



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Trabajo de fin de Carrera titulado:

La vulneración de garantías en la remuneración de los contratos laborales en el
fútbol ecuatoriano.

Realizado por:

JAIME MARCELO DÍAZ POVEDA

Docente Tutor del proyecto:

DR. MARTÍN DOTTI BATTEL

Como requisito para la obtención del título de:

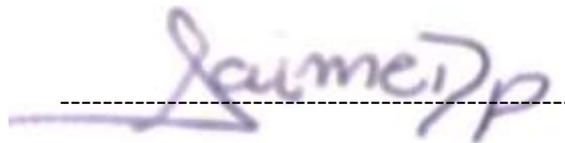
**ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

QUITO, 12 de agosto del 2024

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Jaime Marcelo Díaz Poveda, ecuatoriano, con cédula de ciudadanía No. 1713525671, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, su reglamento y normativa institucional vigente.



Jaime Marcelo Díaz Poveda

C.C.: 1713525671

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.



Dr. Martín Dotti Battel

C.C. 1711191682

LOS PROFESORES INFORMANTES:

María Cristina Peña Montenegro

Fernando Altamirano Hidalgo

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador.



María Cristina Peña Montenegro

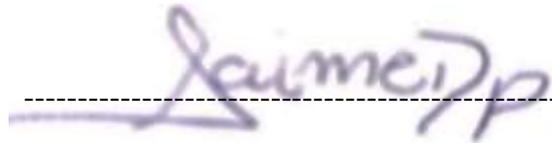


Fernando Altamirano Hidalgo

Quito, 12 de agosto de 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

A handwritten signature in blue ink, reading "Jaime DP", is written over a horizontal dashed line.

Jaime Marcelo Díaz Poveda

C.C.: 1713525671

AGRADECIMIENTOS

A Soledad, mi madre, por su infinita comprensión y cariño. A Marcelo, mi padre, por ser mi ejemplo a seguir en todos los aspectos. A César, mi hermano, de quien fui heredando toda la pasión que siento por el deporte y el fútbol. A mis mejores amigos, por ser un refugio y una fuente de alegría en mi vida.

A la Universidad Particular Internacional SEK y a todos los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas por todas las enseñanzas y conocimientos transmitidos. En especial, a mi director de tesis, el Dr. Martín Dotti Battel, por su amistad y apoyo incondicional durante la realización de este trabajo de titulación y a lo largo de toda mi carrera universitaria. También extendo mi agradecimiento al Dr. Esteban Ron Castro, por su respaldo y apertura desde que esta tesis era tan solo una idea.

DEDICATORIA

A mis padres Soledad y Marcelo. Gracias por su infinito cariño y apoyo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN JURAMENTADA	1
DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS.....	2
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE	4
AGRADECIMIENTOS	5
DEDICATORIA	6
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	6
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN.....	10
Ficha técnica del trabajo de titulación.....	10
Metodología.....	12
DESARROLLO DE LA INTRODUCCIÓN	15
CAPÍTULO I: Antecedentes, justificación, descripción y prospectiva.	18
CAPÍTULO II: Marco Teórico, marco normativo y casuística.....	32
Evolución histórica del concepto de remuneración.	32
NORMATIVA NACIONAL APLICABLE EN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE FUTBOLISTAS PROFESIONALES Y CLUBES.....	37
NORMATIVA INTERNACIONAL APLICABLE EN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE FUTBOLISTAS PROFESIONALES Y CLUBES.	50
CASUÍSTICA: ANÁLISIS DE CONTRATOS LABORALES SUSCRITOS ENTRE FUTBOLISTAS PROFESIONALES Y CLUBES.	62
Análisis de la vulneración de las garantías que posee la remuneración a partir de la normativa y casuística descrita.	76
CAPÍTULO III: Solución del problema jurídico.....	85
Derecho Comparado.....	85
SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL RELATIVAS A LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL.	90
CONCLUSIONES	95
PROPUESTA DE SOLUCIÓN Y RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFÍA.....	108
ANEXOS.....	115

RESUMEN

Palabras clave: remuneración, garantía, igualdad, oportunidad, integridad, dispersión normativa.

En el Convenio Nro. 95 de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre la Protección del Salario (1949) se establece un conjunto de garantías que protegen a la remuneración. Este trabajo de titulación se centra en el análisis de tres de esas garantías de la remuneración: la igualdad, la oportunidad y la integridad dentro de los contratos laborales suscritos por futbolistas profesionales en el fútbol ecuatoriano.

La vulneración de estas garantías que posee la remuneración dentro de las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes del fútbol ecuatoriano es un problema jurídico que se encasilla en una tipología específica, la dispersión normativa. Este tipo de problema jurídico involucra que existen varios criterios, parámetros, mandamientos, prohibiciones y reglas acerca de la correcta determinación y forma de pago de la remuneración provenientes de distintas normas, leyes, reglamentos, sentencias, tratados internacionales, informes técnicos, opiniones consultivas y recomendaciones. Esta gran cantidad de criterios y parámetros genera un vaciamiento de la remuneración, es decir, esta institución jurídica deja de ser efectiva a partir de su mala interpretación y utilización.

Ante el problema jurídico planteado, este trabajo de titulación propone la creación de una nueva Ley del Futbolista Profesional en la cual las garantías de igualdad, oportunidad e integridad de la remuneración no sean vulneradas y cumplan su propósito: tutelar, proteger y asegurar el respeto de la remuneración.

ABSTRACT

Key words: remuneration, guarantee, equality, timeliness, integrity, normative dispersion.

In the Agreement No.95 of International Labour Organization ILO about wage protection (1949) a set of guarantees are established to protect remuneration. This degree work focuses on the analysis of three of this remuneration guarantees: equality, timeliness and integrity within the labor contracts signed by professional soccer players in ecuadorian soccer.

The infringement of these guarantees of remuneration within labor relations between professional soccer players and ecuadorian soccer clubs is a legal problem that falls into a specific typology, the normative dispersion.

This type of legal problem involves the existence of several criteria, parameters, mandates, prohibitions and rules about the correct determination and method of payment of remuneration arising from different rules, laws, rules of procedure, judgments, international treaties, technical reports, advisory opinions and recommendations. This large number of criteria and parameters generates a hollowing out of remuneration, in other words, this legal institution ceases to be effective when it is misinterpreted and misused.

In view of the legal problem raised this degree work proposes the creation of a new Professional Soccer Player's Law in which guarantees of equality, , timeliness and integrity of remuneration are not infringed and fulfill their purpose: to safeguard, protect and ensure respect for remuneration.

INTRODUCCIÓN

Ficha técnica del trabajo de titulación.

- **Tema:** La vulneración de garantías en la remuneración de los contratos laborales en el fútbol ecuatoriano.
- **Problema Jurídico:** La vulneración de las garantías que posee la remuneración dentro de los contratos laborales por prestación de servicios suscritos por futbolistas profesionales en el fútbol ecuatoriano.

- **Tipología del problema jurídico:** Dispersión normativa.

- **Justificación del problema jurídico:**

Existe dispersión normativa porque varias leyes, normas, reglamentos, sentencias y acuerdos internacionales señalan diferentes especificaciones y aspectos a tomar cuenta para determinar el monto correspondiente a la remuneración que deben recibir jugadores y jugadoras profesionales de fútbol.

Como parte de esa normativa, se encuentran leyes como la Constitución, la Ley del Futbolista Profesional y el Código de Trabajo. También, convenios de la OIT, sentencias de la Corte Constitucional, acuerdos y disposiciones del Ministerio de Trabajo. Por otra parte, estatutos y reglamentos de la F.E.F., LigaPro, Conmebol y F.I.F.A.

Toda esta normativa genera vaciamiento e incertidumbre respecto de cuál es la norma aplicable para determinar la remuneración de los y las futbolistas profesionales ecuatorianos. Al mismo tiempo, este cúmulo de normativa propicia la vulneración de las garantías que protegen a la remuneración, que es un derecho adquirido de los trabajadores.

- **Relevancia del problema jurídico y prospectiva del aporte:**

Dentro de las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes existen algunas vulneraciones, principalmente, con respecto al derecho a la remuneración y las garantías que amparan tal derecho.

El monto correspondiente a la remuneración que reciben los futbolistas profesionales ecuatorianos varía mucho y existe una extensa brecha si comparamos los contratos de futbolistas profesionales mujeres y hombres. (FIFPRO, 2017). Así mismo, hay una clara diferencia entre la remuneración percibida por futbolistas profesionales que prestan sus servicios en equipos de primera categoría y quienes forman parte de equipos participantes en categorías inferiores. (FIFPRO, 2016).

Esta realidad descrita dentro de los contratos suscritos por futbolistas profesionales provoca una vulneración directa al principio de igualdad de la remuneración, de acuerdo al cual, si el trabajador (en este caso, el futbolista profesional) realiza un trabajo igual al de los demás trabajadores, le corresponde igual remuneración. (Monesterolo, 2018).

Paralelamente a la vulneración del principio fundamental de igualdad de la remuneración, se transgreden en consecuencia algunas de las garantías que protegen este derecho: garantías de igualdad, integridad, oportunidad e intransferibilidad. Lo cual vulnera en gran medida un derecho esencial como es la remuneración dentro de las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes.

- **Objetivo General:**

Determinar la normativa adecuada que evite la vulneración de las garantías que posee la remuneración dentro de los contratos laborales suscritos por futbolistas profesionales.

- **Objetivos Específicos:**

- Identificar las distintas vulneraciones a las garantías que posee el derecho a la remuneración dentro de los contratos laborales suscritos por futbolistas profesionales.
- Desarrollar, a través de un marco teórico y normativo histórico y actual, la vulneración de las garantías que posee la remuneración dentro de los contratos laborales suscritos por futbolistas profesionales.
- Resolver, a través de una propuesta de reforma a la Ley del Futbolista Profesional, las distintas vulneraciones que sufre el derecho a la remuneración dentro de los contratos laborales suscritos por futbolistas profesionales.

Metodología.

Para el desarrollo del presente trabajo, se realizará una investigación inductiva.

- **Fase 1: Metodología General – Determinación del problema jurídico.**

Para la investigación de este Trabajo de Titulación, es decir, la investigación general, se aplicará la metodología de investigación descriptiva de principio y fin, con la determinación de un problema jurídico empírico, aplicable a lo teórico, utilizando técnicas de:

1. Inteligencia normativa.
2. Investigación bibliográfica.
3. Derecho comparado.

- **Fase 2: Metodología Específica – Desarrollo del problema jurídico.**

Se aplicará una metodología de investigación jurídica acorde a lo que señala Reinaldo Mario Tantaleán Odar, en su obra “El Problema de Investigación Jurídica” (2019), en donde el autor plantea 3 mecanismos de investigación: teórico, empírico y tecnológico.

Este trabajo asimilará dos de esos mecanismos:

- Primero, el mecanismo teórico, a través del cual, se realizará un encuadre de las instituciones jurídicas relevantes a una teoría o doctrina aplicable históricamente.
- Segundo, se justificará el problema jurídico a través del empirismo, donde el estudiante describe el origen de su problema jurídico desde la experiencia (personal/preprofesional, casuística-emblemática, alertas de opinión pública). (Tantaleán, 2019).

Se descarta el mecanismo tecnológico propuesto por el autor, ya que se hace referencia al desarrollo de textos normativos, lo cual será tratado por el estudiante de manera independiente en este trabajo.

- **Fase 3: Resolución del problema jurídico.**

Dentro de esta fase se aplican dos tipos de metodología:

Primero, un desarrollo normativo técnico de nivel: en el caso del presente trabajo de titulación, la solución planteada tendrá un nivel legal y reglamentario.

Segundo, subsidiariamente, se aplicará el litigio estratégico. Ya que esta metodología está condicionada a la existencia de un caso y una lucha histórica de derechos. Además, bajo esta metodología pueden existir varias consecuencias y efectos no controlados.

- **Fase 4: Metodología Auxiliar – Derecho comparado.**

Utilización referenciada de legislación comparada en estudio de la institución jurídica central (la remuneración), a través de la variable jurídica de adaptación.

El Derecho comparado es una metodología de investigación que compara instituciones jurídicas centrales para mejorarlas. Para ello, tiene que darse un proceso de adaptación de dichas instituciones.

Es necesaria la utilización de una matriz en donde se incluye al país receptor junto a los países comparados (por lo menos, 2 países de diferentes familias jurídicas).

- Delimitaciones

- Territorial/jurisdicción: el estudio se aplicará únicamente al caso ecuatoriano. A pesar de tomar en cuenta esporádicamente tratados internacionales aplicables.
- Limitación cuantitativa: el presente trabajo anticipa limitación cuantitativa de procesamiento de datos. Ya que hay una reducción de fuentes oficiales en el país sobre el problema jurídico planteado en este trabajo de titulación.
- Limitación voluntaria exploratoria en Derecho comparado: se limitará la exploración en Derecho comparado a un mínimo de dos países y máximo cuatro, para realizar el ejercicio de Derecho comparado y adaptación de la institución jurídica.

- **Solución de la problemática planteada.**

Desarrollo normativo para una propuesta de una nueva Ley del Futbolista Profesional, cuyo contenido no vulnere las garantías que posee la remuneración.

Además, en el caso de una vulneración a los derechos de futbolistas profesionales como consecuencia de lo que establece actualmente el contenido de la Ley del Futbolista profesional, otra posible solución es la presentación de una Acción de Inconstitucionalidad en contra de la mencionada Ley.

DESARROLLO DE LA INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es, en primer lugar, un requisito de titulación en la UISEK. Es, además, una investigación principalmente empírica, una recopilación normativa, una referencia doctrinaria, un ejercicio de comparación de las instituciones jurídicas analizadas y una propuesta de solución para el problema jurídico planteado.

Dentro de este trabajo de titulación, se identifica y explora el problema jurídico “La vulneración de las garantías que posee la remuneración dentro de los contratos laborales suscritos por futbolistas profesionales en el fútbol ecuatoriano”. Dicho problema jurídico se encasilla en una tipología específica, una dispersión normativa, la cual involucra que varias normas, leyes, sentencias, reglamentos y acuerdos internacionales señalan distintos aspectos y formas de determinar el monto de dinero apropiado que les corresponde recibir a los futbolistas profesionales por concepto de su remuneración en el fútbol profesional ecuatoriano. Toda esta normativa que proviene de distintas fuentes legales genera alta incertidumbre respecto de cuál es el monto correcto que deben percibir los futbolistas profesionales correspondiente a su remuneración. En consecuencia, se genera un vaciamiento en torno a esta institución jurídica.

La mencionada dispersión normativa fue identificada empíricamente, a través de la lectura de informes publicados por la Federación Internacional de Asociaciones de Futbolistas Profesionales FIFPRO, respecto de las condiciones de trabajo de futbolistas profesionales hombres y mujeres en la actualidad. Dichos informes son “Reporte Global sobre el Empleo y las Condiciones de Trabajo” (2016) y “Reporte Global sobre el Empleo y las Condiciones de Trabajo en el Fútbol Femenino” (2017). Tales informes desprenden datos que demuestran una clara vulneración hacia los futbolistas profesionales hombres y mujeres con respecto a su derecho a la

remuneración. En cuanto a los futbolistas profesionales hombres, cerca de la mitad ha experimentado incumplimientos o demoras en el pago de su remuneración. En muchos de los casos, el incumplimiento de pago de su remuneración ha sobrepasado los 3 meses. (FIFPRO, 2016).

En cuanto a las futbolistas profesionales mujeres, la situación es aún más crítica. Sólo la mitad recibe una remuneración, en la mayoría de los casos, no superior a 600 dólares. Por otra parte, casi la mitad de futbolistas profesionales mujeres reportó incumplimientos y demoras en el pago de su remuneración. (FIFPRO, 2017).

Si bien hasta la fecha FIFPRO no ha realizado un informe sobre las condiciones de trabajo en el fútbol ecuatoriano, sí se han publicado algunas noticias en diferentes medios de comunicación que tratan sobre la situación salarial de futbolistas profesionales en nuestro balompié. Según una investigación periodística realizada por Diario El Universo en 2019, sólo tres equipos de la Liga Profesional Femenina pagan las correspondientes remuneraciones a todas sus jugadoras. Estos equipos son Dragonas IDV, Ñañas F.C. y Guerreras Albas LDU. Además, dicha investigación concluyó que el monto de dinero correspondiente a la remuneración que reciben las futbolistas profesionales ecuatorianas alcanza en promedio los 400 dólares. Mientras que, en el caso de futbolistas profesionales hombres, su remuneración puede alcanzar 30.000 dólares mensuales en algunos casos. (Redacción El Universo, 2019).

Los datos anteriormente descritos, evidencian graves vulneraciones a los futbolistas profesionales, tanto hombres como mujeres, respecto a su derecho a una remuneración, ya sea por incumplimiento de pago, demoras en el pago o remuneraciones excesivamente bajas.

Con el fin de tratar el problema jurídico, aplicaremos, en primer lugar (Fase 1), una metodología general. Teóricamente, el presente trabajo de titulación hace una

referencia doctrinaria para determinar históricamente la evolución de la institución jurídica central –la remuneración-, referida en el problema jurídico.

Vale mencionar que la remuneración, como institución jurídica central, así como el problema jurídico planteado, se encuentran apadrinados por una doctrina específica, el Garantismo. Dicha doctrina plantea la protección de los derechos fundamentales de cada persona, a través de la correcta creación, aprobación y aplicación de las normas jurídicas, erradicando y eliminando así, posibles arbitrariedades. (Salazar Ugarte, 2011).

Se aplicará, además, una metodología específica (Fase 2), en donde este trabajo de titulación producirá una inteligencia normativa a través de un proceso de recopilación, con lo cual se abordará la institución jurídica central determinada en el problema jurídico y se logrará establecer referencias de las instituciones jurídicas subsidiarias.

Por otra parte, este trabajo de titulación es un ejercicio de Derecho comparado de 2 países: Argentina y España, con respecto al país receptor, Ecuador. Dicho ejercicio de Derecho comparado busca un mejoramiento de las instituciones jurídicas abordadas a través de la adaptación.

Este trabajo de titulación también constituye una singularización de la institución jurídica encuadrada en el problema jurídico (la remuneración).

Finalmente, el presente trabajo será una propuesta de solución al problema jurídico planteado.

CAPÍTULO I: Antecedentes, justificación, descripción y prospectiva.

Como parte de este primer capítulo, se desarrollará una descripción formal del problema jurídico planteado en este trabajo de titulación. Dicha descripción será tanto empírica como normativa.

El problema jurídico planteado dentro de este trabajo de titulación es “La vulneración de las garantías que posee la remuneración dentro de los contratos por prestación de servicios laborales suscritos por futbolistas profesionales en el fútbol ecuatoriano”.

Desde el punto de vista empírico, dicho problema jurídico se puede evidenciar, en primer lugar, a través de la brecha salarial existente entre futbolistas profesionales mujeres y hombres. Dicha brecha salarial genera una falta de igualdad retributiva dentro del fútbol profesional ecuatoriano. Existen varias investigaciones periodísticas en torno a la mencionada brecha salarial.

Una investigación periodística realizada por Diario El Universo en 2019, arroja datos muy interesantes sobre la inequidad salarial entre hombres y mujeres dentro de nuestro fútbol profesional. Se menciona, por ejemplo, que el promedio salarial percibido por las futbolistas profesionales era 394 dólares, es decir, el salario básico vigente en ese momento. Mientras que, en el fútbol profesional masculino, un jugador puede llegar a recibir hasta 15.000 dólares por concepto de su remuneración. (El Universo, 2019).

La inequidad salarial es sólo uno de los aspectos que demuestran una brecha entre futbolistas profesionales hombres y mujeres. Otra vulneración existente es el no pago de remuneraciones. Hasta 2019, el único equipo de la Liga Profesional Femenina que inscribió los contratos laborales y cumplió con el pago de remuneraciones a todas sus jugadoras era Ñañas F.C. Para 2022, tan sólo 3 equipos inscribieron debidamente a sus jugadoras y cumplieron con el pago de remuneraciones a todas sus jugadoras

según el sistema COMET de la Federación Ecuatoriana de Fútbol: Ñañas F.C., Dragonas de Independiente del Valle y Guerreras Albas. (El Comercio, 2022).

Con respecto al fútbol profesional masculino, a través del sistema COMET de la F.E.F., se realiza un control riguroso sobre la inscripción de contratos de todos los jugadores de cada equipo previo al arranque del campeonato. Dicho control observa las condiciones contractuales de cada futbolista profesional. Si la inscripción del contrato no está verificada y aprobada, el jugador no puede competir. Con esto, se puede observar que, en el caso del fútbol profesional masculino ecuatoriano se contrarresta en cierta medida las posibles vulneraciones en cuanto al derecho a la remuneración de los jugadores. (Sistema Comet F.E.F., 2018).

Otra de las evidencias de la brecha salarial entre futbolistas profesionales hombres y mujeres es el incumplimiento de pago de remuneraciones. Según el Reporte sobre el Empleo y las Condiciones de Trabajo en el Fútbol Profesional Femenino emitido por FIFPRO, el 37% de jugadoras profesionales a nivel mundial han reportado un incumplimiento de pago de sus remuneraciones de hasta tres meses, y un 9% de más de tres meses. (FIFPRO, 2017).

