta naturaleza no alcanzan en su giro normal y en sus operaciones corrientes. El negocio así entendido debe me-

recer el análisis cuidadoso de nuestras autoridades y de nuestros legisladores, a fin de que se incluya dentro del ordenamiento positivo laboral el contrato de trabajo que une a los futbolistas profesionales con sus clubes.

D. La Jurisprudencia Nacional

Hace más o menos ocho años, un futbolista que pertenecía a uno de los equipos de la primera división se presentó a la Alcaldía Segunda de Trabajo de San José, con el fin de establecer demanda laboral contra su club-patrono. A solicitud del interesado se levantó el acta respectiva en ese tribunal, la cual, en nuestro criterio, carece de ciertos datos y de no pocos tecnicismos que la convirtieron simple y llanamente en una demanda más de las muchas que se inician mediante la comparecencia directa de los interesados a los Tribunales de Trabajo. No existe en el texto de esa demanda un acopio de datos y de elementos lo suficientemente valioso como para que el litigio que nació llegara a convertirse en un connotado caso de Derecho Laboral, sino que se trata de una sencilla acta que en nada se aparta de los formatos usualmente utilizados por los empleados judiciales para cumplir con el requerimiento de los trabajadores que se presentan a demandar a los patronos. No obstante lo anterior, una vez que se dio el traslado de ley, la parte accionada procedió a contestar la precitada acción mediante un prolijo memorial contentivo de oportunas y valiosas citas de doctrina, especialmente argentina. Y no faltaron en la contestación de la demanda referencia a la jurisprudencia dictada por tribunales brasileños y argentinos.

Creemos de utilidad ofrecer a nuestros lectores los textos de la demanda y su contestación, para luego añadir las resoluciones de nuestros tribunales, y proceder posteriormente a un análisis de estos fallos.

A) El contenido de la demanda

“En la Alcaldía Segunda de Trabajo. San José, a las ocho horas y cuarenta y cinco minutos del veintiséis de julio de mil novecientos sesenta y dos. Presente un reclamante dijo llamarse H. N. L., ... y expone: Que comparece con el objeto de entablar formal demanda contra la empresa “Deportivo Orión Sociedad Anónima”;

en la persona de su gerente o gerentes, con base en los siguientes hechos: 1º) A principios del mes de julio de mil novecientos sesenta y uno comencé a trabajar a las órdenes del Club Orión F. C., hoy denominado “Deportivo Orión Sociedad Anónima” como jugador profesional de su primera división, desempeñando el puesto de guardameta o arquero y con un salario de ciento cincuenta colones mensuales. 2º) El veintiocho de mayo de este año, por medio de carta que se me entregó firmada por el secretario de la entidad demandada, señor E. Ch., quedé despedido de mis labores y fui declarado transferible para poder actuar con cualquier entidad deportiva. 3º) Posteriormente, y con fecha veintitrés de julio en curso, se me entregó otra carta donde se me comunicaba que no estaba despedido. Es del caso que la empresa es en deberme los salarios de junio y julio, por lo que deberá cubrírmelos, pues como se indica en esta carta no he sido despedido aunque actualmente no practico ni juego, tampoco me quieren dejar en libertad para actuar con otra entidad deportiva. 4º) Como no he sido despedido, aunque estoy transferible para cualquier club que quiera mis servicios, y como no se me quiere dar libertad para jugar con otro equipo, la empresa me tendrá que seguir pagando mis salarios hasta el día en que me deje en completa libertad. Acción: Por lo expuesto pido que en sentencia se declare: a) Que la empresa Deportivo Orión Sociedad Anónima es en deberme en concepto de salarios retenidos la suma de trescientos colones correspondientes a los sueldos de junio y julio en curso; b) Que actualmente soy jugador de su primera división; c) Que me tendrá que seguir reconociendo mi salario de ciento cincuenta colones mensuales hasta la fecha en que me deje en plena libertad para actuar con cualquier otra entidad deportiva, ya que actualmente no lo puedo hacer por cuanto no se me ha concedido eso; ch) Que deberá reconocerme ambas costas de la presente acción. Estimo la presente demanda en más de cien colones. Pruebas... Notificaciones...”