En el caso del fútbol profesional masculino, se evidencian también casos de pago tardío de remuneraciones, aunque en menor medida. Según el Reporte sobre el Empleo y las Condiciones de Trabajo en el Fútbol Profesional Masculino emitido por FIFPRO, el 19.4% de jugadores profesionales han experimentado incumplimientos de pago de hasta tres meses y un 5.6% han reportado un incumplimiento de pago de más tres meses. (FIFPRO, 2016).

A través de estos datos, se puede evidenciar que, tanto los futbolistas profesionales hombres como mujeres, han sufrido vulneraciones en cuanto al pago oportuno de sus

remuneraciones. Sin embargo, en el caso del fútbol femenino, los casos casi se duplican con respecto al fútbol masculino.

Todo lo antes expuesto se desprende de la revisión de artículos periodísticos e informes técnicos y estadísticos. Demuestra, de manera empírica, una vulneración a la remuneración y a las garantías que rodean y protegen esta institución jurídica.

Ahora bien, desde una perspectiva jurídica, existen seis garantías que protegen a la remuneración: igualdad, oportunidad, integridad, intransferibilidad, inembargabilidad y su consideración como privilegio de primera clase. (Monesterolo, 2018).

La garantía de igualdad involucra que, por la realización de un mismo trabajo, tanto hombres como mujeres deben recibir igual remuneración, sin que pueda darse distinción alguna. Esta garantía tiene como fundamento el principio de igualdad de la remuneración, según el cual por la ejecución de un mismo trabajo corresponde el mismo monto por concepto de remuneración. (Monesterolo, 2018, págs. 123-125).

Con respecto a la garantía de oportunidad de la remuneración, esta involucra el pago oportuno del monto correspondiente a la remuneración como contraprestación a los servicios prestados por el trabajador. De ser un sueldo, el pago debe realizarse mensualmente. Al tratarse de un salario, el pago debe realizarse semanalmente. (Monesterolo, 2018, pág. 124).

Por otra parte, la integridad como garantía que posee la remuneración enmarca la obligatoriedad de que el trabajador reciba de su empleador el monto correspondiente a su remuneración en su totalidad, -el monto de dinero de forma íntegra-. Esta garantía busca asegurar que el trabajador pueda cubrir de manera eficaz sus necesidades y las

de su familia. En ese sentido, se encuentra íntimamente ligada al principio de suficiencia de la remuneración. (Monesterolo, 2018, pág. 124)

Sobre la intransferibilidad como garantía de la remuneración, involucra la necesidad imperiosa de que el trabajador sea el único destinatario del monto correspondiente a su remuneración. Por tanto, esta garantía busca establecer a la remuneración como un derecho personal del trabajador a través del cual logre ser el sustento de su familia. Esta garantía tiene como fundamento y se encuentra atada al principio de suficiencia de la remuneración. (Monesterolo, 2018, pág. 125).

La garantía de inembargabilidad de la remuneración asegura que el monto correspondiente al sueldo o salario que el trabajador percibe no pueda ser embargado bajo ninguna circunstancia. Esta garantía se sustenta, de igual manera, en la garantía de suficiencia de la remuneración. No puede ser embargado porque el salario representa el sustento personal y familiar del trabajador, además de ser la contraprestación por el trabajo que desempeña diariamente. (Monesterolo, 2018, pág. 125).

La garantía que categoriza a la remuneración como un privilegio de primera clase plantea que, en caso de la quiebra o liquidación de una empresa, el pago de las remuneraciones a los trabajadores de tal compañía prevalecerá por encima de otros proveedores y otras obligaciones pendientes de la corporación. (Monesterolo, 2018, pág. 125)

Es necesario mencionar que el problema jurídico descrito en este trabajo de titulación no sólo involucra la vulneración de algunas de las garantías que protegen a la remuneración; el problema supone también una incertidumbre jurídica generada por la gran cantidad de normas, leyes, reglamentos, sentencias, opiniones, acuerdos

ministeriales y tratados internacionales, cuyo contenido posee diferentes perspectivas acerca de cuál sería el monto correspondiente a la remuneración más adecuado a ser percibido por los y las futbolistas profesionales.

Lo antes mencionado provoca un vaciamiento de la institución jurídica central (remuneración). Es decir, dicha institución jurídica va perdiendo trascendencia y funcionalidad. Tomando en cuenta aquello, el problema jurídico de este trabajo de titulación se encasilla también en una tipología específica, la dispersión normativa.

La dispersión normativa es un tipo de problema jurídico que se presenta cuando existen múltiples disposiciones legales que abordan una misma cuestión o institución jurídica bajo puntos de vista distintos. Como consecuencia, se genera una multiplicidad de criterios, inconsistencias y ambigüedades. Es decir, la dispersión normativa tiene como efecto una incompreensión del marco legal que rodea a una institución jurídica. (Atienza, 2012).

La dispersión normativa en torno a la remuneración sucede y se encuentra en normas provenientes de la Constitución, la Ley del Futbolista Profesional, el Código del Trabajo, el Reglamento Jurídico de LigaPro, el Estatuto de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, el Reglamento de Competiciones de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, Sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador y de la Corte Nacional de Justicia.

Además, el marco legal internacional contribuye a la mencionada dispersión normativa en torno a la remuneración. Con normas y parámetros provenientes de diferentes tratados internacionales, entre los cuales se destacan los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Protección del Salario (Convenio 95 de la OIT), Garantías de la Remuneración (Convenio 100 de la OIT) y sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación (Convenio 111 de la OIT).

En cuanto al Sistema Interamericano de Derechos Humanos, ciertas sentencias y opiniones emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos contribuyen a la dispersión normativa que sufre la remuneración, de las cuales, la que más destaca, es la sentencia dentro del caso “Meza vs. Ecuador” que fue resuelto por la CIDH en 2021, por tratarse de la vulneración de la remuneración tras la prestación de servicios laborales de un futbolista profesional extranjero en el fútbol ecuatoriano.

Adicionalmente, el Reglamento para el Estatuto y la Transferencia de Jugadores emitido por la FIFA en 2024, cuyas normas son de aplicación obligatoria en el Ecuador y todos los países asociados a la misma, así como los Informes sobre el Empleo y las Condiciones de Trabajo del Fútbol Masculino (2016) y Femenino (2017), incrementan el marco legal en torno a la remuneración, así como su vaciamiento.

El problema jurídico planteado en este trabajo de titulación aborda las siguientes instituciones jurídicas. En primer lugar, la institución jurídica central es la remuneración. Por otro lado, la institución jurídica subsidiaria corresponde a los servicios laborales contractuales prestados por futbolistas profesionales.

Empezando con la institución jurídica central, es necesario destacar algunas de las definiciones más relevantes sobre la remuneración.

Para Ávila Santamaría, la remuneración es la retribución económica que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador. La remuneración incluye el salario básico, más aquellos ingresos que el trabajador perciba por razón de horas extraordinarias y suplementarias, comisiones, participaciones en beneficio, retribuciones de carácter normal y servicios especiales. (Ávila, 2013)

Esta definición es de gran importancia para el propósito que tiene este trabajo de titulación, ya que menciona los componentes que tiene la remuneración de una manera

clara. Con ello, permite tener noción de la remuneración en cuanto a su composición. Aspectos que serán analizados posteriormente, cuando este trabajo se enfoque en la garantía de integridad de la remuneración.

Por otro lado, Monesterolo Lencioni (2018) menciona que la remuneración es la contraprestación por el servicio prestado en relación de subordinación. Se considera, además, el elemento esencial del contrato de trabajo, el principal derecho del trabajador y, en consecuencia, la principal obligación del empleador. (Monesterolo, 2018, pág. 119).

Esta definición de la remuneración es relevante por establecer esta institución como una “contraprestación por el servicio prestado”; es decir, justamente lo que ocurre en las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes, en donde el jugador brinda ciertos servicios laborales específicos en favor del club (desempeño deportivo, representación de marca, asistencia y participación en eventos, entre otros) y a cambio recibe un monto de dinero mensualmente. En ese sentido, el término contraprestación es la palabra que mejor define a la remuneración.

Por su parte, Urquijo (2013) define a la remuneración como la totalidad de pagos que un trabajador debe recibir de su empleador, por la prestación de sus servicios. Además, el mencionado autor, menciona dentro de su definición la principal clasificación que tiene la remuneración según el Derecho Laboral Individual: la remuneración puede ser por concepto de sueldo o salario. (Urquijo García, 2013).

En relación a esta definición, es necesario mencionar el Art. 80 del Código de Trabajo, según el cual el término salario hace referencia “al estipendio que recibe el obrero de su empleador y que se encuentra determinado en el contrato de trabajo”. Acerca del

suelo, el mismo artículo señala que el sueldo es “la remuneración que percibe un empleado, igualmente, en virtud de su contrato de trabajo. (Código del Trabajo, 2021).

Tomando en cuenta lo anterior, se puede mencionar que la remuneración por concepto de salario le corresponde al obrero, es decir, un trabajador que al prestar sus servicios laborales realiza un esfuerzo predominantemente físico. Mientras que, la remuneración por concepto de sueldo le corresponde al empleado, un trabajador que, al prestar sus servicios laborales, realiza un esfuerzo predominantemente intelectual.

Desde esta perspectiva, los futbolistas profesionales perciben un salario, ya que, dentro de su prestación de servicios en favor de los clubes, realizan dos principales actividades con eminente preponderancia del esfuerzo físico por sobre el esfuerzo intelectual: disputar los partidos nacionales e internacionales y cumplir con los entrenamientos.

Basado en la doctrina revisada, mi propia definición de remuneración indica que se trata del monto de dinero que merece recibir el trabajador tras haber llevado a cabo un trabajo específico en favor de su empleador. Dicho monto de dinero correspondiente a la remuneración debe ser acordado libre y voluntariamente entre las partes que componen la relación laboral. No puede ser inferior al salario básico vigente y debe contener todos los componentes que constituyen este derecho.

Ahora bien, respecto de la institución jurídica subsidiaria, la prestación de servicios dentro los contratos laborales individuales, es necesario mencionar algunas de las definiciones más importantes:

Según Alvear Macías (2019), la relación laboral puede darse bajo la modalidad de prestación de servicios laborales, sin que dicha relación laboral deje de tener los siguientes derechos y obligaciones: la existencia de subordinación y dependencia, la

estabilidad y continuidad laboral, la remuneración justa, entre otras. (Álvear Macías, 2019).

Esta definición destaca un elemento fundamental de la relación laboral y el contrato de trabajo, que es la relación de dependencia. Es decir, en la prestación de servicios laborales existe una relación jerárquica, en la cual el empleador tiene la facultad de dirigir y controlar las actividades que realice el trabajador, quien se encuentra subordinado a las órdenes de su patrono.

La dependencia y la subordinación son los elementos clave por los cuales se puede diferenciar un contrato laboral bajo la modalidad de prestación de servicios laborales de un contrato de prestación de servicios autónomos. En el primer tipo de contrato, todos los derechos, obligaciones e implicaciones de una relación laboral se deben prever y respetar. Incluso, existe una relación de poder entre el empleador y el trabajador. Se establece un lugar de trabajo, un horario y el trabajador está subordinado a las disposiciones del empleador. En el segundo tipo de contrato hay independencia del prestador de servicios y, por tanto, tiene libertad para decidir la forma, el lugar y el momento en el cual desea realizar sus tareas. (Álvear Macías, 2019).

Ahora corresponde detallar la situación jurídica nacional que actualmente atraviesa la remuneración y todas las garantías que la rodean y protegen.

En este momento la remuneración es una institución jurídica consagrada en nuestra Constitución vigente que establece en su Art. 33 que “El Estado tiene la obligación de garantizar a los trabajadores remuneraciones y retribuciones justas”, proclamando así, el derecho a recibir una remuneración. El mismo artículo establece el derecho a desempeñar “un trabajo libremente escogido y aceptado”, con lo cual, también se

puede hablar de libertad en la determinación de la remuneración, que es uno de sus principios.

El Art. 328 de nuestra Constitución señala que “el pago de la remuneración se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuida ni descontada salvo con autorización del trabajador de disposición de la ley”. Proclamando el principio de libertad y las garantías de oportunidad e integridad de la remuneración. (Constitución de la República del Ecuador, 2022).

El Art. 331 de la Constitución indica “la obligación del Estado de garantizar una remuneración equitativa para las mujeres y de adoptar las medidas necesarias para eliminar las desigualdades”, estableciendo la garantía de igualdad de la remuneración. (Constitución de la República del Ecuador, 2022).

El Art. 66 de la Constitución, en su numeral 2), garantiza a las personas el derecho a una vida digna. Un derecho muy relacionado con el principio de suficiencia de la remuneración. El numeral 16) del mismo artículo establece el derecho que tienen las personas a la libertad de contratación, con lo que vuelve a proclamar el principio de libertad de la remuneración. (Constitución de la República del Ecuador, 2022).

En cuanto a nuestro Código del Trabajo, en su Art. 79 establece que “a trabajo de igual valor, le corresponde igual remuneración, consagrando así, el principio de igualdad de la remuneración. (Código del Trabajo, 2021).

En su Art. 81, el Código del Trabajo señala “que los sueldos y salarios se estipularán libremente, respetando siempre los mínimos legales”. En este artículo se encuentra contenido el principio de libertad de la remuneración. (Código del Trabajo, 2021).

El Art. 86 del Código del Trabajo señala que “las remuneraciones serán pagadas directamente al trabajador”. En este artículo se encuentra plasmada la garantía de intransferibilidad de la remuneración. (Código del Trabajo, 2021).

El Art. 90 del Código del Trabajo señala que “el empleador podrá retener el salario o sueldo por cuenta de anticipos o por compra de artículos producidos por la empresa, pero tan sólo hasta el diez por ciento del importe de la remuneración mensual”, con lo cual se establece un límite para no transgredir la garantía de integridad de la remuneración. (Código del Trabajo, 2021).

La garantía de integridad de la remuneración también está contenida en el Art. 93 del Código del Trabajo, el cual señala “que, en los días de descanso obligatorio, el trabajador tiene derecho a recibir su remuneración íntegra”. Así mismo, en el Art 53 se establece “el pago de la remuneración íntegra en los días de descanso semanal forzoso.” (Código del Trabajo, 2021).

El Art. 96 del Código de Trabajo establece que “la remuneración deberá pagarse en días hábiles, durante las horas de trabajo y en el lugar de trabajo”, haciendo referencia al principio de oportunidad de la remuneración. (Código del Trabajo, 2021).

En cuanto a los acuerdos ministeriales relacionados con la remuneración y las garantías que la rodean, tres de ellos son trascendentes por su contenido:

- El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013, del 19 de enero de 2024, que versa sobre el derecho a la remuneración y a las retribuciones justas.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-031, del 7 de marzo de 2024, que trata sobre el derecho al trabajo y una remuneración digna.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2023-112, del 6 de septiembre 2023 que versa sobre la supervisión al pago de remuneraciones en base a un análisis previo.

En cuanto a la Ley del Futbolista Profesional, las normas en torno a la remuneración y sus garantías son las siguientes:

El artículo 1, que establece un concepto de futbolista profesional, según el cual, “un futbolista profesional es un deportista que ha celebrado un contrato con un club afiliado a la Federación Ecuatoriana de Fútbol y percibe una remuneración económica”. Este artículo limita la práctica profesional del fútbol únicamente para aquellos futbolistas que reciban una contraprestación por llevar a cabo dicha práctica. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

El artículo 13 establece ciertas reglas sobre la existencia de primas por la transferencia de un jugador. Específicamente, señala los porcentajes máximos correspondientes a una prima y a quién le corresponde cubrir dichos valores. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

El artículo 18 de la Ley del Futbolista Profesional se refiere puntualmente a la garantía de oportunidad de la remuneración. En dicho artículo se establece que “el pago de la remuneración a los futbolistas profesionales debe hacerse mensualmente y dentro de los 10 primeros días de cada mes”. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

El artículo 19 de la Ley del Futbolista Profesional señala la necesidad imperiosa de claridad respecto de la remuneración que percibirá el futbolista profesional dentro de su contrato. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

El artículo 20 de la Ley del Futbolista Profesional hace una precisión respecto de las primas dentro de los contratos suscritos por futbolistas profesionales. Establece que “no tienen carácter de remuneración. No forman parte de la remuneración”. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

En cuanto al Reglamento Jurídico de LigaPro (2022), en los artículos 10, 11 y 12 se detalla el proceso de inscripción de un jugador para su consecuente participación en el Campeonato Nacional Ecuatoriano. Los contratos deben ser cargados al Sistema COMET, donde se realiza un control de licitud que incluye las condiciones económicas. Respecto del monto de la remuneración, tiene un límite mínimo y máximo que no puede sobrepasar. Por lo cual, este proceso de supervisión busca, en cierta medida el respeto del principio y garantía de igualdad de la remuneración. (Reglamento Jurídico de Ligapro, 2022).

Por otra parte, el Art. 55 del Reglamento del Jugador de la F.E.F. le otorga al Tribunal de Apelaciones la facultad de resolver y sancionar aquellos incumplimientos de pago a los futbolistas profesionales de parte de sus respectivos clubes. Por lo tanto, es una norma que versa acerca de la garantía de oportunidad de la remuneración. (Reglamento Jurídico de Ligapro, 2022).

Por otra parte, existen sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador referentes a los principios y garantías de la remuneración, que nacieron a partir de acciones extraordinarias de protección presentadas por trabajadores que vieron vulnerado su derecho a percibir su sueldo o salario de forma equitativa, oportuna e íntegra. Así mismo, se han presentado acciones por inconstitucionalidad sobre el contenido de la Ley del Futbolista por la transgresión de los principios y garantías de la remuneración.

En cuanto a la situación jurídica internacional de la remuneración y sus respectivas garantías, es necesario mencionar algunos de los tratados internacionales que proclaman y protegen dichas garantías. Estos tratados internacionales han sido emitidos principalmente por la Organización Internacional del Trabajo. Entre los cuales, destacan los siguientes.

- Convenio Nro. 95 de la OIT sobre la Protección del Salario (1949).

- Convenio Nro. 100 de la OIT sobre la Igualdad de la Remuneración (1951).
- Convenio Nro. 156 de la OIT sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras (1981).

Dentro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos destaca una sentencia emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos dentro del caso “Meza vs. Ecuador” (2023), donde se determinó la vulneración de los derechos laborales que como jugador profesional tenía el accionante y el inmediato pago de todas las remuneraciones y compensaciones que le correspondían de acuerdo a su contrato suscrito con un club ecuatoriano.

Dentro de las normas, recomendaciones e informes técnicos, es necesario destacar los Informes Globales sobre el Empleo y las Condiciones de Trabajo dentro del Fútbol Masculino (2016) y Femenino (2017), en los cuales se detallan cifras y porcentajes de incumplimiento de pago, pago tardío y pago insuficiente para futbolistas profesionales hombres y mujeres a nivel global. Con los cuales se pueden evidenciar vulneraciones a las garantías de igualdad, oportunidad e integridad de la remuneración.

Como se puede apreciar, existen varios criterios y parámetros provenientes de distintas normas, leyes, reglamentos, sentencias, tratados internacionales, informes, opiniones consultivas y recomendaciones acerca de la remuneración y de las garantías que protegen esta institución jurídica. Lo que permite hablar de la existencia real y constatada del problema jurídico, bajo la tipología de dispersión normativa generada a partir de este cúmulo de criterios y parámetros acerca de las garantías de la remuneración. Dicha dispersión normativa, como ya se mencionó anteriormente, genera una incertidumbre acerca de cuál es el parámetro correcto y, por tanto, las leyes y normas aplicables para que los y las futbolistas reciban su remuneración sin transgredir ninguna de las garantías que posee esta institución jurídica.

CAPÍTULO II: Marco Teórico, marco normativo y casuística.

Evolución histórica del concepto de remuneración.

Monesterolo (2018), detalla una concepción actual de la remuneración muy adecuada, según la cual, la remuneración es el derecho que un trabajador tiene a recibir un pago, tras haber prestado un servicio en favor de su empleador, encontrándose en relación de subordinación. El derecho a la remuneración nace a partir de la celebración de un contrato entre el empleador y el trabajador, el cual, puede darse de manera expresa o tácita. (Monesterolo, 2018, pág. 119).

Es tal la relevancia de esta institución jurídica que, dentro de un contrato individual del trabajo, se constituye como el elemento central. Es un elemento que no puede dejar de especificarse dentro del contrato. Además, tomando en cuenta todos los derechos que posee un trabajador, se puede decir que el derecho a la remuneración es el principal.

El concepto de remuneración antes mencionado es el resultado de una evolución histórica, sobre la cual es necesario realizar un recorrido. Esta institución jurídica, su evolución y actuales problemas, incluido el problema jurídico que es objeto de análisis en este trabajo, se adecúa a la teoría jurídica del garantismo. El garantismo según Ferrajoli (2018) es una teoría y modelo jurídico que propone la existencia de técnicas y mecanismos idóneos para la protección de derechos subjetivos y fundamentales. (Ferrajoli, 2018, pág. 2).

De esta concepción de garantismo se puede abstraer también un significado de garantía, término que se puede entender como una técnica o mecanismo gracias al cual se puede imponer límites y condiciones que aseguran la tutela y satisfacción de los derechos subjetivos y fundamentales.

Dada la existencia de distintos grupos de derechos, Ferrajoli (2018), plantea distintos enfoques del garantismo: social, propietario, liberal, entre otros. El garantismo social se adecúa a mi problema jurídico, ya que está compuesto de garantías que buscan satisfacer los derechos sociales, entre los cuales se encuentran los derechos laborales. (Ferrajoli, 2018, pág. 3).