B) El texto de la contestación de la demanda

Acreditada en autos la personería del Presidente del Orión Sociedad Anónima, se confirió el traslado de la Ley, y el club-patrono procedió a contestar la acción en la siguiente forma:

“Señor Alcalde Segundo de Trabajo. Demanda de H. N. L. contra Deportivo Orión. Yo, R. J. B. . . , en mi carácter de Presidente de la Junta Directiva de la entidad demandada, atentamente vengo a decir: Contesto negativamente la demanda planteada, en los siguientes términos: 1. La Sociedad demandada no acepta como cierta la exposición de hechos que formula el actor, ya que ésta considera que la relación que existe entre el Club y el actor no es de carácter laboral. El no ha sido trabajador de dicho club sino un jugador de fútbol del equipo Orión y sus relaciones como tal, están regidas por las disposiciones de la Federación Nacional de Fútbol y por organismos internacionales, cuyas reglamentaciones son aceptadas por todos los países en una forma universal y de hecho por el jugador al firmar la llamada Cédula de Inscripción. 2. Tampoco es cierto que dicho jugador haya sido despedido, sino más bien declarado en condición de transferible. El deporte en ninguna de sus manifestaciones, está considerado por la legislación costarricense como una actividad laboral, especialmente si se toma en cuenta que tal actividad no tiene en Costa Rica el carácter de profesional, y aun en los países que como Brasil y Argentina, si se organizan profesionalmente, tampoco le reconocen carácter laboral: El Supremo Tribunal Federal de Brasil en fallo plenario el 4 de diciembre de 1950, declaró que los jugadores profesionales de fútbol no están amparados por la legislación laboral. “Rev. Trabajo e Seguro Social”, Río de Janeiro, julio-agosto de 1951, pág. 174”. Y en Argentina, después de algunas decisiones de las diferentes Salas, la Cam. Ap. Trab. Cap. en pleno, con sentencia de abril 15, 1952, ha decidido que, entre el jugador profesional de fútbol y el club deportivo que lo ha contratado, no existe una vinculación de carácter laboral (En Rev. “Derecho de Trabajo”, 1952, pág. 298 con nota de remisiones). Asimismo el tratadista argentino Mario L. Deveali, en su obra “Derecho del Trabajo”, expone lo siguiente:

“Excluida la posibilidad de asimilar los partidos de fútbol a un espectáculo público y los jugadores profesionales a los artistas que intervienen en ellos, cabe analizar la naturaleza de la relación que existe entre el club y el jugador profesional.

Señalando desde ya que la existencia de una remuneración y el carácter profesional de la presentación, si constituyen elementos propios del contrato de trabajo, no bastan por sí mismos

para configurar tal contrato, siendo comunes a otras figuras contractuales, como la locación de obra, el mandato, etcétera.

Para configurar una relación de trabajo, nuestras leyes básicas exigen el elemento de dependencia. Cabe pues preguntarse si las relaciones que existen entre el profesional y el club implican una relación de dependencia, de la misma naturaleza que la contemplada por nuestras leyes laborales. Quienes pretenden encuadrar las relaciones de esos deportistas profesionales en el esquema del contrato de trabajo, invocan las cláusulas contenidas en el contrato-tipo utilizado en esta clase de contrataciones y las fijadas por la reglamentación pertinente, pero tales cláusulas no difieren sustancialmente de las que en las reglamentaciones internas de muchos clubes o que en vía consuetudinaria se aplican cuando un grupo de aficionados es seleccionado para representar el club en competiciones deportivas con otros clubes nacionales, o en competiciones internacionales. Rígida disciplina que llega a afectar los tributos esenciales de la libertad humana y que tiene muchos puntos de contacto con la disciplina militar. Tal disciplina, que importa un verdadero status subiectionis de carácter eminentemente personal, no puede ser asimilada a la dependencia propia del contrato de trabajo, por las dos razones aludidas, que a pesar de parecer contradictorias, resultan en cambio concurrentes y que consisten: a) En el hecho de ser sustancialmente idéntica a la que rige en cualquier equipo deportivo, aunque compuesto únicamente por aficionados, no retribuidos; b) porque las limitaciones que ella importa a la libertad personal de los jugadores sólo son admisibles —como las inherentes a los votos eclesiásticos— por cuanto significan el sometimiento a un régimen riguroso, libremente aceptado en contemplación a una noble finalidad, de carácter superior; y resultan en cambio inadmisibles cuando constituyen el resultado de una imposición contractual, ya que importarían un verdadero jus in corpore, cual era propio del periodo de la esclavitud”.

Estas dos consideraciones parecen suficientes para excluir la posibilidad de asimilar las obligaciones que se imponen a los profesionales del fútbol al estado de “subordinación” jurídica que caracteriza los verdaderos contratos de trabajo (Págs. 482 y 483).

Además quiero hacer algunas otras observaciones. Uno de los principios fundamentales de nuestra materia consiste en la li-

bertad de trabajo, solemnemente consagrada en nuestra Carta Constitucional. Son conocidas las discusiones ocasionadas en el campo doctrinario cuando se pretende limitar la libertad de trabajo empleado después de la terminación del contrato. En el caso que nos interesa, tales cláusulas son notoriamente admitidas y consagradas en la reglamentación de carácter nacional e internacional, ya que responden, dentro de ciertos límites, a una exigencia imprescindible a esta clase de actividades. Si se aceptara la clasificación de contratos de trabajo, sería menester eliminar dicha reglamentación de carácter nacional, colocando a nuestros países en una situación de inferioridad frente a los otros e infiriendo un golpe casi mortal a esta clase de competencias deportivas. Se llegaría además, a otras consecuencias evidentemente absurdas. De acuerdo con las orientaciones de nuestra legislación laboral que se propone, ante todo, asegurar la estabilidad del empleado, se llega a imponer a los clubes la obligación de conservar en sus equipos a los jugadores que por razones de edad u otras no tienen más condiciones físicas necesarias para lucirse en esta forma de deporte. Correspondería también aplicar la disposición sobre trabajo dominical y nocturno, reconocer a los jugadores el derecho de tomarse vacaciones en el período legal, aún cuando en el mismo deba jugarse algún partido muy importante. Basta reflexionar sobre estas consecuencias, que serían ineludibles, para darse cuenta de que las actividades de los profesionales del fútbol no pueden ser sujetas a las normas que rigen en cuanto a los verdaderos contratos de trabajo; lo que confirma que se trata de una actividad sustancialmente distinta de las que forman objeto de tales contrataciones y que tienen "naturaleza especialísima". Con base en las razones anteriormente expuestas, opongo la excepción de falta de derecho para demandar, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1, 2, 4, 447 y 465 del Código de Procedimientos civiles. Para atender notificaciones...".

Contestada la demanda en los términos transcritos, el Alcalde que conocía de este litigio se declaró incompetente, por razón de la materia, para continuar su tramitación, ya que consideró, por resolución de las diez horas del tres de diciembre de mil novecientos sesenta y dos, que esta litis era de conocimiento de los Tribunales Comunes. Y para tal efecto expuso en la precitada resolución:

“Que el actor lo que pretende es, en síntesis, que la accionada reconozca los sueldos de los meses de junio y julio del año en curso —(1962)—, así como los posteriores que deje de percibir hasta el día en que esa empresa le dé completa libertad para poder actuar con cualquier otro equipo de fútbol, pues siendo él jugador profesional de ese deporte, en el puesto de guardameta y habiendo sido declarado transferible para que pudiera ser contratado por otro club, permanece inscrito como integrante de la primera división del Deportivo Orión Sociedad Anónima, que no ha sido despedido, pero no le pagan sus salarios, no se le permite practicar, ni jugar y tampoco se le quiere dejar en libertad para poder hacerlo con otra entidad deportiva. De acuerdo con tales datos y con lo expuesto por el señor R. J. B., Presidente de la Junta Directiva de la accionada en su escrito de folios 11 a 13, esta autoridad estima que el presente negocio no es de competencia de los Tribunales de Trabajo porque en Costa Rica no existe un verdadero profesionalismo en el fútbol, pues, por lo general, los jugadores de los diferentes equipos de las divisiones superiores, no se dedican única y exclusivamente a ese deporte como medio de subsistencia, sino que trabajan en forma independiente en otras actividades o como empleados públicos o de empresas particulares, y si a algunos de ellos o a muchos, los clubes a que pertenecen les tienen asignada una remuneración quincenal o mensual por jugar en el equipo, éste no puede conceptuarse como “salario” en la acepción legal del vocablo. Nuestro Código de Trabajo define al salario o sueldo como la retribución que el patrono debe pagar al “trabajador” en virtud del “contrato de trabajo” y las relaciones entre el jugador de fútbol y el Club al que pertenece, no se rigen por tales contratos sino por convenios de carácter deportivo en los cuales la actividad prometida es la agonal, de naturaleza sui generis y no de trabajo propiamente dicha. Además, aún cuando los jugadores de fútbol deben acatar y someterse a las órdenes, instrucciones de sus directores y entrenadores etcétera, no se da la subordinación jurídica —característica del contrato de trabajo— sino que los mismos están sujetos a una disciplina de índole deportiva cuyo fin primordial es el logro de los mejores rendimientos en los juegos. Por lo expuesto, es criterio del suscrito Alcalde que los jugadores de fútbol —profesionales— y las entidades deportivas a que pertenecen, no se encuentran ligados por contratos de trabajo ni les es aplicable el derecho laboral y, en consecuencia,