Como parte de este recorrido por las distintas concepciones de la remuneración, cabe mencionar nuestra norma suprema vigente, la Constitución del 2008, que contiene una concepción de la remuneración estrechamente ligada al derecho a una vida digna y decorosa. En ese sentido proclama la obligación del Estado de garantizar remuneraciones y retribuciones justas para todos los trabajadores que les permita tener una vida digna. (Art. 33, CRE). En esta definición de remuneración podemos ver como el garantismo social se entrelaza. Los derechos laborales (a la remuneración, al trabajo, a una vida digna) y por tanto sus garantías, están conexas entre sí con el fin de proteger al trabajador. (Constitución de la República del Ecuador, 2022).

Trujillo (2007), menciona que considerar a la remuneración como el pago por el trabajo realizado es una perspectiva muy limitada en torno a esta institución. El mencionado autor señala que la remuneración es la fuente de la dignidad y bienestar de los trabajadores y sus familias. Es el pilar fundamental de la justicia social y la dignidad humana. (Trujillo, 2007).

Esta definición ubica a la remuneración como un elemento fundamental en la realización personal y profesional del trabajador. Al igual que el derecho al trabajo, la remuneración es el medio de supervivencia del trabajador, le permite progresar, mejorar sus condiciones de vida. Incluso, desde una perspectiva más amplia el respeto a la remuneración posibilita el desarrollo de la sociedad y su protección se fundamenta

en el garantismo social, cuyo fin es que los ciudadanos pueden acceder a condiciones de vida dignas, en este caso, a través de la protección de su sueldo o salario.

La Constitución de 1998 contiene una noción acerca de la remuneración que se basa en los principios de igualdad y suficiencia de esta institución jurídica. En su Art. 35 señala que la remuneración debe ser justa, equitativa, suficiente y debe permitir la existencia digna del trabajador y su familia. También, en su Art. 36 establece la prohibición de todo tipo de discriminación salarial y la necesidad de una revisión periódica para fijar el salario mínimo. (Constitución de la República del Ecuador, 1998).

Esta definición de remuneración es bastante completa y alineada al garantismo social, ya que además de los principios de la remuneración ya mencionados, proclama la garantía de igualdad cuando establece la prohibición de todo tipo de discriminación salarial.

Continuando hacia atrás en este recuento, aparece la Ley de Modernización del Estado que entró en vigencia en 1995. A través de esta ley se implementaron medidas de flexibilización laboral bajo la justificación de una búsqueda de crecimiento económico. Sin embargo, lo que ocurrió en la práctica fue una precarización laboral. Con respecto a la remuneración provocó disminuciones considerables en sueldos y salarios para los trabajadores de casi todos los sectores productivos. En 1964, entró en vigencia la Ley de Reforma Agraria que al menos en la teoría iba a significar un mejoramiento de las condiciones laborales, especialmente para trabajadores del campo. Pero las vulneraciones en cuanto al pago de remuneraciones siguieron presentándose mediante salarios bajos y a destiempo. (Villaroel & Medina, 2022, págs. 186, 187).

Por tanto, la Ley de Modernización del Estado (1995) significó un retroceso en cuanto al garantismo social y a la protección de los derechos laborales. A través de esta ley se permitió una vulneración más grave del principio de suficiencia de la remuneración y de la garantía de oportunidad de la remuneración.

Fue la Constitución de 1945 la que incluía en su contenido a la remuneración como un derecho. En su Art. 148, se establece “el derecho a una remuneración mínima suficiente para solventar gastos personales y necesarios. Esta remuneración es inembargable, salvo en casos de pensiones alimenticias”. La inclusión de este derecho le brindó especial relevancia y connotación a la mencionada norma suprema. (Villaroel & Medina, 2022, págs. 188,189).

El concepto de remuneración contenida en dicha Constitución marca un antes y un después en cuanto a esta institución jurídica en nuestro país. El proclamarla como un derecho, permite que se establezcan alrededor de ella principios y garantías para su protección, justamente los principios y garantías que rodean a la remuneración en la actualidad. Por otra parte, esta definición brinda especial énfasis al principio de suficiencia de la remuneración, según el cual, el monto por concepto de la remuneración debe alcanzar a cubrir las necesidades básicas de los trabajadores.

Así mismo, dentro de esta definición de remuneración se incluye una de las garantías que amparan a esta institución hoy en día, la garantía de inembargabilidad, que establece la imposibilidad de que la remuneración pueda ser retenida tras una orden judicial o administrativa. Sobre esta garantía se establece también la única excepción que plantea hasta el día de hoy nuestro Código del Trabajo, el pago de pensiones alimenticias.

A principios del siglo XX, la remuneración ya no estaba ligada únicamente al salario base. Se incluyeron valores correspondientes a beneficios adicionales para el trabajador, principalmente respecto a salud. Las vacaciones pagadas fue otro de los criterios y derechos laborales que se incorporó. (Villaroel & Medina, 2022, pág. 190).

Esta concepción de remuneración despliega un antecedente de lo que en años posteriores sería la garantía de integridad de la remuneración, cuando menciona que el pago de la remuneración incluye el pago de los días de vacaciones. Además, evidencia la forma en que el garantismo social va ganando amplitud a través del tiempo, entrelazando cada vez más derechos y garantías en torno a la relación laboral entre trabajador y empleador.

En el siglo XIX, se puede mencionar una concepción de la remuneración muy básica. Se entendía por remuneración al “pago que el trabajador recibía por el trabajo que ha realizado”. No se incluye ningún tipo de garantía o principio que ampare a esta institución jurídica. (Villaroel & Medina, 2022, pág. 189).

Durante El Renacimiento, la remuneración tuvo un cambio sustancial, comenzó a ser un pago en dinero, aspecto que hoy en día puede resultar totalmente normal, pero que durante la Edad Media no se contemplaba. Los vasallos recibían compensaciones en especie, el cuidado de parte del señor feudal o la promesa de que, en el futuro, una parte de la tierra que trabajaban sería suya. Más nunca una contraprestación por las labores que habían llevado a cabo. Sobre este tipo de recompensa al vasallo no existía ningún tipo de garantía, principio o parámetro. Por tanto, se producían muchas vulneraciones. (Baños, 2009, págs. 215-217).

Finalmente, la remuneración tiene un origen romano, en primer lugar, con el término “stipendium” que hace referencia a un pago percibido de forma regular por los

soldados romanos principalmente, a cambio de sus servicios. El stipendium era fundamental pues, servía para mantener la lealtad de los soldados. (Bernard, 2017, págs. 315,316)

El “salarium”, en cambio era una parte del pago o remuneración que recibían los soldados romanos. Dicha parte de la remuneración se pagaba con sal, un producto muy valioso para esta civilización, ya que permitía la conservación de los alimentos, además de ser el principal y casi único condimento. De aquí, proviene el término salario. (Bernard, 2017, págs. 320, 321).

NORMATIVA NACIONAL APLICABLE EN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE FUTBOLISTAS PROFESIONALES Y CLUBES.

- Constitución del Ecuador 2008.

El primer aspecto que trata nuestra norma suprema en cuanto a la institución jurídica central de este trabajo es la obligatoriedad del Estado de garantizar remuneraciones y retribuciones justas a los trabajadores. Así mismo, establece la libertad absoluta del trabajador de escoger libremente el trabajo que desea desempeñar (Art. 33, CRE). Con lo que reivindica el derecho al trabajo y el principio de libertad de la remuneración. (Constitución de la República del Ecuador, 2022).

El Art. 328 de nuestra Constitución está en concordancia con el Art 33 y señala nuevamente que la remuneración debe “ser justa” y que “el pago de la remuneración se dará en plazos convenidos” entre el trabajador y el empleador, reafirmando no solamente el principio de libertad de la remuneración sino también la garantía de oportunidad, pues dichos plazos deben cumplirse por parte del empleador. Por otra parte, este artículo señala que la “remuneración no puede ser disminuida ni

descontada”, salvo por consentimiento del mismo trabajador y porque así lo dispone la ley, con la cual se plasman las garantías de integridad y de inembargabilidad de la remuneración. Es necesario mencionar aquí que la remuneración es inembargable salvo que exista la obligación del trabajador de pagar pensiones alimenticias. Cuando este artículo señala “por disposición de la ley”, justamente hace referencia a esta excepción. (Constitución de la República del Ecuador, 2022).

La garantía de igualdad de la remuneración se encuentra contenida en el Art. 331 de nuestra Constitución, en donde se garantiza específicamente a las mujeres una remuneración equitativa con respecto a los hombres. Proclama la eliminación de cualquier desigualdad para las mujeres en el ámbito laboral. (Constitución de la República del Ecuador, 2022). (Código del Trabajo, 2021)

En el Art. 66, donde se encuentran agrupadas una serie de derechos garantizados por el Estado, se pueden distinguir dos derechos esenciales dentro de las relaciones laborales: el derecho a la libertad del trabajo y de contratación, con lo que se prohíbe todo tipo de trabajo forzoso o gratuito. (Constitución de la República del Ecuador, 2022).

Finalmente, el Art. 327 detalla dos características esenciales de las relaciones laborales, el empleador y trabajador deben tener una relación bilateral y directa.

Se puede apreciar que el contenido de nuestra Constitución pone un énfasis importante en el principio de libertad de la remuneración y libertad de trabajo, principios que son proclamados varias veces. Por otra parte, están consagrados el principio y garantía de igualdad de la remuneración, que en algunas partes se menciona como una “remuneración justa. Están presentes también otras garantías: de oportunidad, inembargabilidad e integridad.

- **Código del Trabajo.**

El párrafo 1ro del Capítulo VI es la parte de nuestro Código Laboral donde están agrupadas las garantías que posee la remuneración, así como sus principios.

El principio de igualdad de la remuneración que es, a la vez, el fundamento de la garantía de igualdad, se detalla en el Art. 79 que establece “A trabajo de igual valor le corresponde igual remuneración. (Código del Trabajo, 2021).

El principio de libertad de la remuneración está plasmado en el Art. 81 del Código del Trabajo, en donde se señala que los sueldos y salarios se estipulan de manera libre. Sin embargo, existe un límite que no se puede transgredir y es el valor del salario básico. Ningún sueldo o salario puede ser inferior a este valor. (Código del Trabajo, 2021).

En el Art. 86 se encuentra plasmada la garantía de intransferibilidad de la remuneración, se establece que el trabajador es la persona a la que se le debe pagar su remuneración o la persona que él designe para que reciba. Con este artículo la intransferibilidad de la remuneración queda supeditada a la voluntad del trabajador. El trabajador no es el único que puede recibir la remuneración, ya que, bajo su consentimiento, podría ser otra persona la destinaria de tal monto de dinero. (Código del Trabajo, 2021).

La garantía de integridad que rodea a la remuneración está contemplada dentro del Código del Trabajo en dos sentidos: según el Art. 90 y 93 de nuestro Código del Trabajo, el empleador no puede retener más del 10% de la remuneración de un trabajador por concepto de anticipos o compra de artículos producidos por la empresa y, el pago de la remuneración incluirá los días de descanso obligatorio. Con respecto al pago de indemnizaciones, el Art. 95 del Código del Trabajo establece que forman

parte de la remuneración, criterio relacionado también a la garantía de integridad. (Código del Trabajo, 2021).

Dada la relevancia que tiene el fútbol femenino en la actualidad, es necesario mencionar la garantía para parturientas, contemplada en el Art. 92, según la cual no puede existir retención ni embargo de la remuneración durante las dos semanas anteriores y seis posteriores al parto. Lo cual parece ser un plazo muy corto, dado que los gastos por el nacimiento de un bebé se extienden mucho más. (Código del Trabajo, 2021).

El Art. 96 contiene parámetros respecto de la garantía de oportunidad de la remuneración: la remuneración debe ser pagada en días hábiles, en horas de trabajo y en el sitio de trabajo. Otra norma respecto de la garantía de oportunidad es la contenida en el Art. 69 del Código del Trabajo y que versa acerca del pago por los días de vacaciones, que debe hacerse antes de que este periodo inicie, lo que se entiende a la vez como un pago oportuno de la remuneración. (Código del Trabajo, 2021).

Los artículos 83 y 84 también establecen otros parámetros acerca de la garantía de oportunidad de la remuneración. Por una parte, se establece que el plazo máximo para el pago de salarios es una semana y para sueldos es un mes. Además, se señala que en los trabajos por tarea y por obra, al entregar la parte del trabajo ejecutado, el trabajador tiene derecho a percibir el monto de dinero correspondiente al valor de aquella parte. (Código del Trabajo, 2021).

Respecto de la inembargabilidad de la remuneración, acorde a lo que establece el Art. 91 del Código del Trabajo, esta garantía sólo posee una excepción, que sucede cuando el trabajador tiene la obligación de pagar pensiones alimenticias. Por lo demás, esta garantía es casi absoluta. (Código del Trabajo, 2021).

Con respecto a las relaciones y contratos laborales, existen algunas normas y criterios que es necesario mencionar:

La definición de contrato individual de trabajo contenida en el Art 8 del Código del Trabajo es el punto de partida, Es el convenio donde una persona (el trabajador) se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración fija. Estos tres elementos del contrato individual de trabajo son fundamentales y están presentes en las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes. (Código del Trabajo, 2021).

Es indispensable mencionar el principio “in dubio pro operario” contemplado en el Art. 7 de nuestro Código del Trabajo, según el cual, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones en materia laboral, se debe interpretar en el sentido más favorable al trabajador. Dicho principio debe ser considerado en cualquier relación y contrato laboral, incluyendo las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes. (Código del Trabajo, 2021).

El Art. 21 es importante pues enmarca las cláusulas y partes que deben constituir un contrato laboral, dentro de las cuales, dentro de este trabajo de titulación serán analizadas principalmente: la cláusula que establece la clase o clases de trabajo y la cuantía o forma de pago de la remuneración. (Código del Trabajo, 2021).

Las obligaciones del empleador están plasmadas en el Art. 42 del Código del Trabajo, entre las cuales, para efectos de este trabajo de titulación destaca, “la obligación de pagar las cantidades de dinero que le corresponden al trabajador en los términos establecidos en el contrato y conforme a las normas del Código Laboral”. (Código del Trabajo, 2021).

Es importante destacar lo establecido en el Art. 54 del mencionado Código, según el cual existen situaciones en las cuales el empleador no pierde su remuneración: existencia de autorización del empleador, enfermedad, calamidad doméstica y fuerza mayor. Todas estas situaciones deben ser comprobadas y no pueden exceder los límites temporales de ausencia del trabajador. (Código del Trabajo, 2021).

En el Art. 60 se establece que el empleador deberá pagar la remuneración a sus trabajadores aun cuando se hubiere interrumpido el trabajo a causa de situaciones imprevistas o de fuerza mayor y esto exceda la voluntad, tanto del empleador como de los trabajadores. (Código del Trabajo, 2021).

Después de todo lo mencionado acerca del Código del Trabajo, se puede concluir que las garantías y principios que rodean a la remuneración se encuentran plasmados dentro del mencionado Código. Algunas de las garantías se encuentran entrelazadas en algunos de los artículos. Sobre algunas de las garantías se ha establecido más de un artículo y más de un parámetro con el fin de que sean un mecanismo real de protección de la remuneración.

- **Acuerdos del Ministerio de Trabajo.**

Con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-013 del 19 de enero de 2024, la implementación de un plan de igualdad en cuanto a la remuneración y oportunidades laborales entre hombres mujeres. Con lo cual en cada empresa se designará un comité o persona para la evaluación periódica de cumplimiento de objetivos en torno a dicho plan. Además, se ordena su difusión y socialización entre todos los trabajadores.

- **Código Orgánico General de Procesos.**

Lo que establece el COGEP respecto de las remuneraciones son los procedimientos a través de los cuales dichos montos de dinero pueden ser reclamados y cobrados.

Por un lado, el Art.356 versa sobre el procedimiento monitorio, mediante el cual, una deuda de dinero líquida y exigible puede ser cobrada, siempre y cuando no exceda los cincuenta salarios básicos. Se pueden cobrar las remuneraciones que no han sido pagadas al trabajador. (Código Orgánico General de Procesos, 2023).

En segundo lugar, el Art. 332 establece que mediante procedimiento sumario se tramitarán las causas relativas al cobro de honorarios profesionales cuando estas no hayan podido ser resueltas a través de un procedimiento monitorio. (Código Orgánico General de Procesos, 2023).

Con respecto a lo antes mencionado, cabe recalcar que el incumplimiento de pago de remuneraciones en el fútbol profesional es un tipo de controversia no resuelta por la justicia ordinaria. El incumplimiento de pago de parte de un club a un futbolista profesional es resuelto por la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la F.E.F. y acarrea otro tipo de sanciones, principalmente la imposibilidad de que el club pueda participar en torneos y competencias oficiales. (Reglamento de Funcionamiento de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas, 2021).

- **Código Civil ecuatoriano.**

Nuestro Código Civil en su Art. 1561 establece algunas reglas a respetarse dentro de todo tipo de contrato, incluyendo los contratos laborales suscritos por futbolistas profesionales:

“El contrato suscrito, legalmente celebrado, se constituye una ley para las partes. En el caso de los contratos suscritos entre futbolistas profesionales y clubes, es una ley para estos dos contratantes”. (Código Civil, 2022).

Por otro lado, de acuerdo a lo que señala el Art. 1562, “los contratos celebrados deben ejecutarse de buena fe y las partes contratantes están obligados a cumplir todo lo

estipulado en dichos contratos. Incluso aquellas cosas que emanan de la naturaleza de las obligaciones pactadas”. (Código Civil, 2022).

El Art. 1568 establece que “si una de las partes contratantes no está faltando a lo que establece la ley, al dejar de cumplir lo pactado en el contrato, si la otra parte tampoco está cumpliendo sus obligaciones”. (Código Civil, 2022).

El Art. 1577 señala que, “aunque los términos del contrato sean muy generales, solo se aplicarán a la materia sobre la cual se ha establecido el contrato”. (Código Civil, 2022).

El Art. 1576 señala que, “una vez conocidas las intenciones de cada una de las partes, el contrato se interpretará al tenor más literal de las palabras”. (Código Civil, 2022).

- **Ley del Futbolista Profesional.**

Lo primero a mencionar es que esta ley establece en su artículo primero, una definición de futbolista profesional basada en un criterio meramente contractual. Señala que futbolista profesional es aquel deportista que ha suscrito un contrato con un club afiliado a la F.E.F. Como consecuencia de tal contrato percibe una remuneración mensual y otros de dinero relacionados a su actividad de subsistencia, el Fútbol. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

Si interpretamos de manera literal este artículo, un muy bajo porcentaje de futbolistas que juegan profesionalmente, serían futbolistas profesionales. Por ejemplo, dentro de la Súper Liga Femenina ecuatoriana, solamente 3 equipos han suscrito un contrato laboral con todas sus jugadoras: Dragonas IDV, Ñañas F.C., y L.D.U. El resto de jugadoras, según esta ley, no se considerarían futbolistas profesionales. (El Universo, 2019).

En cuanto a la duración de los contratos entre un club y un futbolista profesional, el Art. 4 establece que “pueden ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo, para la temporada y para un evento específico”. En cuanto a este artículo, se adicionan dos tipos de contrato, en virtud de la duración que nuestro Código Laboral no contempla. El contrato por evento, en el que el futbolista está siendo contratado para desempeñar ciertas funciones por unas cuantas horas nada más; al concluir el evento, termina el contrato. En cuanto al contrato por temporada, puede asimilarse de cierta manera a un contrato establecido por un año, sin embargo, no es exactamente lo mismo. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

El Art. 8 de la Ley del Futbolista enmarca que “un futbolista no puede disputar un partido, si su contrato no consta como inscrito en la secretaría de la F.E.F.”. De cierta manera, este artículo es concordante con lo que actualmente sucede. Pero, en la actualidad, dicha inscripción del contrato se realiza a través del Sistema Comet de la F.E.F., una plataforma donde cada club sube los contratos de sus jugadores para que se revise la legalidad de los mismos. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

El Art. 13 de la Ley del Futbolista Profesional establece la existencia de “Primas por la transferencia de Futbolistas Profesionales”. Según este artículo, las primas pueden ser por la transferencia definitiva del jugador a otro club, y la transferencia provisional, durante una o varias temporadas. La prima será pagada al futbolista por el club que venda su pase. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

Lo primero es que el término “pase del futbolista” es obsoleto en el fútbol profesional actualmente. Si bien la documentación del futbolista profesional es muy importante, el término adecuado es la transferencia o traspaso del jugador, que implica todo un proceso en donde se incluye una etapa de negociaciones, suscripción del contrato entre el futbolista y el club, la inscripción del contrato, entre otros.

Con respecto a la prima por transferencia de un futbolista, hay que aclarar que las primas son compensaciones que el trabajador gana de manera adicional por su buen desempeño laboral y tras cumplir ciertas condiciones o alcanzar ciertas metas. Un buen ejemplo de este tipo de primas son las comisiones que un vendedor de autos recibe al lograr cierta cantidad de ventas. Sin embargo, en el caso de las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes, la mayoría de veces dichas primas no están sujetas o se relacionan con metas impuestas al jugador. Es el caso de la prima por transferencia de un futbolista, cuyo valor se entrega al futbolista únicamente por su traspaso a otro club, sin que el jugador haya alcanzado algún logro en específico.

Lo mismo ocurre con las primas por habilitación, inscripción o primas fijas que se establecen en los contratos. No están sujetas a ningún logro o cumplimiento de metas del jugador. El valor de dichas primas se paga mes a mes, tal cual una remuneración, pero no tiene esa denominación. Lo que hace pensar que las primas dentro de los contratos suscritos entre futbolistas profesionales y clubes son utilizadas para que el valor que recibe el jugador por concepto de su remuneración según lo que establece su contrato, sea mucho menor al valor que en realidad percibe. Este fenómeno descrito dentro de los contratos suscritos por futbolistas profesionales no vulnera como tal la garantía de integridad de la remuneración, pero la distorsiona. La remuneración íntegra dentro del contrato en la realidad es el monto correspondiente a la remuneración, más las primas. No solo lo establecido como remuneración.

Por otra parte, el Art. 14 de la Ley del Futbolista Profesional señala que “las condiciones bajo las cuales se da la transferencia de un jugador constarán en el contrato, que deberá constar por escrito y ser inscrito en la secretaría de la F.E.F. En este sentido no varía mucho de lo que ocurre actualmente. Solo que, hoy en día, el

control sobre la legalidad y debida inscripción de los contratos se realiza a través del sistema Comet. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

Con respecto al pago de la remuneración, la Ley del Futbolista Profesional establece en su Art. 18, que se realizará mensualmente y dentro de los 10 días de cada mes. Este artículo está estrechamente ligado a la garantía de oportunidad de la remuneración, por establecer un plazo máximo dentro del cual el club (empleador) debe pagar al futbolista profesional (trabajador) la remuneración que le corresponde. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

En el Art. 19 de la Ley del Futbolista Profesional, se establece la obligación de que los valores que el futbolista profesional va a percibir por concepto de su remuneración se encuentren de forma clara en el contrato. Dicho artículo tiene concordancia con el principio de legalidad y busca que la remuneración del futbolista profesional sea apreciada en su integralidad. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

La Ley del Futbolista claramente establece en su Art. 20, que las primas y premios no tiene carácter de remuneración, consagrando nuevamente la garantía de integridad de la remuneración. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

También se establece que en el caso de que el club no pague por dos meses o más las correspondientes remuneraciones a sus jugadores, el jugador podrá presentar un reclamo ante la F.E.F. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

La Ley del Futbolista Profesional, aunque con muchos errores, proclama y busca en cierta medida que se respete el derecho a la remuneración y las garantías que la rodean, en especial, la garantía de oportunidad e integridad.

- **Reglamento Jurídico de LigaPro.**

El Reglamento Jurídico de LigaPro, en su Art 10 resalta el control de legalidad que se realizará sobre los contratos presentados mediante el sistema Comet, plataforma que es parte de la Dirección de Control Económico de la F.E.F., a la cual cada club debe subir los contratos de sus jugadores para que sean debidamente inscritos. Uno de los principales aspectos que se revisan son las condiciones económicas, incluyendo la forma de pago y monto de la remuneración. (Reglamento Jurídico de Ligapro, 2022).

Acorde al Art. 11 del mencionado reglamento, los contratos deben contener requisitos fundamentales como: identificación de los contratantes, antecedentes, objeto del contrato, en qué consiste la prestación de servicios, las obligaciones del club, la forma y pago de la remuneración, y la duración del contrato. (Reglamento Jurídico de Ligapro, 2022).

En cuanto al procedimiento de Control de Pagos que realiza LigaPro en conjunto con la FEF, se señala que dicho control se realiza sobre remuneraciones, primas, remuneraciones adicionales, retribuciones y cualquier otra bonificación en favor de los futbolistas profesionales o cuerpo técnico. (Reglamento Jurídico de Ligapro, 2022).

- **Estatutos de la Federación Ecuatoriana de Fútbol.**

Como aspectos fundamentales, el Reglamento del Estatuto del Jugador de la F.E.F. señala en su Art. 55 que, el Tribunal de Apelaciones de la F.E.F. será quien resuelva los reclamos por el incumplimiento de pago de las remuneraciones a futbolistas profesionales, en no más de dos sesiones y 90 días. (Reglamento para el Estatuto del Jugador de la F.E.F., 2021).

Por su parte, el Reglamento de Competiciones de la F.E.F. establece en su Art. 176, la obligación de los clubes de formalizar la relación laboral con sus jugadores a través

de un contrato escrito, en donde se incluirán, entre otros aspectos, los servicios que el jugador preste en favor del club, la forma de pago y el monto de la remuneración que percibirá el jugador. (Reglamento de Competiciones de la F.E.F., 2024).

Con respecto al respeto de la relación laboral, el Reglamento de Competiciones de la F.E.F. en su Art. 178, no permite la celebración de un contrato donde un tercero intervenga en los asuntos laborales entre el club y el futbolista profesional. (Reglamento de Competiciones de la F.E.F., 2024).

El Art. 179 establece principios que deben respetarse en la celebración de contratos entre clubes y futbolistas profesionales. Para efectos de este trabajo de titulación, es relevante el principio según el cual no se pueden establecer plazos adicionales para el pago de remuneraciones. Con lo cual, el mencionado artículo ratifica la garantía de oportunidad de la remuneración. (Reglamento de Competiciones de la F.E.F., 2024).

Dentro de las cláusulas obligatorias que propone el Reglamento de Competiciones de la F.E.F. en su Art. 180, no se encuentra ninguna con respecto a la prestación de servicios y la forma de pago de la remuneración. Sin embargo, la remuneración y la prestación de servicios sí constan como los requisitos contractuales en el Reglamento de LigaPro vigente. Seguramente, se debe a que estas cláusulas obligatorias se entienden como adicionales a la estructura base de los contratos. (Reglamento de Competiciones de la F.E.F., 2024).

En el Art. 181, nuevamente se establece el control sobre la legalidad de los contratos laborales suscritos entre clubes y futbolistas profesionales con la utilización del sistema Comet. Así mismo, en el Art. 229 se establece la obligación de los clubes de enviar los comprobantes de pago de las respectivas remuneraciones a sus jugadores. (Reglamento de Competiciones de la F.E.F., 2024).

NORMATIVA INTERNACIONAL APLICABLE EN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE FUTBOLISTAS PROFESIONALES Y CLUBES.

- Tratados Internacionales.

Convenio No. 100 de la OIT sobre igualdad de la remuneración (1951): En primer lugar, en este convenio se despliega un concepto de remuneración según el cual, esta institución jurídica es el monto en dinero o en especie que el empleador proporciona al trabajador, que consiste en el sueldo básico más cualquier otro valor por concepto de su empleo. (Organización Internacional del Trabajo, 1951).

Su objeto es erradicar la brecha y discriminación salarial por motivos de género y con ello promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito salarial. Busca que los métodos de fijación de remuneraciones se efectúen tomando en cuenta el principio de igualdad de la remuneración. Este convenio obliga específicamente a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 1951)

Convenio No. 95 de la OIT sobre la protección del salario (1949): Este convenio busca garantizar el pago de los salarios a los empleadores y así, protegerlos ante una posible insolvencia del empleador.

En el Art. 5 de este convenio se despliegan las garantías que protegen a la remuneración. En primer lugar, se establece que el salario debe ser entregado directamente al trabajador, con lo que se reafirma la garantía de intransferibilidad de la remuneración. (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

En segundo lugar, el Art. 8 de este convenio establece que “cualquier descuento sobre el salario de un trabajador debe efectuarse de acuerdo a los parámetros y criterios

legales de cada legislación, reafirmando la garantía de integridad de la remuneración”. (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

En tercer lugar, el Art. 10 del mencionado convenio señala que “el salario de un trabajador debe protegerse contra cualquier intento de embargo”. (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

En cuarto lugar, el Art 11 de este convenio establece que “el salario es un privilegio de primera clase, es decir, en el caso de una liquidación o quiebra de una empresa, los trabajadores son acreedores preferentes para el respectivo pago de sus salarios”. (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

Finalmente, el Art. 12 establece que el pago del salario debe hacerse en plazos de tiempo regulares, en días hábiles, en el lugar de trabajo y dentro del horario de trabajo. Ratificando la garantía de oportunidad de la remuneración. (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

Convenio No. 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras (1981): Este convenio busca proteger específicamente a los trabajadores con responsabilidades familiares. En este sentido, garantizar para aquellos trabajadores el derecho a acceder a un trabajo y elegir libremente un empleo. Que los trabajadores con responsabilidades familiares tengan las mismas posibilidades de ocupar una plaza de trabajo que cualquier otro trabajador. (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

Además, en la medida de lo posible, este convenio busca que las actividades que el trabajador tenga que realizar relacionadas a dichas responsabilidades (hijos, familiares de tercera edad o con discapacidad), interfieran lo menos posible con sus actividades familiares. (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966): Se enfoca en el derecho al trabajo y derecho a la remuneración. En ese sentido, busca que las posibilidades de acceder a un trabajo sean las mismas para todas las personas. Además, que las condiciones en las cuales el trabajador se encuentre al momento de desempeñar sus funciones sean apropiadas y justas. Finalmente, promueve la igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras. (Organización de las Naciones Unidas, 1966).

Convenio No. 131 de la OIT sobre la Fijación de Salarios Mínimos (1970): Este convenio promueve la existencia de métodos de fijación del salario mínimo adecuados y alineados a principios de igualdad y suficiencia. De esta manera, lograr que la remuneración percibida por los trabajadores sea equitativa, suficiente para cubrir las necesidades personales y familiares, adecuada y justa. (Organización Internacional del Trabajo, 1970).

Dentro del método de fijación de salarios mínimos propuesto, este convenio señala que se deben tomar en cuenta aspectos como el desarrollo económico, los niveles de productividad, los niveles de empleo y conjugarlos con las necesidades personales y familiares del trabajador. (Organización Internacional del Trabajo, 1970).

Convenio No. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958): Este convenio busca erradicar directamente cualquier forma de discriminación, distinción, exclusión o preferencia en el ámbito laboral por motivos de raza, etnia, sexo, religión, opinión, origen y estrato social. (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

Con ello, erradicar los efectos de aquella distinción, discriminación o exclusión. Es decir, la modificación o alteración de la igualdad en cuanto al trato de los trabajadores y oportunidades de acceso al trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ONU (1979): Esta convención tuvo dos objetivos. En primer lugar, ratificar el principio de igualdad de la remuneración. En ese sentido, garantizar el derecho de las mujeres a percibir una remuneración igual a la de los hombres tras haber ejecutado un trabajo igual. En segundo lugar, proteger a las mujeres de cualquier tipo de discriminación en el entorno laboral. (Organización de las Naciones Unidas, 1979).

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988): También conocido como Protocolo de San Salvador, busca que las condiciones de trabajo tanto para mujeres como para hombres sean las mismas y satisfagan las necesidades de los trabajadores para el correcto desempeño de sus funciones. Así mismo, establece la necesidad de que las remuneraciones percibidas por trabajadores hombres y mujeres sean justas, equitativas y suficientes. (Organización de Estados Americanos, 1988).

- **Sistema Interamericano de Derecho Humanos – Sentencias de la Corte IDH.**

Caso “Meza vs. Ecuador” (2023): El objeto de esta sentencia es garantizar y ratificar el derecho a percibir una remuneración y otras compensaciones a favor de los futbolistas profesionales por parte de los clubes para los cuales prestan sus servicios. Este es el caso y la sentencia más relacionada a este trabajo de titulación, porque el actor en la demanda es un futbolista profesional, quien pese a haber cumplido con lo que estipula la prestación de servicios en su contrato que lo vinculaba laboralmente a

un club del fútbol ecuatoriano, no recibía sus respectivas remuneraciones. ("Meza vs. Ecuador", 2023).

En la resolución de la Corte IDH, además de ordenar el pago de las remuneraciones con la correspondiente indemnización, dictaminó la responsabilidad del Estado ecuatoriano en la vulneración al mencionado futbolista profesional, debido a la inobservancia de un proceso de ejecución que, mediante una sentencia de la Corte Provincial del Guayas, ya ordenaba el pago en favor del futbolista. ("Meza vs. Ecuador", 2023).

Caso “Mina Cuero vs. Ecuador” (2023): En este caso la Corte realiza un análisis del derecho al trabajo en su dimensión de estabilidad laboral. Es decir, el trabajador no solo necesita el poder acceder a un trabajo de forma libre, empezar a ejecutar las actividades relacionadas a este, y percibir una remuneración por ello. Necesita además gozar de ciertos derechos relacionados con su trabajo, como es la afiliación a la seguridad social. Derecho que le fue vulnerado al actor de esta causa mientras cumplía cabalmente con su trabajo. ("Cuero vs. Ecuador", 2022).

- **Normas técnicas y Recomendaciones Internacionales.**

Organización Internacional del Trabajo OIT

Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo (1998): Esta declaración proclama una eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Así mismo, una eliminación del trabajo obligatorio y forzoso. Por ende, reafirma la garantía de igualdad y el principio de libertad de la remuneración. (Organización Internacional del Trabajo, 1998).

Declaración de la OIT sobre la Igualdad de Género y el Derecho al Trabajo (1975): Se declara la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y

trabajadores. Un llamado a eliminar toda forma de discriminación, con lo cual se reafirma la garantía de igualdad de la remuneración. (Organización Internacional del Trabajo, 1975).

Declaración de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019): Busca promover y garantizar la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Recomendación No. 85 de la OIT sobre la protección de la remuneración (1949): Esta recomendación promueve el pago periódico y oportuno de la remuneración. Así como la delimitación con respecto a los descuentos en la remuneración, con cual se reafirma la garantía de oportunidad e integridad de la remuneración. (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

Recomendación No. 90 de la OIT sobre la igualdad de la remuneración (1951): Promueve el principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, con lo que reafirma la garantía de igualdad de la remuneración. (Organización Internacional del Trabajo, 1951).

Reglamento para el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA 2024.

El Reglamento para el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA dispone ciertos parámetros que deben respetarse dentro de los contratos labores entre clubes y futbolistas profesionales.

Cuando el club o el jugador tenga un agente que lo representa, dicho agente debe constar claramente en el contrato. (FIFA, 2024, págs. 30,31).

En cuanto a la duración de los contratos, la duración mínima debe ser desde la fecha que se firma el contrato hasta el final de temporada, la duración máxima es de cinco años y en el caso de jugadores profesionales menores de edad, la duración máxima del contrato es de tres años. (FIFA, 2024, págs. 30,31)

Si un equipo quiere contratar a un jugador que está prestando sus servicios para otro club, debe haber una comunicación formal entre clubes acerca de aquella intención. Además, un jugador puede empezar a negociar con otro club dentro de los seis meses para que finalice su contrato. (FIFA, 2024, págs. 30,31).

La validez del contrato laboral de un jugador no puede depender de resultados de exámenes médicos o la existencia de un permiso de trabajo concedido. (FIFA, 2024, págs. 30,31).

Las cláusulas acerca de periodos adicionales para pagar remuneraciones no serán reconocidas, salvo que a la fecha de la suscripción del contrato existan, en la legislación interna de determinado país, contratos laborales colectivos vigentes que admitan dichos periodos, que también son conocidos como periodos de gracia. (FIFA, 2024, pág. 30.31).

Durante el periodo de maternidad y lactancia, las futbolistas profesionales percibirán las dos terceras partes de la remuneración establecida en sus contratos. Si la legislación del país donde presta sus servicios ofrece mejores condiciones salariales en cuanto al periodo de maternidad o lactancia, dichas condiciones prevalecerán. También, las disposiciones contenidas en un contrato colectivo sobre este tema prevalecerán. (FIFA, 2024, págs. 30,31).

Este Reglamento también establece las consecuencias del incumplimiento de pago de manera puntual de remuneraciones, una vez que el Tribunal Fútbol de la FIFA haya

ordenado el pago. En el caso de que sea un club el que incumple, la sanción es la prohibición de inscribir nuevos jugadores tanto para competencias nacionales como internacionales. Si se tratase de un jugador, se establece la prohibición de disputar cualquier tipo de partido. Las remuneraciones adeudadas deben ser canceladas en un plazo de 45 días a partir de la notificación de que se deben pagar los montos de dinero pendiente. (FIFA, 2024, págs. 26, 27)

Organización Internacional de Futbolistas Profesionales FIFPRO

Reporte Global de Empleo y Condiciones de Trabajo en el Fútbol Profesional Masculino (2016):

Dentro de una evaluación laboral a nivel global del fútbol profesional masculino, este informe arroja datos muy interesantes de las condiciones de trabajo y de la remuneración:

En cuanto al monto de las remuneraciones mensuales: solo el 2% de jugadores profesionales gana más de 700.000 dólares mensuales. El 74% de jugadores profesionales gana menos de 4.000 dólares mensuales. El 45% de jugadores profesionales gana menos de 1.000 dólares mensuales. El 21% de jugadores profesionales gana menos de 300 dólares mensuales. (FIFPRO, 2016, págs. 6,7).

Porcentaje de jugadores profesionales que perciben menos de 1.000 dólares por cada continente: América del Sur 47%, Europa 32%, África 73%. (FIFPRO, 2016, pág. 7).

En cuanto al retraso de pago en las remuneraciones a jugadores profesionales por parte de los clubes, un 41% de jugadores ha experimentado dicho problema. Entre los cuales: 13,8% un mes de retraso, 19,4% de uno a tres meses de retraso, 5,6% de tres a seis meses de retraso, 1,7% de seis a doce meses de retraso y 0,8% más de 12 meses de retraso. (FIFPRO, 2016, págs. 8-10).

En cuanto a las posibilidades de recibir el pago de la remuneración a tiempo, este informe detalla que entre los jugadores profesionales que han formalizado su relación laboral a través de un contrato escrito, han existido menos casos de retraso en el pago de remuneraciones (40,2%), en comparación con aquellos jugadores que no han suscrito un contrato escrito y sólo han llegado a un acuerdo verbal con su club (51,1%). (FIFPRO, 2016, pág. 10).

En cuanto al tipo de contrato, los contratos laborales por prestación de servicios para formalizar la relación laboral entre futbolistas profesionales y clubes han sido un 20% más respetados y cumplidos que otros tipos de contrato (principalmente civiles). Los contratos laborales por prestación de servicios se han cumplido en un 58%, mientras que otros tipos de contrato se han cumplido en un 38%. (FIFPRO, 2016, pág. 10).

Reporte Global de Empleo y Condiciones de Trabajo en el Fútbol Profesional Femenino (2017):

Este reporte despliega datos relevantes de las condiciones de trabajo en el fútbol profesional femenino a nivel global. En cuanto a la duración de los contratos suscritos por jugadoras profesionales, el tiempo promedio es de 12 meses. Mientras que el 47% de jugadoras dedica su vida al fútbol profesional sin haber suscrito un contrato por escrito que las vincule laboralmente a sus respectivos clubes. (FIFPRO, 2017, pág. 24).

Solo el 49,5% de las jugadoras profesionales reciben una remuneración por la práctica profesional de este deporte. Dentro de este porcentaje, el 60% percibe por concepto de su remuneración hasta 600 dólares, el 30% hasta 2.000 dólares y el 1% hasta 8000 dólares. (FIFPRO, 2017, págs. 20,21).

El 42% de las jugadoras profesionales no recibe ningún tipo de ingreso económico por la práctica del fútbol ni de parte de su club, ni de ninguna otra fuente. Acerca del 58% que sí percibe una remuneración, el 51% recibe el pago de su remuneración de parte de su club o selección nacional, el 4% de parte de una empresa o un patrocinador y el 3% desconoce la fuente de donde proviene su remuneración. (FIFPRO, 2017, pág. 20).

En cuanto a los pagos tardíos, un 37% de las futbolistas profesionales reportaron un retraso en el pago de sus remuneraciones de hasta 3 meses y un 9% reportó un retraso de más de 3 meses. Dicho 37% de pagos tardíos sufridos por futbolistas mujeres coincide con el porcentaje de futbolistas hombres que sufrieron la misma vulneración. (FIFPRO, 2017, págs. 20,21).

Dentro de las futbolistas que se consideran profesionales, es decir, aquellas que efectivamente perciben una remuneración de parte de su club o selección, el 72,1% ha suscrito un contrato por prestación de servicios que la vincula laboralmente. Mientras las jugadoras que, por no percibir una remuneración, no se consideran futbolistas profesionales, el 76% de ellas no ha suscrito un contrato que las vincule laboralmente con su club. (FIFPRO, 2017, pág. 22).

En cuanto a los tipos de contrato suscritos por jugadoras profesionales, los contratos laborales establecen dentro de sus cláusulas un promedio de duración de 26 meses, mientras que los contratos civiles establecen una duración promedio del contrato de 12 meses. (FIFPRO, 2017, pág. 24).

Además, se reportó un problema adicional en el caso de las futbolistas profesionales, puesto que en un alto porcentaje no contaban con una copia del contrato que habían suscrito y que establece las condiciones bajo las cuales se vincularon laboralmente

con su club. El 80,1% de las jugadoras profesionales no tiene una copia de contrato, el 15,4% si tiene una copia de su contrato y un 4,5% tiene copias del contrato, tanto la jugadora como su agente. (FIFPRO, 2017, pág. 26).

Contratos “blancos” y “negros” en el fútbol profesional ecuatoriano.