se declara incompetente, por razón de la materia, para seguir conociendo de este asunto ya que es en los tribunales comunes donde debe ventilarse. Previa audiencia a las partes por el término de veinticuatro horas para lo que tengan a bien proponer o manifestar, elévense los autos a la Sala de Casación para lo que estime del caso resolver”.

Los autos fueron enviados a la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia para los efectos de los artículos 415 y 466 del Código de Trabajo, que se refieren, por su orden, a la potestad que corresponden a la Sala de Casación para resolver los conflictos de jurisdicción que se susciten entre los Tribunales Comunes y los Tribunales de Trabajo, o entre éstos y las autoridades administrativas, sea porque los funcionarios se declaran en cualquier momento incompetentes, o porque alguna de las partes oponga en tiempo la excepción correspondiente. Y el artículo 466 se refiere a la forma en que debe tramitarse y resolverse lo necesario en el evento de que alguna de las partes interpusiere la excepción de incompetencia de jurisdicción.

La Sala de Casación, por resolución de las quince horas y quince minutos del diez de enero de mil novecientos sesenta y tres, declaró que el conocimiento de el litigio planteado correspondía a los tribunales de trabajo, para lo cual consideró:

“I.—La relación que liga a los jugadores de fútbol, sean “amateurs”, o profesionales, con los clubes cuyos colores defienden, cuando éstos han sido constituidos como asociaciones con el fin ideal de estimular dicho deporte y el de competir con un fin puramente agonístico, condición que distingue a la generalidad de los centros deportivos en Costa Rica, aunque dichos jugadores reciban remuneración por su trabajo, es cierto, tiene tan marcadas diferencias con el contrato laboral, que algunos autores como el eminente tratadista Mario L. Deveali (Lineamientos del Derecho de Trabajo, página 421) y alguna jurisprudencia como la dictada por algunas Cortes como la de la República Argentina, han llegado a la conclusión de que es un contrato *sui generis* que ha de tener una reglamentación especial. Esas marcadas diferencias, las hace notar el citado tratadista Deveali, en estos párrafos, del enjundioso comentario, que hace, en la revista argentina Derecho del Trabajo, al fallo dictado por la Cámara Ap. Trabajo de la Capital (Buenos

Aires) (Sala 1) Dic. 27 de 1949 en el caso Borgoria, Alfredo y otros c/Club Ferrocarril Oeste (páginas 604 y 606): “Distintas son las modalidades de nuestro país y de muchos otros de idéntica idiosincrasia. Los aficionados de este deporte, pertenecen todos a un determinado club o simpatizan con él. Las masas populares que llenan las tribunas en ocasión de los partidos de campeonato, no concurren al partido para asistir a una exhibición de técnica deportiva, sino que son arrastrados por pasión partidista, por el deseo de ver triunfar al club de su preferencia; la misma pasión que ya en la edad media se manifestaba en las competiciones de distintas clases (Torneos, carreras, etc.) que se realizaban en fechas determinadas, entre los representantes de los distintos barrios de una comuna. El mismo espíritu agonístico que anima a los equipos, es compartido por los espectadores, preocupados por los resultados del match más que por la capacidad demostrada por los componentes del equipo. Las personas que componen el mismo interesan sólo en cuanto pueden con su intervención facilitar el éxito de aquél. Quien baja al campo, quien participa en el encuentro, no son determinados jugadores —que en efecto pueden ser sustituidos a último momento por el club—, no es el equipo compuesto por ellos, sino que es el mismo club, cuyos colores figuran en las mallas del equipo, y cuya clasificación depende de los resultados que éste logre conseguir; es el club, con sus millares de afiliados, sus millares de simpatizantes, con sus tradiciones, sus ambiciones y sus esperanzas. El jugador, o mejor dicho, los jugadores que componen el equipo son los representantes del club deportivo, que tienen la responsabilidad y el honor de demostrar, en el combate con el competidor, el grado de perfección técnica lograda por el mismo...” “Si se aceptara la calificación del contrato de trabajo, sería menester eliminar totalmente dicha reglamentación de carácter nacional colocando a nuestro país en una situación de inferioridad frente a los otros e infiriendo un golpe quizás mortal a esta clase de competiciones deportivas. Se llegaría además a otras consecuencias evidentemente absurdas. De acuerdo con las orientaciones de nuestra legislación laboral que se propone, ante todo, asegurar la estabilidad del empleado, se llegaría a imponer a los clubes la obligación de conservar en sus equipos a los jugadores que por razones de edad no tienen más las condiciones físicas necesarias para lucirse en esta forma de deporte; podría negarse, con frecuencia, el derecho de los clubes de retirar un ju-