La denominación connotativa de un contrato laboral suscrito entre futbolistas profesionales y clubes de fútbol como “blanco” está relacionada a su transparencia. Se trata de un contrato que ha sido debidamente registrado y aprobado por el Sistema Comet de la Federación Ecuatoriana de Fútbol. Lo cual quiere decir que cumple con todas las disposiciones y parámetros legales obligatorios establecidos en el Reglamento para el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA (2024), el Reglamento de Competiciones de la F.E.F. y el Reglamento Jurídico de LigaPro.

Por consiguiente, el contenido de los contratos blancos establece de forma clara y legal: duración del contrato, las obligaciones del jugador, obligaciones del club, monto que percibirá el futbolista profesional por concepto de remuneración, la forma de pago de la remuneración, formas de terminación del contrato, entre otros aspectos. (FIFA, 2024).

Además, el contrato blanco es un contrato debidamente inscrito en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Todas estas características permiten que se conozca con claridad cuál es el monto de dinero que el jugador percibe como contraprestación a sus servicios profesionales en favor del club. Y a partir de esa información, se puede determinar también las obligaciones del jugador: impuestos, pensiones alimenticias, etc. (Durán, 2014).

Los contratos denominados “negros” por el contrario, son aquellos celebrados entre el futbolista profesional y el club de manera privada. Por tanto, no son conocidos por ninguna entidad o autoridad competente. Dentro de estos contratos se establecen nuevas obligaciones de carácter pecuniario que contrae el club con el futbolista profesional. Esta práctica ilegal ocurre en el fútbol profesional con el objetivo de que el jugador evada obligaciones principalmente tributarias.

La existencia de contratos blancos y negros en el fútbol profesional vulnera, en primer lugar, lo que establece nuestro Código Civil en su Art. 1461 acerca de los requisitos esenciales de los contratos: capacidad, consentimiento, causa lícita y objeto lícito. Respecto de la causa lícita, tal requisito se refiere a que la motivación que lleva a las partes a celebrar el contrato no puede ser contraria a la ley, moral u orden público. (Código Civil, 2022).

La causa lícita es un requisito que no está presente en los contratos denominados negros, ya que la motivación y objetivo de las partes, suele ser, en la mayoría de casos, la evasión de impuestos. Incluso, esta mala práctica dentro del fútbol profesional podría tener como objetivo o motivación el delito de lavado de activos. (Código Civil, 2022).

Por otro lado, entre las disposiciones especiales del Reglamento para el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA, se establece que todos los contratos suscritos entre futbolistas profesionales y clubes deben ser reportadas a las distintas asociaciones y federaciones que representan y regulan la práctica del fútbol profesional en cada país. Garantizando así la transparencia de las relaciones laborales entre futbolistas profesionales con sus respectivos clubes. (FIFA, 2024).

Además de la evasión de impuestos y el lavado de activos, la existencia de contratos negros en el fútbol profesional involucra una distorsión a la garantía de integridad de la remuneración. Pues, la suscripción de un contrato totalmente privado, no conocido por alguna entidad o autoridad competente, no registrado en el Ministerio de Trabajo, la Federación Ecuatoriana de Fútbol ni el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y cuyo monto de la remuneración establecido entre sus cláusulas se paga casi siempre en efectivo, impide que se conozca a ciencia cierta el monto de dinero que realmente está percibiendo el futbolista profesional por concepto de su salario mensual. Lo que queda claro es que la remuneración establecida en el contrato “blanco”, que sí se encuentra debidamente registrado en el sistema Comet de la F.E.F. y en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, es totalmente diferente a la remuneración que el futbolista percibe en la realidad. (Durán, 2014).

Ante la situación expuesta debería prevalecer el principio de la realidad para que más allá de los documentos y contratos laborales conocidos y registrados, el futbolista profesional cumpla sus obligaciones en base a sus ingresos económicos reales. Así también, evitar posibles delitos como el lavado de activos.

CASUÍSTICA: ANÁLISIS DE CONTRATOS LABORALES SUSCRITOS ENTRE FUTBOLISTAS PROFESIONALES Y CLUBES.

Casuística: Análisis de la vulneración de las garantías que amparan a la remuneración en contratos laborales:

A continuación, se despliega un análisis de las características encontradas dentro de 6 contratos laborales suscritos entre futbolistas profesionales y clubes del fútbol ecuatoriano.

(La identidad de los futbolistas profesionales y clubes se mantiene reservada, respetando el derecho a la privacidad; así como el carácter confidencial de los contratos).

- **Acerca del plazo de duración de los contratos:**

La duración de los todos los contratos analizados empieza desde la fecha en que se suscribe el contrato hasta el final de temporada. Esta forma de establecer la duración del contrato es concordante con las disposiciones especiales para el establecimiento de contratos laborales entre futbolistas profesionales y clubes del Reglamento para el Estatuto y la Transferencia de jugadores de la FIFA (2024), donde se establece que “el plazo de duración mínimo de un contrato debe ser desde la fecha de suscripción de tal acuerdo hasta el final de temporada”. (FIFA, 2024, págs. 29-31).

Acatando tal disposición, estos contratos tienen la duración de 12 o 24 meses.

- **Acerca de la prestación de servicios:**

Con respecto a los servicios prestados por el jugador en favor del club, dentro de los contratos laborales analizados, las obligaciones y actividades que los futbolistas profesionales se comprometen a respetar y desempeñar son muy similares. A continuación, se mencionan dichas actividades:

- Acudir y participar en los entrenamientos, convocatorias, concentraciones, competiciones y actividades deportivas en las que el club intervenga de manera oficial.
- Prestar sus servicios profesionales como jugador de fútbol exclusivamente en favor del club.

- Cumplir cabalmente las disposiciones y recomendaciones médicas y psicológicas. Aquí se incluye también la obligación de colaborar en análisis de sangre, alcoholemia y en la creación de un perfil psicológico.
- Guardar la debida confidencialidad acerca de cualquier información relacionada con el club.
- Cumplir con todas las disposiciones estatutarias y reglamentarias internas del club y demás normas aplicables al fútbol profesional tanto nacionales como internacionales.
- Respetar los horarios de trabajo establecidos por el club: entrenamientos, partidos concentraciones y convocatorias.
- Llevar una vida ejemplar, disciplinada, honorable durante el horario de trabajo y fuera de este.
- Vestir únicamente indumentaria del club o de marcas auspiciantes del club.

Algunos contratos no contienen una cláusula que se denomine como tal “Prestación de Servicios del Jugador”. Las obligaciones y actividades que el jugador debe cumplir y desempeñar suelen encontrarse dentro de una cláusula denominada “Obligaciones del Jugador”.

Algunos contratos suscritos entre futbolistas profesionales y clubes establecen de manera muy general que los servicios prestados por el jugador consisten en “brindar los mejores esfuerzos para lograr un trabajo en las mejores en las mejores condiciones que le permitan al club alcanzar sus objetivos”.

- **Acerca de la remuneración y su forma de pago:**

En la mayoría de contratos la cláusula que se refiere a la remuneración y su forma de pago se denomina “Compromiso económico de satisfacción mutua”. Con respecto a esta cláusula se ha realizado un análisis caso por caso:

Contrato Nro. 1 (Duración 12 meses).
<p>Forma de pago de la remuneración: En este contrato se establece que el futbolista profesional percibirá 500 dólares mensuales por concepto de su remuneración.</p> <p>Este valor será pagado al futbolista profesional, dentro de los primeros 15 días del mes siguiente al cual corresponda la remuneración.</p> <p>Al valor de 500 dólares, se suman el pago del décimo tercero y cuarto sueldo. El descuento por razón de los fondos de reserva ya ha sido realizado. Se descuenta de este valor las aportaciones al IESS y cualquier anticipo o préstamo otorgado al jugador.</p> <p>El club se obliga a incluir al jugador en los roles de pago del equipo.</p> <p>El pago de primas no está incluido en la cláusula que establece la forma de pago de la remuneración, pues se encuentra entre las obligaciones del club.</p>
<p>Obligaciones del club: El club se compromete al pago de la remuneración correspondiente al jugador dentro de los primeros 15 días de cada mes.</p> <p>Se compromete al pago de 12.000 dólares por concepto de prima de contratación. Valor prorrateado a 12 meses, desde enero a diciembre de 2020.</p> <p>Se compromete al pago de 26.400 dólares por concepto de prima de habilitación. Valor prorrateado a 12 meses durante el año que tiene como duración este contrato.</p>
<p>Incumplimiento de pago: El jugador sufrió un incumplimiento de pago de 5 meses de la remuneración que le correspondía percibir y de las mencionadas primas.</p>

Análisis: Dentro de este contrato, el monto correspondiente a la remuneración es de 500 dólares y su forma de pago presenta varias particularidades. En cuanto al pago de la remuneración de manera oportuna, el contrato establece un plazo de 15 días del mes siguiente al que corresponda la remuneración. Dicho plazo vulnera la garantía de oportunidad de la remuneración y contradice lo establecido en el Art. 83 de nuestro Código de Trabajo que establece los plazos máximos para el pago de remuneraciones, el cual “en el caso de sueldos no puede ser superior a un mes, y respecto de salarios, una semana”. (Código del Trabajo, 2021). Es decir, terminado el mes, el jugador debe recibir su remuneración, cualquier plazo dentro de los días del mes siguiente es ilegal y transgrede la garantía de oportunidad de la remuneración.

Además, dicho plazo establecido en este contrato para el pago de las remuneraciones contradice una de las disposiciones especiales respecto de los contratos contenida en el Reglamento para el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA, según el cual, cualquier plazo adicional para el pago de remuneraciones es ilegal y no será tomado en cuenta. (FIFA, 2024, págs. 29,30).

El valor de 500 dólares que percibe el jugador es el monto de la remuneración tras haber descontado ya los fondos de reserva, ahorro obligatorio para todos los trabajadores que sirve para cubrir cualquier contingencia, así como su aportación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Con respecto a los montos de dinero por concepto de primas que el club paga al jugador de acuerdo a lo establecido en este contrato, se menciona una prima por contratación y una prima por habilitación con sus respectivos valores. Dichas primas no son compensaciones que se relacionan con metas u objetivos cumplidos por el jugador, únicamente son la consecuencia de que el jugador firme el contrato y sea habilitado para jugar. Por lo que se desnaturaliza y se mal utiliza el concepto de prima.

Además, la forma de pago de estas primas se da de manera mensual, al igual que la remuneración. El monto económico por concepto de prima de habilitación (26.400 dólares) y contratación (12.000 dólares) es prorrateado en este contrato al número de meses de duración de este contrato (12). Con lo que el jugador recibe 1000 dólares mensuales por prima de contratación y 2200 dólares mensuales por prima de habilitación.

Por lo que, pese a que la Ley del Futbolista Profesional en su Art. 20 establece que los valores por concepto de primas no son remuneración, en la realidad y como se encuentra establecido en este contrato, el jugador percibe dichos montos de dinero

exactamente de manera mensualizada, tal cual ocurre con la remuneración; con lo cual se distorsiona la garantía de integridad de la remuneración, ya que el monto económico establecido en este contrato como remuneración es mucho menor al que el jugador realmente percibe. En este caso, el contrato del jugador señala que percibe 500 dólares mensuales, pero en realidad recibe 3700 dólares por parte de su club, mensualmente. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

La situación descrita amerita mencionar el principio de supremacía de la realidad, el cual debería prevalecer en este tipo de casos, para que más allá de lo establecido en el contrato, sobresalgan los verdaderos derechos, obligaciones y acuerdos a los que han llegado las partes.

También cabe mencionar el incumplimiento de pago sufrido por el futbolista profesional en cuanto a su remuneración y las mal denominadas primas durante 5 meses, lo que vulnera gravemente el derecho del trabajador a recibir una remuneración por el trabajo realizado y una transgresión a la garantía de oportunidad de la remuneración.

Contrato Nro. 2 (Duración 12 meses).
<p>Forma de pago de la remuneración: Se establece una remuneración en favor del futbolista profesional de 400 dólares, los cuales serán pagados dentro de los 15 primeros días del mes siguiente al que corresponde tal remuneración. Adicionalmente el club paga el valor mensual del décimo tercero y cuarto sueldo. Se descuenta el valor correspondiente a los fondos de reserva. Se descontará el valor correspondiente de las aportaciones al IESS, y cualquier otro descuento, anticipo o deducción</p>
<p>Obligaciones del club: Se obliga al pago de 5.000 dólares por concepto de prima de contratación. Valor prorrateado en meses durante la duración del contrato (11 meses). Se obliga al pago de 1.300 dólares mensuales por concepto de prima de habilitación, durante los 11 meses de duración del contrato. Se compromete al pago de 5.000 dólares en caso de que el jugador junto al club logre ascender de categoría.</p>
<p>Incumplimiento de pago: Existió el incumplimiento de pago de las remuneraciones y mal denominadas primas durante 3 meses por parte del club.</p>

Análisis: Este contrato establece 400 dólares mensuales como remuneración del futbolista profesional. Con respecto al plazo para pagar dicha remuneración, se establecen los 15 primeros días del siguiente mes. Lo cual transgrede la garantía de oportunidad de la remuneración y el 83 del Código del Trabajo, el cual señala que el plazo máximo para el pago de sueldos es un mes y para el pago de salarios, una semana. (Código del Trabajo, 2021). Tomando en cuenta las disposiciones especiales en cuanto a contratos contenida en el Reglamento para el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, respecto a la imposibilidad de plazos extras para el pago de remuneraciones, el mencionado plazo dentro de este contrato no debe ser tomado en cuenta por ser contrario a las leyes. (FIFA, 2024).

Se incluyen los valores mensuales del décimo tercer y décimo cuarto sueldo. Se produce el ahorro del trabajador por motivo de los fondos de reserva y se descuenta el valor correspondiente de la aportación mensual al IESS.

Dentro de las demás obligaciones pecuniarias a las que se obliga el club, se establece una prima de contratación por un valor de 5.000 dólares y una prima de habilitación por 14.300 dólares, ambas primas prorrateadas al número de meses de duración del contrato. Dichas primas que se establecen dentro de la cláusula que versa sobre las obligaciones del club no responden a un objetivo o meta cumplida por el jugador. Además, están siendo pagadas al jugador en partes y de manera mensual. Por lo tanto, están siendo percibidas por el jugador como una remuneración.

Una vez más se distorsiona la garantía de integridad de la remuneración, ya que el jugador en la realidad percibe un valor mucho más alto por concepto de su remuneración que lo que establece su contrato. Existe un abuso de las normas de Derecho, en este caso, del Art. 20 de la Ley del Futbolista que categóricamente establece que las primas no son remuneración. Valiéndose de esta norma, distorsionan

el valor real de la remuneración que le corresponde al jugador. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

La tercera prima establecida en este contrato sí es la consecuencia del buen rendimiento del jugador y corresponde a 5.000 dólares como compensación por lograr el ascenso de categoría del equipo. Este valor no se encuentra prorrateado y, por lo tanto, sí se puede caracterizar como una prima que no forma parte de la remuneración.

Hace falta mencionar el incumplimiento de pago sufrido por el futbolista profesional de las remuneraciones y las mal mencionadas primas establecidas en su contrato durante 3 meses. Por lo cual se ven vulnerados el derecho a la remuneración y la garantía de igualdad que protege a tal derecho.

Contrato Nro. 3 (Duración del contrato 12 meses).
Forma de pago de la remuneración: La forma de pago y el monto correspondiente a la remuneración se establece en el “Anexo 1”, una primera remuneración por concepto de sueldo, dentro del cual se establece que el jugador percibirá 400 dólares pagada dentro de los 10 primeros días de cada mes.
Otras Obligaciones pecuniarias a las que se obliga el club: El “Anexo 2” establece el pago de 1.618 dólares mensuales por concepto de “Remuneración para Transporte y Alimentación”. Anexo 3: Bonificación por rendimiento correspondiente a 1.618 dólares mensuales. Anexo 4: Prima por clasificación a Copa Libertadores: 10.000 dólares. Prima por clasificación a Copa sudamericana: 10.000 dólares. Prima por ganar la Copa Ecuador: 10.000 dólares. Anexo 5: Prima por contratación: 10.000 dólares. Prima fija al Inicio de la 1ra etapa del campeonato: 10.000 dólares. Prima fija en el mes de octubre: 10.000 dólares. Incumplimiento de pago: El jugador sufrió el incumplimiento de pago de las remuneraciones y de las mal llamadas primas establecidas en los anexos de este contrato durante 5 meses.

Análisis: Este contrato establece la forma de pago de la remuneración a través de anexos. El Anexo 1 versa propiamente sobre la remuneración y establece que el jugador percibirá 400 dólares mensuales (justamente el salario mínimo vigente al

momento de la suscripción del contrato), más todos los beneficios de ley. Con respecto al plazo para el pago de la remuneración, se establecen los 10 primeros días del mes siguiente, sobre lo cual el propio contrato señala estar en concordancia con lo establecido en el Art. 18 la Ley del Futbolista Profesional. Sin embargo, tanto el artículo citado como el plazo establecido en el contrato son ilegales y vulneran la garantía de oportunidad de la remuneración, y a que el pago de la remuneración del jugador debe darse el último día del mes. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

El Anexo 2 establece una “Remuneración para transporte y alimentación”, concepto por el cual, el futbolista percibe 1618 dólares mensuales. Dicha denominación propuesta en el anexo busca que este valor sea interpretado como viáticos en favor del futbolista profesional, un derecho del trabajador que no es un componente de la remuneración y que representa aquellos gastos cubiertos por el empleador, que el trabajador utiliza para desplazarse fuera de su lugar habitual de trabajo y cumplir con sus obligaciones laborales. Los futbolistas profesionales, al igual que cualquier trabajador, tienen derecho a recibir viáticos, por lo que el monto de dinero establecido en el Anexo 2 puede ser considerarse como tal; por consiguiente, no ser parte de la remuneración.

En el Anexo 3 se establece una bonificación por buen rendimiento deportivo, por lo cual el jugador percibe 1.618 dólares mensuales. Este valor está supeditado al buen desempeño del jugador, es un monto de dinero que el jugador percibe de manera mensual, por lo cual en la práctica forma parte de los ingresos mensuales del futbolista, tal cual ocurre con la remuneración de un trabajador y debería ser considerada como tal.

En el Anexo 4, se establecen 3 primas como compensación por la clasificación a Copa Libertadores, Copa Sudamericana y Copa Ecuador. Cada una de esas primas le

representan al jugador la ganancia de 10.000 dólares por cada una. No se establece en el contrato que el valor de las primas será prorrateado, serán pagadas una vez que se consigan los objetivos mencionados. De respetarse totalmente lo que establece el contrato, estas primas no se pueden considerar remuneración como establece el Art. 20 de la Ley del Futbolista Profesional.

El Anexo 5 establece la obligación del club de pagar al jugador el valor de una prima por contratación, una prima fija al inicio de la primera etapa y una prima fija a pagarse en octubre. A diferencia de las primas descritas en el Anexo 4, estas primas no responden a la obtención de un logro o meta y en ese sentido no pueden ser consideradas compensaciones por el rendimiento y desempeño del jugador. Por lo que no pueden ser consideradas primas.

En este contrato, las primas establecidas no son pagadas al jugador de manera prorrateada, es decir, en la práctica tampoco pueden ser consideradas remuneraciones.

Finalmente, el incumplimiento de pago por parte del club de las remuneraciones establecidas en su contrato durante 5 meses representa una grave vulneración al derecho del trabajador a percibir una remuneración.

Contrato Nro. 4 (Duración 24 meses).
<p>Forma de pago de la remuneración: Se establece una remuneración en favor del futbolista profesional de 600 dólares y no establece el plazo en que la remuneración será pagada.</p> <p>A este monto de dinero por concepto de la remuneración se adiciona el décimo tercero y cuarto sueldo prorrateado en el número de meses de duración del contrato (12).</p> <p>Se descontará el valor correspondiente de las aportaciones al IESS, y cualquier otro descuento, anticipo o deducción</p> <p>El monto mensual correspondiente a la remuneración aumentará 1.000 dólares una vez que el jugador forme parte del equipo de primera categoría.</p>
<p>Otras obligaciones pecuniarias del club en favor del jugador:</p> <p>Prima por concepto de Derechos Federativos, Deportivos y Económicos por el monto de 10.000 dólares, prorrateados al número de meses dentro del plazo de duración establecido del contrato.</p>

Incumplimiento de pago: Existió el incumplimiento de pago de 3 meses de los valores correspondientes a su remuneración y la denominada prima acordada con el club.

Análisis: Dentro de este contrato se establece que el jugador percibe 600 dólares mensuales por concepto de su remuneración. A lo que se adiciona el valor del décimo tercer y cuarto sueldo pagados de manera mensual en favor del futbolista. Se establece el ahorro obligatorio del jugador por concepto de sus fondos de reserva. Y se descontará el valor correspondiente a las aportaciones al IESS.

Dentro de la cláusula que describe la forma de remuneración, se establece que el salario del jugador incrementará en 1.000 dólares una vez que el jugador comience a disputar partidos en primera categoría.

Dentro de la cláusula sobre las obligaciones del club, se establece que el club pagará una prima fija por 20.000 dólares, valor prorrateado a los meses de duración del contrato. No puede considerarse una prima como tal, ni una compensación, pues no es la consecuencia de la obtención de un logro o una meta del jugador. Además, al ser pagada de manera prorrateada cada mes durante la vigencia del contrato, el jugador percibe dicho monto de dinero como una remuneración, por lo que debe ser considerada como tal.