gador del equipo en ocasión de algún partido, privándolo así de la posibilidad de ganar las primas que se abonan en el caso de victoria; sería menester aplicar las disposiciones que subordinan la facultad de despido al elemento antigüedad y que la excluye en el caso de trabajadores que cubren o han cubierto cargos sindicales; corresponderá aplicar las disposiciones sobre trabajo dominical y nocturno; reconocer a los jugadores el derecho de tomarse las vacaciones en el período legal, aunque cuando durante el mismo deba jugarse algún partido muy importante, etc. Basta reflexionar sobre estas consecuencias, que serían ineludibles, para darse cuenta de que las actividades de los profesionales del fútbol no pueden ser sujetadas a las normas que rigen en cuanto a los verdaderos contratos de trabajo; lo que confirma que se trata de actividades sustancialmente distintas de las que forman objeto de tales contratos y que tienen "naturaleza especialísima", como lo declaró el Supremo Tribunal Federal del Brasil, al admitir el recurso contra la decisión del Tribunal Superior de Trabajo que había reconocido, dentro de ciertos límites, la posibilidad de asimilarlas (Rev. "Legislacao do Trabalho", agosto de 1950, página 351)".

Si tal doctrina se amolda a lo estatuido por nuestras leyes laborales, no es cuestión que deba resolverlo esta Sala por ahora, pues el caso en examen difiere, como se va a exponer más adelante, de las asociaciones deportivas de carácter ideal.

II.—Pero el mismo autor Deveali, hace observar, como también lo ha considerado la jurisprudencia argentina, que pueden servir de guía, por tener en aquella República muchos clubes futbolísticos, las mismas modalidades que los clubes de Costa Rica, que cuando esas asociaciones deportivas se constituyen en sociedades para explotar con ánimo lucrativo, a dicho deporte, que pueden ser comparables a los espectáculos teatrales, de filmación de películas, toros, box, base ball, etc., la relación del deportista en tales casos, con la empresa explotadora del espectáculo, pueden ser según los casos, de locación de obra o de locación de servicios.

III.—En el caso en examen, el "Deportivo Orión Sociedad Anónima" demandado en este juicio se aparta de las modalidades de otros clubes del país, pues está constituido como una Sociedad Anónima cuyo objeto sería "La actividad social y deportiva con fines lucrativos y para tal propósito podrá mantener equipos de-

portivos en todas las categorías, contratar equipos extranjeros para que realicen exhibiciones deportivas en el país, o fuera de él, establecer clubes o centros sociales y de diversión, y para tales efectos la sociedad estará facultada para comprar, vender, pignorar, hipotecar, comprometer y negociar en toda clase de bienes muebles e inmuebles, así como para realizar sin ninguna limitación todos los actos o contratos para el buen logro de sus funciones" (Cláusula 111 de la escritura de constitución inscrita en el Registro Mercantil al tomo 50, folio 530, asiento 414, que esta Sala hizo certificar). De modo, que siendo el fin del Centro demandado de carácter comercial, para la explotación, entre otras actividades de espectáculos, entre ellos el fútbol, los jugadores que esta asociación contrata para tales eventos tienen con ella una locación de servicios (locatio operarum) que los constituye en trabajadores vinculados por una relación laboral. En consecuencia, estima esta Sala que el conocimiento de este negocio es de la competencia de los tribunales de trabajo.