Además, es necesario mencionar el incumplimiento de pago sufrido por el jugador de los montos de dinero correspondientes a su remuneración y las mal denominadas primas durante 3 meses. Lo que representa una clara vulneración al derecho del trabajador a percibir una remuneración por el trabajo que ha realizado, lo cual seguramente inició con una transgresión a la garantía de oportunidad de la misma, por el pago tardío de la remuneración por parte del club.

Contrato Nro. 5 (Duración del contrato 12 meses).

<p>Forma de pago de la remuneración: Se establece una remuneración en favor del futbolista profesional de 10.000 dólares y no establece el plazo en que la remuneración será pagada.</p> <p>Adicionalmente, se establece el pago del décimo tercero y cuarto sueldo prorrateado en el número de meses de duración del contrato (12).</p> <p>Se descontará el valor correspondiente de las aportaciones al IESS, y cualquier otro descuento, anticipo o deducción</p> <p>Sin embargo, en el detalle de pago de la remuneración mensual y como parte de esta, se establece la existencia de una Prima Fija con un valor de 6.840 dólares, que representa un 80% de dicha prima. El otro 20% de la prima será prorrateada para la cantidad de partidos disputados y tiene un valor de 1.960 dólares. Quedando como salario propiamente dicho 1.000 dólares.</p>
<p>Otras obligaciones pecuniarias del club en favor del jugador:</p> <p>Prima Fija de 20.000 dólares en favor del jugador prorrateada al número de meses de duración del contrato (12 meses).</p>
<p>Incumplimiento de pago: El jugador experimentó un incumplimiento de pago de 11 meses de la remuneración que le correspondía percibir. Así, como de las mencionadas primas establecidas en el contrato.</p>

Análisis: Se establece una remuneración en favor del futbolista profesional de 10.000 dólares mensuales. Además, se establece el pago del décimo tercer y cuarto sueldo. Se descuenta el valor correspondiente a la aportación al IESS.

Dentro del valor correspondiente a la remuneración se establece una prima fija, el 80% del valor de esa prima es percibida por el jugador de manera íntegra al final de cada mes. Respecto del otro 20% de dicha prima es prorrateado al número de partidos disputados.

La prima fija antes mencionada está formando parte del valor total de la remuneración establecida en el contrato, sobre lo cual se pueden hacer dos interpretaciones.

La primera interpretación es que la prima esté siendo considerada en la práctica y contractualmente como remuneración, lo cual sería lo correcto porque es un valor que el jugador percibe mensualmente. La segunda interpretación es que la inclusión del valor de esa prima (8.800 dólares en total) como parte de la remuneración tenga por objeto que ese valor, pese a estar mencionado, no sea considerado como remuneración

(respaldándose en el Art. 20 de la Ley Futbolista Profesional), y únicamente se considere como salario del jugador los 1.200 dólares restantes. Si fuese este el caso, la existencia de aquella prima está distorsionando en gran medida la garantía de integridad de la remuneración. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

Respecto de la cláusula sobre las obligaciones del club, se establece el pago de una prima fija por el valor de 20.000 dólares prorrateado a los meses de duración del contrato. Como en los casos anteriores, esta prima no responde a logros y metas cumplidas por el jugador y, además, al ser prorrateada y percibida por el jugador mes a mes, debe considerarse parte de la remuneración.

Por último, cabe mencionar el incumplimiento de pago experimentado por el jugador de las remuneraciones y las mal mencionadas primas que le correspondía percibir durante 11 meses. Con lo que se vulnera gravemente el derecho a la remuneración y que seguramente inició como una trasgresión a la garantía de oportunidad por el pago tardío de la remuneración en desfavor del futbolista profesional.

Contrato Nro. 6 (Duración 24 meses).
<p>Forma de pago de la remuneración: Se establece una remuneración en favor del futbolista profesional de 3.500 dólares, pagaderos dentro de los 10 primeros días del siguiente mes.</p> <p>Dentro de este monto de dinero por concepto de la remuneración ya se incluye el décimo tercero y cuarto sueldo prorrateado en el número de meses de duración del contrato (12).</p> <p>Se descontará el valor correspondiente de las aportaciones al IESS, y cualquier otro descuento, anticipo o deducción</p> <p>Una vez que el jugador forme parte del equipo de primera categoría, el sueldo aumenta 500 dólares.</p> <p>Sin embargo, en el detalle de pago de la remuneración mensual y como parte de esta, se establece la existencia de una Prima Fija con un valor de 2.010 dólares, que representa el 70% de dicha prima. El otro 30% de la prima es prorrateada a la cantidad de partidos disputados con un valor de 1.030 dólares.</p>
<p>Otras obligaciones pecuniarias del club en favor del jugador:</p> <p>Prima Fija de 20.000 dólares en favor del jugador prorrateada a tres pagos en distintos meses durante el tiempo de duración del contrato.</p>
<p>Incumplimiento de pago: El jugador experimentó un incumplimiento de pago de su remuneración durante 10 meses de parte de su club.</p>

Análisis: En este contrato se establece una remuneración en favor del futbolista profesional de 3.500 dólares mensuales más los beneficios de ley. Pagaderos dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al cual corresponde la remuneración. Lo cual vulnera el Art. 83 del Código del Trabajo y transgrede la garantía de oportunidad de la remuneración.

Se establece además que una vez que el futbolista comience a disputar partidos de primera categoría, el salario del jugador aumenta en 500 dólares.

Dentro del valor correspondiente a la remuneración se establece una prima fija; el 70% del valor de esa prima es percibido por el jugador de manera íntegra y de manera mensual. En cuanto al 30% restante de dicha prima, es prorrateado al número de partidos disputados durante ese mes.

La prima fija conforme consta en el contrato, forma parte del valor total de la remuneración establecida.

Esto puede deberse a que dicha prima es considerada parte de la remuneración dentro del contrato, lo que sería lo más indicado y justo, porque es un monto de dinero que el futbolista profesional percibe mensualmente, tal cual ocurre con su salario. Sin embargo, puede ser que el objetivo de incluir el valor de la prima (3.050 dólares en total) como parte de la remuneración sea que únicamente el valor restante se considere como remuneración. Es decir, 450 dólares, distorsionando gravemente la garantía de integridad que ampara a la remuneración.

Por otra parte, dentro de la cláusula que señala las obligaciones del club, se establece el pago de una prima fija por el valor de 20.000 dólares, valor que es prorrateado al número de meses de duración del contrato. Dicha prima no está establecida en función de logros y metas alcanzadas por el futbolista profesional. Además, tomando en cuenta

la forma de pago de esta prima, la cual es percibida de manera mensual por el jugador, debe formar parte de la remuneración. Al no ser así, se distorsiona aún más la garantía de integridad de la remuneración.

Vale mencionar el incumplimiento de pago sufrido por el jugador en cuanto a su remuneración durante 10 meses, así como el incumplimiento de pago de las mal mencionadas primas en su contrato. Lo cual representa una vulneración al derecho del trabajador de recibir una remuneración y que seguramente inició como transgresión de la garantía de oportunidad, debido a un pago tardío de la remuneración por parte del club.

Análisis de la vulneración de las garantías que posee la remuneración a partir de la normativa y casuística descrita.

Tras recorrer las normas, disposiciones y parámetros establecidos en nuestra Constitución, Código del Trabajo, acuerdos del Ministerio de Trabajo, Código Orgánico General de Procesos, Código Civil, Ley del Futbolista Profesional, Reglamento Jurídico de Ligapro, Estatutos de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, tratados internacionales, convenios y recomendaciones de la OIT, Reglamentos de la FIFA, reportes de FIFPRO y los contratos laborales celebrados entre futbolistas profesionales y clubes ecuatorianos, es posible realizar un análisis de las vulneraciones a cada una de las garantías que amparan a la remuneración.

- Garantía de igualdad de la remuneración:

La garantía de igualdad de la remuneración según la cual hombres y mujeres deben recibir igual remuneración por un mismo trabajo es objeto de constantes vulneraciones. Si bien la situación laboral de los futbolistas profesionales no es la

mejor y su derecho a la remuneración se ve transgredido, la situación de las futbolistas profesionales es aún peor. La desigualdad con respecto al monto percibido por concepto de remuneración es clara. Los futbolistas profesionales pueden llegar a percibir 700.000 dólares mensuales, mientras que las futbolistas profesionales pueden llegar a recibir una remuneración de 8000 dólares mensuales. (FIFPRO, 2016, pág. 6.7). Es decir, la aspiración salarial de las mujeres es casi diez veces menos que la de los hombres por la práctica profesional del fútbol. (FIFPRO, 2017, págs. 20,21).

Adicionalmente, la mayoría de futbolistas profesionales hombres (74%) percibe en promedio una remuneración de hasta 4.000 dólares. (FIFPRO, 2016, págs. 7,8). Mientras que la mayoría de futbolistas profesionales mujeres (60%) percibe en promedio una remuneración de hasta 600 dólares. (FIFPRO, 2017, págs. 20,21). Pero esta brecha salarial es aún más grande si tomamos en cuenta que el 42% de las futbolistas profesionales no reciben ningún tipo contraprestación por la práctica profesional del fútbol. (FIFPRO, 2017, pág. 22).

En el fútbol profesional ecuatoriano la diferencia salarial entre hombres y mujeres es similar: los futbolistas profesionales pueden llegar a percibir hasta 15.000 dólares, mientras que el sueldo de las futbolistas profesionales es muy cercano al sueldo básico. (El Universo, 2019).

La vulneración a la garantía de igualdad de la remuneración hasta aquí descrita nace de la dispersión normativa existente en cuanto a la mencionada garantía. Si bien el conjunto de normas provenientes de diferentes leyes, tratados, tratados internacionales, sentencias, opiniones, informes técnicos que versan sobre la garantía de igualdad de la remuneración no se contradicen, tampoco aseguran su pleno respeto.

Nuestra Constitución señala que la remuneración debe ser justa (Art. 33, CRE). De forma más específica, existe una reivindicación de la garantía de igualdad de la remuneración, cuando señala que garantizará a las mujeres una remuneración equitativa con respecto a los hombres. (Constitución de la República del Ecuador, 2022).

Por su parte, el Código del Trabajo detalla como tal a la garantía de igualdad de la remuneración “por la ejecución de un trabajo similar, les corresponde tanto a hombres como mujeres igual remuneración”, garantía que tiene como fundamento al principio de igualdad, “a igual trabajo, igual remuneración”. Sin embargo, en la práctica la única restricción legal que existe para la determinación de una remuneración es que el monto no sea menor al sueldo básico vigente. (Código del Trabajo, 2021).

Cabe mencionar el principio de libertad de la remuneración, según el cual trabajador y empleador pueden acordar libremente el monto de la remuneración siempre y cuando no sea menor al sueldo básico. Donde nuevamente el límite para la determinación de la remuneración es el sueldo básico vigente. Más allá de establecer y describir la garantía de igualdad de la remuneración, el Código del Trabajo no contiene una norma que efectivice el cumplimiento de dicha garantía. (Código del Trabajo, 2021).

La Ley del Futbolista Profesional, más allá de establecer la obligación de claridad en cuanto al monto que va a percibir el jugador profesional por concepto de su remuneración, no establece ninguna norma que haga referencia a la garantía de igualdad de la remuneración o que contribuya al cumplimiento real de tal garantía. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

Tanto el Reglamento Jurídico de LigaPro como los diferentes estatutos de la FEF buscan proteger el derecho a la remuneración a través del principio de legalidad. Señalan la obligación de formalizar la relación laboral entre un futbolista profesional y un club a través de un contrato debidamente estipulado. Así como la implementación de un debido control sobre los montos por concepto de remuneración que perciben los jugadores. Sin embargo, ninguna de sus normas describe y establece un parámetro con respecto a la garantía de igualdad de la remuneración.

El Convenio No. 100 de la OIT (1951), centra su contenido en la garantía de igualdad de la remuneración, establece una descripción de la remuneración más completa, según la cual, la remuneración es el sueldo básico más el monto que le responda al trabajador por las labores que ha ejecutado. En ese sentido, cuando se fije el monto de una remuneración se tome en cuenta el trabajo desempeñado, sea que provenga de un hombre o de una mujer. (Organización Internacional del Trabajo, 1951).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) establece la obligación de igualdad retributiva entre trabajadores y trabajadoras. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ONU (1979), en su contenido establece la obligación de garantizar que las mujeres perciban una remuneración igual a la de los hombres tras haber ejecutado un mismo trabajo, en ese sentido busca el pleno respeto del principio y garantía de igualdad. (Organización de las Naciones Unidas, 1979).

Con lo antes mencionado, se puede apreciar como los tratados internacionales buscan la protección de la remuneración y de la garantía de igualdad de esta institución jurídica a través de varios criterios y pronunciamientos. Sin embargo, todo lo establecido en tales tratados no es llevado a la práctica. Dicha diversidad de criterios y sus garantías terminan provocando un vaciamiento de esta institución jurídica.

- **Garantía de oportunidad de la remuneración:**

Se puede constatar la vulneración de esta garantía de oportunidad de la remuneración, debido a los casos existentes de pago tardío reportados por los propios futbolistas profesionales, tanto hombres como mujeres. En el caso de las futbolistas profesionales, como ya se mencionó, a nivel global, existe un 41% que han recibido su remuneración de forma tardía. En la mayoría de casos, el retraso en el pago de la remuneración ha sido entre uno y tres meses (19.4%). (FIFPRO, 2016, págs. 22-26). En cuanto a las futbolistas profesionales mujeres, de entre aquellas que reciben una remuneración, un 37% ha experimentado un retraso en el pago de sus remuneraciones de hasta 3 meses. (FIFPRO, 2017, págs. 8-10).

Dicho retraso en el pago de las remuneraciones durante meses constituye un incumplimiento de pago como tal, que transgrede no solamente la garantía de igualdad de la remuneración, también el derecho a recibir una remuneración.

Por otra parte, el análisis realizado en torno a los seis contratos suscritos entre futbolistas profesionales y clubes en el fútbol ecuatoriano desprendió una dispersión de criterios en relación al plazo dentro del cual el club puede pagar la correspondiente remuneración al futbolista. Dentro de los contratos analizados se establecen plazos de hasta 10 y 15 días del mes siguiente al que corresponde la remuneración. Esto representa una clara vulneración a la garantía de oportunidad de la remuneración, al Art. 83 de nuestro Código del Trabajo y a las disposiciones especiales sobre los contratos contenidos en el Reglamento para el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA.

La variedad de plazos para el pago de la remuneración contenidos en los contratos analizados también sucede a partir de la dispersión normativa que existe. Por un lado,

nuestra Constitución señala que el pago de la remuneración debe darse en los plazos convenidos entre las partes (Art. 33, CRE). Esta norma deja abierta la posibilidad de que el trabajador y el empleador acuerden el plazo para el pago de las remuneraciones, y dicho plazo podría ser cualquiera que las partes decidan. (Constitución de la República del Ecuador, 2022).

El Código del Trabajo en su Art. 96 describe el momento correcto para el pago de la remuneración, pero sin establecer ningún plazo. Más bien se enfoca en que dicho pago se produzca en días hábiles y horas de trabajo. (Código del Trabajo, 2021).

El Art. 83 del mismo Código establece que, en el caso de sueldos, el plazo máximo es un mes. En el caso de salarios, el plazo máximo es una semana. Dicho artículo no señala que existe un plazo dentro de los días del siguiente mes para el pago de remuneraciones. (Código del Trabajo, 2021).

El Art. 179 del Reglamento de Competiciones de la F.E.F. señala que los plazos adicionales establecidos dentro de un contrato para el pago de remuneraciones serán menoscabados. (Reglamento de Competiciones de la F.E.F., 2024). Haciendo prevalecer la garantía de oportunidad de la remuneración.

La Ley del Futbolista Profesional establece erróneamente un plazo de 10 días del mes para el pago de remuneraciones a futbolistas profesionales de parte de los clubes. Dicho plazo, como ya se mencionó, contradice las normas FIFA y nuestro Código del Trabajo. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

La diversidad de normas, parámetros y criterios acerca de lo que involucra la garantía de oportunidad de la remuneración abre la puerta a vulneraciones en contra de futbolistas profesionales, como las descritas en los informes de FIFPRO y las

encontradas en los contratos suscritos por futbolistas profesionales y clubes que fueron analizados.

- **Garantía de integridad de la remuneración:**

Tomando en cuenta las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes en el fútbol ecuatoriano, esta garantía no sufre una vulneración como tal. Sin embargo, lo que sí ocurre es una distorsión de dicha integridad por la existencia de primas dentro de los contratos laborales suscritos por futbolistas profesionales.

Las primas son compensaciones que el trabajador gana de manera adicional por su buen desempeño laboral y tras cumplir ciertas condiciones o alcanzar ciertas metas. Un buen ejemplo de este tipo de primas son las comisiones que un vendedor de autos recibe al lograr cierta cantidad de ventas. Sin embargo, en el caso de las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes, la mayoría de veces dichas primas no están sujetas o se relacionan con metas impuestas al jugador. Más bien, son utilizadas para maquillar los acuerdos a los que en realidad han llegado los futbolistas profesionales con sus respectivos clubes.

Dichos acuerdos, en la realidad involucran montos muy elevados de dinero pagados en forma de remuneración en favor de los jugadores como contraprestación a sus servicios laborales. Gran parte de ese dinero, como se evidenció en el análisis de los contratos, es disfrazado y distribuido en diferentes tipos de primas.

Por ejemplo, las primas de contratación o habilitación son muy comunes dentro de los contratos laborales suscritos por futbolistas profesionales y no dependen de que el jugador logre ciertas metas, como lograr clasificar a determinado torneo o anotar un determinado número de goles. Estas primas de contratación y habilitación se logran tras la firma del contrato y habilitación del jugador, de una manera muy simple.

Inclusive, algunas primas no poseen ninguna justificación o denominación, se denominan primas fijas.

Dichas primas son prorrateadas y pagadas al jugador mensualmente, por lo tanto, son percibidas por el jugador como una remuneración. Sin embargo, la normativa no las concibe como tal. Esto produce que el jugador desde una perspectiva contractual perciba un salario muy cercano al monto del salario básico, pero en la realidad, recibe una cantidad mucho más grande. Con lo cual, la garantía de integridad de la remuneración que distorsionada.

Ante esta realidad, debería respetarse el principio de primacía de la realidad, según el cual en el caso de que lo establecido en el contrato laboral sea ampliamente diferente a lo que ocurre en la práctica, deben prevalecer los hechos por encima de dicho contrato, con el objetivo de que los derechos y obligaciones de las partes se respeten y se cumplan. En este sentido, al prevalecer el principio de supremacía de la realidad se lograría transparentar y evidenciar los verdaderos montos que el futbolista profesional percibe por concepto de su remuneración. (Ramírez & Taco, 2023).

La garantía de integridad de la remuneración también se ve trastocada y distorsionada a partir de los doble contratos, compuestos por contratos blancos y negros. Los primeros se encuentran debidamente registrados y son de conocimiento de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los contratos negros son desconocidos al haber sido celebrados de manera totalmente privada entre el futbolista profesional y su club. Tal situación da paso a que no se conozca el monto de la remuneración que en realidad percibe el futbolista mes a mes. Ya que solo se conoce una parte del monto correspondiente al salario del jugador, únicamente lo que establece el contrato blanco, más no la remuneración en su totalidad. A lo antes mencionado, se suma el hecho de que los

montos de dinero establecidos en los contratos negros son pagados al jugador en efectivo, lo cual no permite ninguna forma de regulación o control sobre esta práctica ilegal. (Durán, 2014).

- **Garantía de intransferibilidad de la remuneración:**

Sobre la intransferibilidad como garantía de la remuneración, que involucra la necesidad imperiosa de que el trabajador sea el único destinatario del monto correspondiente a su remuneración, podemos decir que dicha garantía no se vulnera en las relaciones laborales existentes entre futbolistas profesionales y clubes, aún en los casos en que se destine un porcentaje para los agentes de futbolistas, de acuerdo a lo que establece el Reglamento FIFA sobre Agentes de Fútbol. Pues, dicho porcentaje es entregado por el propio jugador al agente tras haber recibido el monto correspondiente a su remuneración y de forma voluntaria.

Las garantías de inembargabilidad de la remuneración y el de constituirse como un privilegio de primera clase, no se ven transgredidas en las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes del fútbol ecuatoriano.

CAPÍTULO III: Solución del problema jurídico.

Derecho Comparado.

El derecho comparado es una disciplina jurídica que plantea un estudio independiente de validación alrededor de cierta institución jurídica para encontrar sus similitudes y diferencias al estar contenida en sistemas jurídicos de distintos países. Para ello, tiene que darse un aislamiento de la institución jurídica central que en el caso de este trabajo es la remuneración.

El régimen de selección de los países comparados atiende a la finalidad de este trabajo, que es evitar la vulneración de las garantías que posee la remuneración. En ese sentido, los países seleccionados son Argentina y España.

Institución jurídica central aislada y comparada: La remuneración.