Por tanto: Se declara que el conocimiento de este negocio corresponde, a los tribunales de trabajo".

Resuelto el asunto en esa forma por la Sala de Casación, los autos regresaron a la Alcaldía Segunda de Trabajo de San José, a fin de continuar su tramitación. Por Sentencia Número 72, de las dieciséis horas del tres de junio de mil novecientos sesenta y tres, la Alcaldía Segunda de Trabajo de San José, resolvió el litigio en forma favorable para el actor, observando, para tales efectos, y en lo que interesa para los fines de esta monografía, lo siguiente:

"... Resultando: ... Considerando ...

I. Hechos probados: ... II. Hechos no probados ... III, excepciones... IV. Fondo del asunto: Como la Sala de Casación declaró que los jugadores de fútbol que el Deportivo Orión Sociedad Anónima contrata, son trabajadores vinculados por una relación laboral —Folios 26 vto. a 27 fte.—, y demostrado en autos que el actor H. N. L. fue inscrito como jugador de la Primera División de ese Club pagándosele desde setiembre de mil novecientos sesenta y uno hasta mayo de mil novecientos sesenta y dos "un sueldo mensual" por sus servicios, llegamos a la conclusión ineludible de que entre las partes de este juicio ha existido un contrato de trabajo

en el cual deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores el Código de la Materia y sus leyes supletorias o conexas (artículos 18 a 21 del Código mencionado). Ahora bien: como la sociedad accionada, según lo manifiesta su Presidente señor R. J. B., en escrito de folio 31, no tiene todavía aprobado el reglamento interno de disciplina y organización pues el mismo está bajo estudio para su aprobación oportunamente y, por otra parte, no habiendo demostrado en forma alguna, los motivos que tuviera para no pagar al reclamante en su condición de jugador a su servicio, los sueldos de junio y julio de mil novecientos sesenta y dos, debe reconocerle los mismos de acuerdo con lo dispuesto por el inciso g) del artículo 69 del Código de Trabajo, habida cuenta de que durante tales meses estaba inscrito y no había sido despedido. Ya hemos visto que el actor venía devengando últimamente ciento cincuenta colones mensuales, por lo que la accionada debe pagarle la suma de trescientos colones. Asimismo tiene derecho el actor a ese salario mientras permanezca inscrito como jugador de la primera división de esa entidad. En consecuencia, se declara: 1) Que el Deportivo Orión Sociedad Anónima debe pagarle al demandante la suma de Trescientos colones por concepto de sueldos de los meses de junio y julio de mil novecientos sesenta y dos; 2) Que el actor es jugador de fútbol de la primera división de la sociedad accionada; 3) Que el mismo tiene derecho al salario de ciento cincuenta colones mensuales mientras permanezca inscrito como tal; y 4) Que la accionada debe pagar ambas costas de este juicio . . .”

La sentencia de mérito fue apelada por la parte demandada, y en virtud de tal apelación conoció del asunto el Juzgado Primero de Trabajo de San José, el cual confirmó el fallo recurrido, por Sentencia Número 26 de las ocho horas del veinticuatro de julio de mil novecientos sesenta y tres, la que comprende un único considerando en los siguientes términos:

“**Considerando:** Habiendo decidido la Sala de Casación que la relación existente entre el actor y el club accionado es de naturaleza laboral, la sentencia venida en apelación resuelve acertadamente el punto de discusión, razón por la cual el Juzgado acoge sus hechos probados así como los no demostrados y los fundamentos legales en que la apoya el señor Alcalde A-quo, confirmando el fallo en todos sus extremos”.

La decisión de Sala de Casación, acogida sin reservas de ninguna naturaleza por la Alcaldía Segunda y el Juzgado Primero de Trabajo de San José, contiene, en nuestro criterio, dos aspectos negativos que no se conforman con la técnica jurídica laboral. El primero de ellos comprendido en la transcripción que se hace de las consideraciones de Deveali, las que tenemos por no acertadas y alejadas de la verdadera situación imperante entre los jugadores profesionales de fútbol y los clubes a que pertenecen; y el segundo sujeto a la importancia concedida a la organización del club-patrono demandado, constituido bajo la modalidad de sociedad anónima.

En el comentario del maestro Deveali hay tres situaciones que conviene analizar, y que resumiremos así:

A. Nexos o relación entre jugadores y aficionados

No interesa al Derecho del Trabajo, obviamente, la relación que llega a establecerse entre los jugadores profesionales de fútbol y los aficionados, o simpatizantes o afiliados al club a que pertenecen aquéllos, ya que entre ambas partes no existe sino una relación o nexo de índole afectiva, o de admiración que deviene de los simpatizantes del club hacia los jugadores de éste. Quienes llenan las tribunas de los estadios van con el propósito de alentar y vitorear a los jugadores del club de sus simpatías, y en su ánimo predomina el sentimiento agonal sobre cualquier otro. Es el deseo de ver a su equipo triunfar el que impulsa a los aficionados a este deporte a aplaudir y a alentar a los jugadores que visten el uniforme de su club preferido.

B. Nexos o relación entre afiliados y el club

Igual relación o nexo al que hemos descrito en el punto inmediato anterior se establece entre los afiliados o aficionados y el club de sus simpatías, entendido éste como una organización deportiva, compuesta por un conjunto de personas con intereses comunes, que organiza y presenta el fútbol como espectáculo, por el cual cobra sumas de dinero. Tampoco esta relación podría interesar en manera alguna al Derecho del Trabajo.

C. Nexos o relación entre los jugadores profesionales y el club

El ligamen que se da entre el jugador profesional de fútbol y el club al que presta sus servicios sí es objeto de estudio e in-

terés para el Derecho Laboral, pues el primero rinde al segundo su actividad en forma subordinada y dependiente, a cambio de una remuneración; se nos presenta así el club deportivo como un acreedor de trabajo, circunstancia que lo identifica con el empresario común y corriente.

Realizado el anterior análisis, debemos manifestar que el párrafo de Mario Deveali, transcrito en la Sentencia de la Sala de Casación, contiene un grave defecto que distorsiona el enfoque que debe hacerse de la cuestión, toda vez que en el mismo se trata de establecer una exagerada importancia de la relación jugador-aficionado, ignorando, casi por completo, la relación existente entre el jugador profesional y el club-patrono, cuando, en nuestro criterio, es a ésta a la que debe darse primordial importancia, descartando, para los efectos del Derecho del Trabajo, el nexo jugador-aficionado al que nos referimos en el punto A. de este apartado.

Estimamos falso afirmar que en la actualidad el jugador profesional de fútbol participa en los eventos que disputa su club por un fin puramente agonístico, sino que debe analizarse el elemento psicológico que mueve al futbolista profesional a colaborar con sus servicios, cual es la idea de la percepción de una retribución mensual. Si no hay paga el futbolista no juega, lo que demuestra que el criterio de Deveali no es correcto, y que, posiblemente, se trata de una idea brillantemente expuesta, pero, quizás, un poco vetusta e inadaptable a la realidad de nuestro medio.

Ahora bien, entendemos que los Considerandos II y III de la Resolución de las quince horas y quince minutos del diez de enero de mil novecientos sesenta y tres de la Sala de Casación, contienen un error de bulto, pues conceden, equivocadamente, notoria importancia a la organización del club-patrono accionado, el cual se encontraba constituido como sociedad anónima, siguiendo en esa apreciación la opinión de Mario Deveali.

Creemos que la existencia de la relación laboral entre el jugador y su club no está determinada por la modalidad de la organización de éste, que bien podría ser una asociación o una sociedad mercantil, sino por la concurrencia en esa relación de los distintos elementos que configuran el contrato de trabajo.

Estimamos que la atención debe centrarse en la combinación de las disposiciones legales contenidas en los artículos 2 y 18 del Código de Trabajo vigente, los cuales disponen, por su orden, lo siguiente:

“Artículo 2º Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”.

“Artículo 18. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe”.

Para los efectos que han quedado señalados en esta monografía, puede observarse que la Ley no distingue, como sí lo hizo la Sala de Casación en la resolución de comentario, entre asociaciones y sociedades mercantiles, lo que nos lleva a concluir que poco o nada interesa precisar cuál es la finalidad de la entidad patronal para que se reconozca la existencia del contrato de trabajo.

*
* *