PAÍS RECEPTOR ECUADOR	PAÍS COMPARADO 1 ARGENTINA	VALIDACIÓN 1	PAÍS COMPARADO 2 ESPAÑA	VALIDACIÓN 2
La remuneración es la contraprestación por el servicio prestado en relación de subordinación. Se considera, además, el elemento esencial del	Según el Art. 103 de la Ley Federal de Contrato de Trabajo, la remuneración es la contraprestación que debe percibir el	VALIDACIÓN APROBADA CHECK Esta definición de remuneración es adaptable por:	Según el Art. 26 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que está vigente a partir del Real Decreto Legislativo 2/2015, la remuneración es	VALIDACIÓN APROBADA CHECK Esta definición de remuneración es adaptable por:

<p>contrato de trabajo, el principal derecho del trabajador y, en consecuencia, la principal obligación del empleador. (Monesterolo, 2018, pág. 119).</p> <p>Según el Art. 80 de nuestro Código del Trabajo, la remuneración se clasifica en sueldo y salario. El salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo y el sueldo es la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. (Código del Trabajo, 2021).</p>	<p>trabajador como consecuencia de su contrato de trabajo. El trabajador debe percibir su remuneración, aunque no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición. (Ley Federal del Contrato de Trabajo, 2022).</p>	<p>En primer lugar, este concepto de remuneración, como en el caso ecuatoriano, describe a esta institución jurídica como una contraprestación al trabajador por sus servicios.</p> <p>Esta definición le da también, especial relevancia a lo establecido en el contrato de trabajo respecto de la remuneración.</p> <p>Por lo tanto, esta definición puede contribuir a la construcción de una propuesta para que las remuneraciones establecidas en los contratos suscritos por futbolistas profesionales no vulneren las garantías de igualdad, integridad, oportunidad e intransferibilidad.</p>	<p>“la totalidad de las percepciones económicas por la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena, ya sea que retribuyan al trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo”. (Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015).</p>	<p>Según está definición, al igual que en la legislación ecuatoriana, la remuneración es una percepción económica por los servicios laborales prestados al empleador.</p> <p>Esta definición plantea que la remuneración es la totalidad de lo que va a percibir el trabajador por su trabajo. Lo cual amplía y nos muestra otra perspectiva de esta institución jurídica. Ya que, en nuestra legislación, la remuneración tiene componentes y no componentes.</p> <p>Esta definición si contribuye al objetivo de esta investigación.</p>
---	--	---	---	--

Garantías de la institución jurídica central: igualdad, oportunidad e integridad de la remuneración.

PAÍS RECEPTOR ECUADOR	PAÍS COMPARADO 1 ARGENTINA	VALIDACIÓN 1	PAÍS COMPARADO 2 ESPAÑA	VALIDACIÓN 2
<p>La garantía de igualdad de la remuneración es un mecanismo de protección de la remuneración que establece que tanto trabajadores hombres como mujeres deben recibir el mismo monto de dinero por concepto de remuneración tras haber realizado el mismo trabajo. (Monesterolo, 2018, pág. 123)</p>	<p>La garantía de igualdad de la remuneración está contenida en la Ley de Contrato de Trabajo</p> <p>En el Art. 81 de dicha ley se declara la prohibición de establecer diferencias con respecto a la remuneración por motivo de sexo cuando se haya llevado a cabo el mismo trabajo. (Ley Federal del Contrato de Trabajo, 2022).</p>	<p>VALIDACIÓN APROBADA CHECK</p> <p>Esta concepción de la garantía de igualdad de la remuneración es adaptable por: Al igual que en el caso ecuatoriano hace referencia y busca erradicar la brecha salarial específicamente entre trabajadores hombres y mujeres.</p>	<p>La garantía de igualdad de la remuneración está contenida en la Ley el Estatuto de los Trabajadores que entró en vigencia a partir de El Real Decreto 2/2015.</p> <p>En el Art. 17.1 de dicha ley se declara la prohibición de toda forma de discriminación en razón del sexo respecto del monto correspondiente a la remuneración. (Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015).</p>	<p>VALIDACIÓN APROBADA CHECK</p> <p>Esta concepción de la garantía de igualdad de la remuneración es adaptable por: Como en el caso ecuatoriano, tiene como objetivo la eliminación de toda discriminación salarial entre trabajadores hombres y mujeres.</p>
<p>La garantía de oportunidad de la remuneración es un mecanismo de</p>	<p>La garantía de oportunidad de la remuneración está</p>	<p>VALIDACIÓN APROBADA CHECK</p> <p>Esta concepción de la garantía de oportunidad</p>	<p>La garantía de oportunidad de la remuneración está contenida en la Ley del</p>	<p>VALIDACIÓN APROBADA CHECK</p> <p>Esta concepción de la garantía de</p>

<p>protección de la remuneración que establece la obligación de que el empleador pague a sus trabajadores la remuneración que le corresponde a tiempo. (Monesterolo, 2018, pág. 123).</p>	<p>contenida en la Ley de Contrato de Trabajo.</p> <p>En el Art 124 de la mencionada ley se declara la obligación que tiene el empleador de efectuar el pago de las remuneraciones dentro del plazo máximo de un mes calendario para aquellos trabajadores que reciban como remuneración un sueldo y dentro del plazo de una semana o una quincena para aquellos trabajadores que reciban como remuneración un salario. (Ley Federal del Contrato de Trabajo, 2022).</p>	<p>de la remuneración es adaptable por:</p> <p>Al igual que en el caso ecuatoriano, busca proteger el derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración que le corresponde puntualmente y de esa manera poder satisfacer sus necesidades.</p> <p>Inclusive establece los plazos máximos para el pago de la remuneración de manera muy similar al Art. 83 de nuestro Código del Trabajo, tanto para sueldos como para salarios.</p>	<p>Estatuto de los Trabajadores que entró en vigencia a partir de El Real Decreto 2/2015.</p> <p>En el Art. 29 de dicha ley se declara la obligación que tiene el empleador de pagar a sus trabajadores el monto correspondiente a la remuneración oportunamente, en el lugar de trabajo, dentro del horario de trabajo y en la fecha convenida. (Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015).</p>	<p>oportunidad de la remuneración es adaptable por:</p> <p>Busca proteger el derecho que tienen los trabajadores de percibir su remuneración en el momento indicado y oportuno.</p> <p>Inclusive establece el momento y el lugar en que el trabajador debe recibir el monto correspondiente a su remuneración. Señala que el pago de la remuneración debe darse en el lugar de trabajo y dentro del horario de trabajo, tal cual establece el Art. 96 de nuestro Código del Trabajo. (Código del Trabajo, 2021).</p>
<p>La garantía de integridad de la remuneración es un</p>	<p>La integridad es una garantía de la remuneración que busca</p>	<p>VALIDACIÓN APROBADA CHECK</p>	<p>La garantía de integridad de la remuneración está contenida en la Ley del</p>	<p>VALIDACIÓN APROBADA CHECK</p>

<p>mecanismo de protección de la remuneración que establece la obligación de que los trabajadores reciban la totalidad de su sueldo o salario de manera completa, sin que puedan darse deducciones que no estén establecidas expresamente en la ley. (Monesterolo, 2018, pág. 124).</p>	<p>asegurar que el trabajador reciba su sueldo o salario en su totalidad bajo las condiciones acordadas en su contrato de trabajo, sin deducciones no establecidas en la ley y en concordancia con las leyes laborales vigentes. (Grisoolia, 2022).</p>	<p>Esta definición de la garantía de integridad de la remuneración es adaptable por:</p> <p>Hace referencia al derecho que tiene el trabajador de recibir el monto de dinero correspondiente a su remuneración completo.</p> <p>Al igual que en la legislación que el Art. 131 de nuestro Código del Trabajo, esta concepción de garantía de integridad de la remuneración contempla la existencia de deducciones de la remuneración siempre y cuando sean legales. Por ejemplo, la deducción por pensiones alimenticias tras una orden judicial. (Código del Trabajo, 2021).</p>	<p>Estatuto de los Trabajadores que entró en vigencia a partir de El Real Decreto 2/2015.</p> <p>En el Art 29 de dicha ley se establece que la remuneración sea pagada al trabajador de manera íntegra y suficiente para satisfacer las necesidades personales y familiares. Esta garantía busca que se asegure el pago de remuneración en su totalidad, sin la posibilidad de deducciones no establecidas en la ley. (Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015).</p>	<p>Esta concepción de la garantía de integridad de la remuneración es adaptable por:</p> <p>Busca asegurar que el trabajador reciba el monto total correspondiente a su remuneración. Contempla la posibilidad de que existan deducciones a la remuneración siempre que estén en concordancia con la ley. Esta concepción de la garantía de integridad de la remuneración está estrechamente ligada al principio de suficiencia de la remuneración. En ese sentido, el pago íntegro de la remuneración es también un modo de asegurar que el trabajador satisfaga sus necesidades.</p>
---	---	---	---	--

SENTENCIAS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL RELATIVAS A LA
INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL.

- **Análisis de la Sentencia Nro. 2-13-IN y acumulado/21.**

Esta sentencia nace a partir de dos acciones públicas de inconstitucionalidad en contra de los artículos contenidos en la Ley del Futbolista Profesional. La primera acción pública de inconstitucionalidad (Nro. 2-13-IN) fue presentada el 9 de enero de 2013, por el entonces presidente de la Asociación de Futbolistas del Ecuador. La segunda acción pública de inconstitucionalidad (31-19-IN) fue presentada el 5 septiembre de 2019 por un particular y acumulada con la primera causa.

En primer lugar, los accionantes alegan que todos los artículos de la Ley del Futbolista Profesional contravienen lo establecido en normas infraconstitucionales. Sobre lo cual, la Corte Constitucional señala que existen normas infraconstitucionales que regulan las relaciones laborales entre los futbolistas profesionales y las entidades deportivas: la propia Ley del Futbolista Profesional, el Código del Trabajo y distintos reglamentos. Al existir varias normas infraconstitucionales, no le corresponde a la Corte Constitucional aclarar o determinar cuál de estas normas debe ser aplicada. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

Más aún cuando el Código del Trabajo en su Art. 7 establece el principio “indubio pro operario”, según el cual, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, estas deben aplicarse en el sentido más favorable a los trabajadores. (Código del Trabajo, 2021).

En cuanto a las normas de la Ley del Futbolista Profesional que han sido alegadas como contrarias a nuestra Constitución, la Corte Constitucional señala que es necesario realizar un control abstracto de constitucionalidad para demostrar esa incompatibilidad normativa. En ese sentido, el control abstracto de inconstitucionalidad solo es posible cuando la

acción pública de inconstitucionalidad presentada contiene las disposiciones constitucionales que han sido transgredidas y los argumentos claros que fundamentan dicha incompatibilidad.

La Corte Constitucional señala que los accionantes tenían la obligación de presentar una argumentación que explique la razón por la cual los artículos citados son contrarios al contenido de nuestra Constitución y que el hecho de invocar una norma o un principio constitucional no es suficiente para poder realizar un análisis. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

Sin embargo, la Corte Constitucional considera que de entre todos los artículos que han sido alegados como contrarios a la Constitución por los accionantes, existen algunos sobre los cuales se ha planteado una fundamentación mínima de su incompatibilidad con nuestra norma suprema. A partir de ello, realiza un control abstracto de inconstitucionalidad en torno a tales artículos. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

Tomando en cuenta el problema jurídico alrededor del cual se desarrolla este trabajo de titulación, es necesario hacer referencia al análisis que realiza la Corte Constitucional con respecto al contenido del Art. 9 de la Ley del Futbolista Profesional para determinar si el mencionado artículo es contrario al derecho al trabajo y al derecho a la libertad de trabajo. El citado artículo establece que "el pase de un futbolista profesional únicamente puede ser de propiedad de un club de fútbol profesional constituido legalmente".

Los accionantes señalan el hecho de que el mal denominado "pase del futbolista" le pertenezca al club, limita al jugador en su posible deseo de trabajar para otro equipo de fútbol. Sobre lo cual, la Corte Constitucional, en primer lugar, señala que cada trabajo tiene una regularización de acuerdo a sus características y particularidades.

En ese sentido, el trabajo que desempeña un futbolista profesional se encuentra regulado por normas expedidas por la Federación Ecuatoriana de Fútbol, la Conmebol y la FIFA.

De entre estas normas destaca el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA que se encuentra en concordancia con los diferentes estatutos de la F.E.F.

La Corte Constitucional enmarca la necesidad de que exista un contrato por transferencia anterior al contrato laboral que vincula al futbolista con su nuevo club. Dicho contrato por transferencia debe remplazar al mal denominado “pase del jugador” y nada tiene que ver con el posterior contrato laboral que va a suscribir el futbolista con su nuevo club. El mencionado contrato es necesario para que se perfeccione la transferencia del futbolista. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

El pase del futbolista es a criterio de la Corte Constitucional, un contrato de inscripción y transferencia, que le permite al futbolista: estar registrado en un club, escoger el club para el cual desea prestar sus servicios laborales y así mismo oponerse a ello. Es decir, a través del contrato de transferencia se asegura que el jugador no pueda ser transferido sin su consentimiento.

Por último, la Corte constitucional señala la razón por la cual el término “pase del jugador” es erróneo. Argumenta que tal denominación lo hace ver como un documento con el cual prácticamente se puede hacer una compraventa del futbolista, lo cual a todas luces es ilegal.

La Corte considera que el término apropiado a utilizarse debe ser entonces “contrato de inscripción y transferencia”, puesto que le permite al futbolista cambiar de equipo, para luego, mediante la suscripción de un contrato laboral, prestar sus servicios laborales en favor del club de su preferencia. Con lo cual, se demuestra que el pase del jugador, pese a su errónea denominación, no impide que el jugador elija el equipo para el cual quiere prestar sus servicios. Por ende, no existe una vulneración al derecho al trabajo o al derecho a la libertad de trabajo. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

En su decisión, la Corte Constitucional resuelve desestimar las acciones públicas de inconstitucionalidad en contra del contenido de la Ley del Futbolista Profesional.

Es necesario tomar en cuenta el voto salvado del Juez Constitucional Ramiro Ávila Santamaría, quien no concuerda con la decisión de la Corte por las siguientes razones:

Señala que el fútbol profesional está regulado por normas y disposiciones provenientes de organizaciones privadas como son la FIFA, la CONMEBOL, la FEF, etc.

Sobre dicha regulación del fútbol profesional no cabe la intervención estatal. El mencionado juez señala que las normas y disposiciones propuestas por dichas organizaciones privadas presentan déficits enormes que dan paso a vulneraciones en contra de quienes practican el fútbol de manera profesional.

Describe con ejemplos la vulneración al principio de igualdad de la remuneración (a igual trabajo igual remuneración), en el cual, como ya se ha mencionado, se respalda o fundamental la garantía de igualdad de la remuneración (mujeres y hombres deben recibir la misma remuneración tras haber llevado a cabo el mismo trabajo).

Señala que la remuneración percibida por los futbolistas profesionales refleja la gran inequidad que existe en la sociedad actual. Pese a llevar a cabo el mismo trabajo, existe una gran diferencia entre el salario que perciben “las estrellas” que prestan sus servicios para los equipos más laureados y los futbolistas que juegan en equipos de ligas secundarias. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

Señala que los contratos suscritos entre futbolistas profesionales y clubes son prácticamente contratos de adhesión, en donde no existe una verdadera libertad de las partes para establecer las condiciones de los contratos. El club suele ser quien determina las condiciones del contrato y el jugador siente la obligación de aceptarlas para poder jugar y practicar el fútbol de manera profesional.

Ante esta realidad, Ávila Santamaría promueve y aboga por la creación o reforma de las normas que regulan el fútbol profesional, para que estas se basen en principios

constitucionales fundamentales como la igualdad y no discriminación, en los derechos humanos y en los derechos del trabajador. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

CONCLUSIONES

Conclusiones del primer capítulo:

El problema jurídico planteado en este trabajo de titulación "la vulneración de las garantías que posee la remuneración dentro de los contratos por prestación de servicios laborales suscritos por futbolistas profesionales en el fútbol ecuatoriano", ha sido comprobado empíricamente, a través de artículos periodísticos e informes técnicos que detallan la existencia de una brecha salarial entre jugadores profesionales hombres y mujeres en el fútbol ecuatoriano.

Otra evidencia que demuestra la vulneración de las garantías que posee la remuneración es el incumplimiento de pago y el pago tardío de la remuneración. Esta vulneración sucede tanto para jugadores profesionales hombres como para mujeres; siendo más grave en el entorno del fútbol femenino.

Otro aspecto negativo encontrado dentro de las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes es la inestabilidad contractual. Situación que se agrava en el ámbito del fútbol femenino, en donde sólo tres clubes de la Súperliga Femenina han suscrito un contrato por prestación de servicios con todas sus jugadoras.

En base a la justificación empírica del problema jurídico se plantea realizar un análisis sobre las vulneraciones en contra de tres garantías que posee la remuneración contenida en el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, que versa sobre la protección del salario. Dichas garantías de la remuneración son la igualdad, la oportunidad y la integridad.

En cuanto a la conceptualización de la institución jurídica central, cada uno de los autores citados proporciona elementos fundamentales para poder definir a la remuneración. Monesterolo (2018), señala que se trata de una contraprestación por el servicio prestado en relación de subordinación percibida por el trabajador y entregada

parte de su empleador. También señala que es el elemento esencial del contrato de trabajo y el principal derecho del trabajador. Por su parte, Urquijo (2013) clasifica a la remuneración entre sueldo y salario, aspecto fundamental pues, a partir de ahí se puede establecer que el futbolista profesional percibe un salario, ya que las actividades que componen su prestación de servicios consisten y son predominantemente un esfuerzo físico.

En cuanto a la institución jurídica subsidiaria, los contratos por prestación de servicios se han logrado determinar que esta modalidad de relación laboral tiene dos elementos esenciales: la dependencia y la subordinación. En ese sentido la prestación de servicios laborales tiene todas las obligaciones e implicaciones de una relación laboral, tales como acudir a un lugar de trabajo, tener un horario de trabajo y cumplir con las disposiciones establecidas por el empleador. Dichas características diferencian la prestación de servicios laborales de la prestación de servicios autónomos.

El problema jurídico planteado se encasilla en una tipología de problema jurídico específica, la dispersión normativa. Es decir, la vulneración de las tres garantías que posee la remuneración mencionadas, nace a partir de que varias normas, entre ellas: la Constitución, la Ley del Futbolista Profesional, el Código del Trabajo, el Reglamento de LigaPro, los diferentes estatutos y reglamentos de la F.E.F., sentencias de la Corte Constitucional y de la Corte Nacional de Justicia, tratados internacionales, convenios de la OIT, sentencias de la Corte IDH, opiniones consultivas e informes técnicos emiten diferentes criterios y parámetros respecto del establecimiento de fijación del monto por concepto de remuneración que les corresponde percibir a los jugadores y jugadoras profesionales, así como la forma de pago de la remuneración.

Conclusiones del segundo capítulo.

El concepto de remuneración, las garantías que amparan esta institución jurídica y el problema jurídico que se desarrolla en este trabajo se encasillan en el garantismo, teoría jurídica según la cual dentro del ordenamiento jurídico se deben proponer técnicas y mecanismos para la protección de los derechos subjetivos y fundamentales. La teoría del garantismo fue dotando de contenido al concepto de remuneración a través del tiempo. El concepto actual de esta institución jurídica es el resultado de un proceso logrado principalmente a través de la mencionada teoría jurídica. El primer antecedente de esta institución jurídica proviene del derecho romano, con el *salarium* y el *stipendium*, ambos términos hacen referencia al pago que recibían los soldados por los servicios militares y de protección que prestaban.

Existe una dispersión sobre esta institución jurídica pues, varias leyes, normas, reglamentos, sentencias, informes técnicos, acuerdos ministeriales y tratados internacionales emiten diferentes criterios y parámetros para fijar el monto de la remuneración y su correcta forma de pago. (Atienza, 2012). Esta diversidad de criterios y parámetros no solamente se da sobre la institución jurídica central, también sobre las distintas garantías que protegen a la remuneración.

En cuanto a la garantía de igualdad de la remuneración, existe una dispersión normativa, incluso un aglutinamiento de normas respecto de esta garantía. Sin embargo, pese a la extensa normativa, no se logra garantizar el pleno respeto de este mecanismo de protección de la remuneración. Más allá de todas las normas que buscan reivindicar a la garantía de igualdad de la remuneración, la única prohibición legal que existe para la determinación del monto correspondiente a la remuneración es que no puede ser inferior al sueldo básico vigente. No hay normativa que regule la brecha

salarial entre futbolistas profesionales mujeres y hombres. Por lo tanto, existe una total transgresión sobre esta garantía.

En cuanto a la garantía de oportunidad de la remuneración, su vulneración fue constatada a través del análisis casuístico que se hizo de los contratos laborales suscritos entre futbolistas profesionales y clubes del fútbol ecuatoriano. Dentro de dichos contratos se establecen plazos adicionales para el pago de remuneraciones de entre 10 y 15 días. Lo cual transgrede el plazo máximo tanto para el pago de sueldos y salarios de acuerdo a lo establecido en el artículo 83 de nuestro Código del Trabajo. Además, contradice las disposiciones sobre los contratos contenidas en el Reglamento para el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA y pone en evidencia la inconstitucionalidad de la Ley del Futbolista Profesional, que en su Art. 18 establece un plazo adicional para el pago de remuneraciones vulnerando totalmente la garantía de oportunidad de la remuneración. (Ley del Futbolista Profesional, 2001).

Por otro lado, la garantía de integridad de la remuneración se ve transgredida por la existencia de primas dentro de los contratos laborales suscritos entre futbolistas profesionales y clubes del fútbol ecuatoriano. Tanto la normativa nacional como internacional establecen que las primas no son remuneración. Sin embargo, tras haber desarrollado un análisis casuístico de los contratos dentro de este capítulo, se pudo evidenciar que los valores correspondientes a primas percibidos por los jugadores en su mayoría son prorrateados y pagados de manera mensual, es decir, los futbolistas profesionales perciben estos montos de dinero como una remuneración. Esto no representa una vulneración como tal a la garantía de integridad de la remuneración, sin embargo, sí distorsiona la percepción que tenemos acerca de lo que es una remuneración íntegra recibida por el futbolista profesional.

Otro aspecto importante a mencionar acerca de las primas dentro de los contratos suscritos por futbolistas profesionales es que las primas por habilitación, por

contratación y la denominada “prima fija” no están sujetas a un buen desempeño o el cumplimiento de ciertas metas y condiciones impuestas por el club. Se pagan al jugador únicamente por el hecho de firmar el contrato o ser habilitado para disputar partidos en torneos oficiales. Tomando en cuenta eso, dichas primas no podrían ser consideradas como tal, ya que no están siendo compensaciones que el jugador recibe de manera adicional por alcanzar ciertas metas.

Por otra parte, se pudo evidenciar otra distorsión de la garantía de integridad de la remuneración a partir de la existencia de contratos blancos y negros dentro de las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes. Los contratos negros, a diferencia de los blancos son totalmente privados, desconocidos para las autoridades competentes, no están registrados en el sistema COMET, no son reportados a la FIFA, y los montos de dinero establecidos dentro de estos contratos que van a ser percibidos por los jugadores no se pagan al sistema bancario, por lo cual no existe ningún registro ni posibilidad de control, lo que da paso a una posible evasión de impuestos o lavado de activos.

Conclusiones del tercer capítulo.

El derecho comparado, cuyo objetivo es nutrir a la institución jurídica central encontrando similitudes y diferencias de esta en distintos sistemas jurídicos, arrojó la siguiente validación:

Respecto al concepto de remuneración, en la legislación argentina se pudo encontrar que al igual que en la en nuestro ordenamiento jurídico, la remuneración es concebida como una contraprestación que recibe el trabajador por los servicios que ha prestado. Se da especial relevancia al contrato de trabajo y a la estabilidad laboral para asegurar el pleno respeto de la remuneración. Por lo antes mencionado, esta concepción de remuneración contribuye para la construcción de una solución al problema jurídico

que atañe este trabajo mediante la propuesta de una nueva Ley del Futbolista Profesional.

Por su parte, la legislación española plantea que la remuneración es una percepción económica del trabajador a cambio de los servicios laborales prestados al empleador. Es una concepción de la remuneración muy importante ya que hace referencia a los servicios laborales prestados, los cuales se diferencian de la prestación de servicios autónomos, como ya se concluyó anteriormente.

En cuanto a la garantía de igualdad de la remuneración, dentro de la legislación argentina, la Ley de Contrato de Trabajo establece una prohibición de que existan diferencias con respecto al monto correspondiente a la remuneración entre hombres y mujeres. Por lo tanto, al igual que en nuestro ordenamiento se busca erradicar la brecha que existen de trabajadores y trabajadoras. (Ley Federal del Contrato de Trabajo, 2022).

En la legislación española, la concepción de garantía de igualdad de la remuneración se efectiviza también a través de una prohibición de todas formas de discriminación entre hombres y mujeres. Lo cual es concordante con la garantía de igualdad de la remuneración establecida en nuestro ordenamiento jurídico. (Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015).

En cuanto a la garantía de oportunidad de la remuneración, dentro de la legislación argentina se establecen los mismos plazos máximos para el pago de la remuneración que en nuestra legislación, incluyendo el pago quincenal de la remuneración si así lo han acordado el trabajador y el empleador. La legislación española propone el pago oportuno de la remuneración tomando en cuenta el plazo máximo. Pero, también establece que dicho pago se haga en el lugar y horario de trabajo. Aspectos que también son concordantes con nuestra legislación, específicamente con el artículo 96 de nuestro Código del Trabajo.

La garantía de integridad de la remuneración, dentro de la legislación argentina, implica que el trabajador reciba su remuneración en su totalidad y de acuerdo a las condiciones acordadas en el contrato de trabajo, sin que pueda existir ninguna deducción no establecida en la ley. En ese sentido al igual que en nuestra legislación, se reconoce la existencia de deducciones legales, de entre las cuales destaca la deducción por pensiones alimenticias. (Ley Federal del Contrato de Trabajo, 2022). Mientras que la legislación española entrelaza la garantía de integridad de la remuneración con el principio de suficiencia de la remuneración. Es decir, debe pagarse la totalidad de la remuneración al trabajador para que pueda satisfacer sus necesidades. (Ley del Estatuto de los Trabajadores, 2015).

En cuanto a las sentencias de la Corte Constitucional relacionadas a la inconstitucionalidad de la Ley del Futbolista Profesional, para este trabajo de titulación fue relevante el análisis que realizó la Corte en torno al artículo 9 de la mencionada ley, para determinar si su contenido vulnera el derecho al trabajo y el derecho a la libertad de contratación. La Corte determinó que el denominado “pase del jugador” en realidad debería llamarse Contrato de Inscripción y Transferencia. Dicho contrato es independiente del contrato laboral que vincula al futbolista profesional con un equipo y sirve para perfeccionar la transferencia del futbolista de un club a otro. Al ser totalmente independiente del contrato laboral que va a suscribir el futbolista profesional con su nuevo club, no vulnera de ninguna forma el derecho al trabajo y el derecho a la libertad de contratación.

Conclusiones metodológicas.

Las técnicas, inteligencia normativa e investigación bibliográfica planteadas y utilizadas dentro de la metodología general permitieron la determinación del problema

jurídico consistente en una dispersión normativa alrededor de las garantías que protegen a la remuneración.

El ejercicio de derecho comparado fue de vital importancia al ampliar y nutrir el concepto de remuneración. se pudo observar, por ejemplo, que en la legislación española no se hace una referencia a la remuneración como una contraprestación sino, como una percepción económica que tiene el trabajador por haber prestado ciertos servicios en favor de su empleador. La legislación argentina por su parte le da especial relevancia al contrato de trabajo para la determinación del monto correspondiente a la remuneración que debe percibir el trabajador.

En cuanto a las garantías que posee la remuneración, lo que arrojan las legislaciones española y argentina son prohibiciones establecidas para el empleador, mediante las cuales se quiere lograr la correcta determinación del monto de la remuneración y su correcta forma de pago.

Por otra parte, la implementación de la metodología específica logró un correcto encuadre de las dos de las instituciones jurídicas, tanto la principal, es decir, la como la subsidiaria, es decir, la prestación de servicios laborales.

En cuanto a la metodología para la resolución del problema jurídico, el desarrollo normativo técnico de nivel legal y reglamentario permitió plantear una solución al problema jurídico mediante la propuesta de una nueva Ley del Futbolista Profesional en donde se evite la vulneración de las garantías que posee la remuneración.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN Y RECOMENDACIONES

Gracias a la correcta implementación de la metodología utilizada se logró demostrar y dimensionar la vulneración de tres de las garantías que posee la remuneración: igualdad, oportunidad e integridad. Asimismo, se logró concluir que dicha vulneración de las garantías que protegen a la remuneración sucede a partir de una dispersión normativa proveniente de distintas normas, leyes, reglamentos, tratados internacionales, sentencias informes técnicos, opiniones consultivas y acuerdos ministeriales que emiten diferentes criterios y parámetros para la determinación del monto de la remuneración que debe ser percibida por futbolistas profesionales hombres y mujeres, así como, su correcta forma de pago.

La información obtenida permite realizar una propuesta normativa que consiste en una nueva Ley del Futbolista Profesional, cuyo contenido no vulnere las garantías de igualdad, oportunidad e integridad que posee la remuneración. Con el fin de evitar las vulneraciones comprobadas y descritas a lo largo de este trabajo de titulación: el incumplimiento de pago, el pago tardío y el pago no íntegro de remuneración, se plantea la siguiente propuesta normativa que consiste en:

Una nueva ley del futbolista profesional cuyo contenido se encuentra en concordancia con lo que establece nuestra Constitución, nuestro Código del Trabajo, los tratados internacionales, las sentencias de la Corte Constitucional, Corte nacional de Justicia y Corte Interamericana de Derechos Humanos, toda normativa nacional e internacional que regule las relaciones laborales entre trabajador y empleador y, con toda la normativa creada específicamente para regular las relaciones entre futbolistas profesionales y clubes de fútbol.

En ese sentido, la nueva Ley del Futbolista Profesional deberá contener las siguientes disposiciones:

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

NUEVA LEY DEL FUTBOLISTA PROFESIONAL

1. CON RESPECTO A LA ESTABILIDAD LABORAL Y CONTRACTUAL:

- El futbolista profesional prestará sus servicios laborales en favor del club de su preferencia tras la suscripción de un contrato escrito registrado y aprobado por el Sistema COMET de la Federación Ecuatoriana de Fútbol.
- La duración mínima del contrato laboral que vincula al futbolista profesional con un club será un año calendario. Si el contrato se suscribe a mitad de temporada, terminará al menos un año después independientemente de la temporada y de los campeonatos en curso.
- El contrato que vincule laboralmente a un futbolista profesional con un club contendrá y especificará: los comparecientes, la duración del contrato, la prestación de servicios del jugador, las obligaciones del jugador, las obligaciones del club, la remuneración y su forma de pago, las primas y bonificaciones, las causales para terminación del contrato.
- La duración y cumplimiento del contrato no dependerá de los resultados deportivos obtenidos por el jugador o el club.

2. CON RESPECTO AL DERECHO A LA REMUNERACIÓN:

- La remuneración percibida por el futbolista profesional debe pagarse en dinero y en moneda legal. Se prohíbe el pago de la remuneración mediante cosas y artículos de cualquier índole.
- El monto de dinero percibido por el futbolista profesional por concepto de su remuneración debe ser el establecido en su contrato.

3. CON RESPECTO A LA GARANTÍA DE IGUALDAD QUE PROTEGE LA REMUNERACIÓN:

- El monto correspondiente a la remuneración percibido por futbolistas profesionales hombres y mujeres responderá al cumplimiento de las funciones y actividades descritas en la cláusula sobre prestación de servicios del Jugador.
- Los clubes implementarán sistemas de evaluación con criterios claros sobre las actividades y funciones desempeñadas por futbolistas profesionales hombres y mujeres para asegurar el pleno respeto al principio de igualdad de la remuneración.
- Los clubes del futbol ecuatoriano implementarán un plan de reducción de la brecha salarial entre futbolistas hombres y mujeres que permita el establecimiento de remuneraciones más equitativas.

4. CON RESPECTO A LA GARANTÍA DE OPORTUNIDAD QUE PROTEGE LA REMUNERACIÓN:

- El futbolista profesional recibirá el monto de dinero correspondiente a su remuneración en el lugar y horario de trabajo.
- El futbolista profesional recibirá el monto de dinero correspondiente a su remuneración en el plazo máximo de un mes. En el caso de que el futbolista profesional y el club acuerden un pago quincenal de la remuneración, el plazo máximo de pago será de quince días.
- Cualquier plazo adicional para el pago de la remuneración que le corresponde al futbolista profesional será menoscabado y considerado ilegal.
- Cualquier retraso en el pago de la remuneración que le corresponde al futbolista profesional provocará la imposibilidad del club de participar en torneos nacionales e internacionales.

5. CON RESPECTO A LA GARANTÍA DE INTEGRIDAD QUE PROTEGE LA REMUNERACIÓN:

- El futbolista profesional percibirá el monto de dinero correspondiente a su remuneración de manera íntegra.

- La remuneración que percibe el futbolista profesional estará sujeta a las siguientes deducciones legales: aportes a la seguridad social, aportes a fondos de reserva y pensiones alimenticias tras una orden judicial.
- Los montos de dinero por concepto de primas percibidos por el futbolista profesional no forman parte de la remuneración.
- Los montos de dinero por concepto de primas percibidos por el futbolista profesional no pueden ser prorrateados al número de meses de duración del contrato laboral que vincula al futbolista profesional con su club.
- Los montos de dinero por concepto de primas percibidos por el futbolista profesional estarán sujetos al cumplimiento de metas y logros establecidos por el club.
- La suscripción del contrato, la habilitación del futbolista profesional para disputar torneos o cualquier otra formalidad realizada entre el jugador y el club no serán consideradas primas.
- El monto de dinero correspondiente a la totalidad de la remuneración percibida por el futbolista debe constar en el contrato registrado ante el sistema COMET de la Federación Ecuatoriana de Fútbol.

6. MEDIDAS Y POLÍTICAS ANTICURRUPCIÓN DIRIGIDAS A EVITAR LOS DELITOS DE LAVADO DE ACTIVOS Y EVASIÓN DE IMPUESTOS:

- Se prohíbe la suscripción de contratos laborales entre futbolistas profesionales y clubes que no sean registrados en el sistema COMET de la Federación Ecuatoriana de Fútbol.
- Se prohíbe la suscripción de más de un contrato laboral entre futbolistas profesionales y clubes del fútbol ecuatoriano.

- Los futbolistas profesionales deberán recibir el monto correspondiente a su remuneración, bonificaciones o primas a través de la utilización del sistema bancario ecuatoriano.

RECOMENDACIONES:

- Para alcanzar progresivamente un verdadero respeto a la garantía de igualdad de la remuneración, se podría tomar como referencia el acuerdo voluntario al que llegaron las selecciones de fútbol femenina y masculina de Estados Unidos en 2022, tras el cual ambos equipos colocan las ganancias generadas en los partidos amistosos y oficiales en un fondo común, para luego repartirlo de una manera totalmente equitativa todos los futbolistas hombres y mujeres. Sin que esto represente una vulneración al principio de libertad de la remuneración.

BIBLIOGRAFÍA

"Cuero vs. Ecuador", 12.205 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 7 de septiembre de 2022). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/docs/ramite/mina_cuero.pdf

"Meza vs. Ecuador", 13.042 (14 de junio de 2023). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_493_esp.pdf

Álvear Macías, J. (2019). *Derecho de Trabajo*. Centro de Estudios y Publicaciones.

Atienza, M. (2012). *El Sentido del Derecho*. España: Ariel.

Ávila, R. (2013). Estado, Derecho y Justicia: Estudios en Honor a Julio César Trujillo. *Revista de la Universidad Andina Simón Bolívar*, 11-12.

Baños, P. (2009). *El arte epistolar en el renacimiento europeo*. Publicaciones Universidad de Deusto. Recuperado el junio de 2024, de https://www.google.com.ec/books/edition/El_arte_epistolar_en_el_Renacimiento_eur/xjRJPnRsHCEC?hl=es&gbpv=1&dq=la+remuneraci%C3%B3n+en+el+renacimiento&pg=PA217&printsec=frontcover

Bernard, R. (2017). *Derecho Romano: curso de derecho privado romano* (2da ed.). Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado el junio de 2024

Código Civil. (2022).

Código del Trabajo. (2021).

Código Orgánico General de Procesos. (2023).

Constitución de la República del Ecuador. (1998).

Constitución de la República del Ecuador. (2022).

Corte Constitucional del Ecuador, No. 2-13-IN y 31-19-IN (acumulados) (Corte Constitucional del Ecuador 1 de diciembre de 2021). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBLdGE6J3RyYW1pdGUnLCB1dWlkOic3MTQ1NGUyYi04ZTdhLTRjYTUtOTgzNS0wY2NmMjg3OGQ5NzcucGRmJ30=

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte Interamericana de Derechos Humanos 2021). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/docs/tramite/meza.pdf

Durán, L. (2014). *El contrato laboral en el fútbol profesional*. Uniandes.

El Comercio. (17 de julio de 2022). Fútbol Femenino, un mundo donde la brecha salarial juega en offside. *Diario El Comercio*. Recuperado el 2024 de Mayo de 19, de <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/futbol-femenino-brecha-salarial-debate.html>

El Universo. (25 de Abril de 2019). En Superliga Femenina no todos cobran salario. (Redacción, Ed.) *Diario El Universo*. Recuperado el 2024 de Mayo de 19, de <https://www.eluniverso.com/deportes/2019/04/25/nota/7300847/superliga-femenina-no-todas-cobrarán-salarios/>

Ferrajoli, L. (22 de marzo de 2018). *Garantismo Derecho Universidad de Palermo*. (U. d. Palermo, Ed.) Recuperado el julio de 2024, de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.palermo.edu/Archivos_content/2018/derecho/abril/derecho-garantismo/ferrajoli.pdf

- FIFA. (Enero de 2023). Reglamento FIFA sobre Agentes de Fútbol. Suiza. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://digitalhub.fifa.com/m/ed96414f159f91e/original/FIFA-Reglamento-sobre-Agentes-de-Futbol.pdf
- FIFA. (2024). Reglamento para el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. 35. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://digitalhub.fifa.com/m/8cc01dcbd316cd3/original/Reglamento-sobre-el-Estatuto-y-la-Transferencia-de-Jugadores-Edicion-de-mayo-de-2023.pdf
- FIFPRO. (2016). *Reporte Global de Empleo y Condiciones de Trabajo en el Fútbol Profesional*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://fifpro.org/media/ityleypc/2016-fifpro-global-employment-report.pdf
- FIFPRO. (2017). *Reporte del Empleo y Condiciones de Trabajo en el Fútbol Profesional Femenino*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://fifpro.org/media/3eols2ok/2017-fifpro-women-football-global-employment-report-final.pdf
- Grisoolia, J. (2022). *Manual de Derecho Laboral* (7ma ed.). AbeledoPerrot.
- Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015).
- Ley del Futbolista Profesional. (2001).
- Ley Federal del Contrato de Trabajo. (2022).
- Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral del Sector Privado*. Quito, Ecuador: Centro de Publicaciones PUCE y CEP.

Organización de Estados Americanos. (1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Organización de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio Nro.95 de la OIT sobre la Protección del Salario. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Recomendación No. 85 de la OIT sobre la Protección del Salario. Obtenido de [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312423#:~:text=\(1\)%20Cuando%20se%20trate%20de,n%20mayores%20de%20diecis%20C3%A9is%20d%C3%ADas.](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312423#:~:text=(1)%20Cuando%20se%20trate%20de,n%20mayores%20de%20diecis%20C3%A9is%20d%C3%ADas.)

Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio No. 100 de la OIT sobre la Igualdad de la Remuneración. Obtenido de

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245

Organización Internacional del Trabajo. (1951). Recomendación Nro. 90 de la OIT sobre la Igualdad de la remuneración. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312428

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio No. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Organización Internacional del Trabajo. (1970). Convenio No. 131 de la OIT sobre la Fijación de Salarios Mínimos. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312276

Organización Internacional del Trabajo. (1975). Declaración de la OIT sobre la Igualdad de Género y el Derecho al Trabajo. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088160.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio No. 156 de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/papiit/cedaw/mecanismos/iu_oit_156_igualdad_trato.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Declaración del OIT para el Futuro del Trabajo. Obtenido de

<https://www.oitcinterfor.org/node/7598#:~:text=Se%20trata%20de%20una%20Declaraci%C3%B3n,el%20trabajo%20decente%20y%20sostenible.>

Organización Internacional del Trabajo. (1998). Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/declaracion-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos-fundamentales-en>

Ramírez, G., & Taco, W. (11 de octubre de 2023). Principio de primacía de la Realidad en la defensa de los derechos laborales. *Defensa y Justicia*. Obtenido de <http://www.defensayjusticia.gob.ec/?p=34889>

Real Decreto Legislativo 2/2015. (2015). Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Redacción El Universo. (25 de Abril de 2019). En Superliga Femenina no todas cobrarán salarios. *Diario El Universo*. Recuperado el 12 de Mayo de 2024, de <https://www.eluniverso.com/deportes/2019/04/25/nota/7300847/superliga-femenina-no-todas-cobraran-salarios/>

Reglamento de Competiciones de la F.E.F. (2024).

Reglamento de Funcionamiento de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas. (2021). Obtenido de <file:///C:/Users/user/Downloads/Reglamento-CMRD-2021-FINAL-1.pdf>

Reglamento Jurídico de Ligapro. (2022).

Reglamento para el Estatuto del Jugador de la F.E.F. (2021).

Salazar Ugarte, P. (2011). *Repositorio Institucional de la Universidad de Alicante*.

Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/32777/1/Doxa_34_18.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/32777/1/Doxa_34_18.pdf)

Sistema Comet F.E.F. (15 de enero de 2018). *Sistema Comet F.E.F.* Obtenido de <https://www.fef.ec/comet/>

Tantaleán, M. (2019). *El Problema de Investigación Jurídica*. Grijiley.

Trabajo, O. I. (1951). Convenio No. 100 sobre la igualdad de la remuneración .

Trujillo, J. (2007). *Derecho del Trabajo* (Vol. 3). (P. U. Ecuador, Ed.) Quito, Ecuador: Ediciones PUCE.

Urquijo García, J. (2013). *La remuneración del Trabajo*. Universidad Católica Andrés Bello.

Villaroel, J., & Medina, V. (Abril de 2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo. *Revista Científica Sociedad y Tecnología*, 5(S1), 186, 187. Obtenido de [file:///C:/Users/user/Downloads/admin,+Vol+5+\(S1\)+Art.+14.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/admin,+Vol+5+(S1)+Art.+14.pdf)

ANEXOS