

Mgs. Juan de Dios Crespo

Mgs. Jorge Isaac Tapia Delgado

## **TERMINACIÓN DE CONTRATO DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES DENTRO DEL FÚTBOL ASOCIADO ECUATORIANO**

Los contratos de los futbolistas profesionales del fútbol en el Ecuador han estado sujeto a cambios, ya sea por el factor social, económico o legal, este último afectando sustancialmente al **principio de estabilidad contractual o *pacta sunt servanda***, que será analizado en el artículo en cuestión

En ese sentido, los contratos del futbolista profesional en Ecuador han estado regulados por la Ley del Futbolista Profesional y desde el 2001 por el Reglamento Sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de la FIFA (RETJ) hasta el día de hoy.

Continuando la presente línea argumentativa, es esencial mencionar que de acuerdo al artículo 30 de la Ley del Futbolista Profesional, las causales terminación del contrato del futbolista en el profesional en Ecuador son:

- 1) Muerte del futbolista profesional;
- 2) Pérdida de categoría del club o su disolución y liquidación legal;
- 3) Terminación de consuno o mutuo acuerdo;
- 4) Transferencia a otro club;
- 5) El vencimiento del plazo contractual;
- 6) Indisciplina grave o las faltas repetidas de disciplina; y,
- 7) Desahucio o el visto bueno, de acuerdo con la ley.

En consecuencia, el presente artículo analizará la legalidad y aplicabilidad de cada una de las causales a la luz del Código Civil Ecuatoriano, Reglamento del Jugador de la FEF, Código Civil Suizo, Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores, Resoluciones expedidas por la Cámara de Resolución de Disputas, Resoluciones del TAS y demás.

### **DESARROLLO**

#### **PRINCIPIO DE ESTABILIDAD CONTRACTUAL O “PACTA SUNT SERVANDA” EN EL ÁMBITO JURÍDICO – FUTBOLÍSTICO**

El artículo 1453 del Código Civil Ecuatoriano define a los contratos como aquellas obligaciones que *“...nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas”* cuyo efecto principal es el *“pacta sunt servanda”*.

En ese sentido, el *pacta sunt servanda*, de acuerdo al artículo 1561 *ibidem*, consiste en que *“...todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.”*

En caso de que se incumpla dicho principio, se ejecuta la condición resolutoria tácita, que de acuerdo al artículo 1505 *ibidem*, la parte afectada podrá pedir a su arbitrio *“...la resolución o el cumplimiento del contrato, con indemnización de perjuicios.”*

FIFA por su parte en el artículo 13 del Reglamento Sobre el Estatuto y Transferencia de jugadores prescribe que el *pacta sunt servanda* se da cuando todo contrato *“...entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse solo al vencimiento del contrato o de común acuerdo.”*

Adicionalmente, FIFA mediante su doctrina esgrimida a través de los Comentarios sobre el Estatuto y

Transferencia de Jugadores Edición 2023, determina que el principio de estabilidad contractual o “*pacta sunt servanda*” se da:

*“Como cualquier otro contrato de duración determinada entre un jugador profesional y un club se terminará naturalmente cuando los términos expiren, después del cual ambas partes usualmente se consideran libres de cualquier obligación contractual (presumiendo que todas las obligaciones han sido cumplidas) entre sí al menos que hayan acordado continuar la relación mediante la firma de otro contrato nuevo (o por la extensión del tiempo del contrato en cuestión).*”

*Las partes, sin perjuicio de ello, pueden decidir terminar la relación contractual de forma prematura (ej. antes de que expire el plazo del contrato) de mutuo acuerdo.”<sup>1</sup>*

La aplicación de dicho principio puede variar dependiendo de las circunstancias, como en el caso de una transferencia definitiva en el que la terminación de consuno es sustancial para que esta se dé, sea o no sea el caso que haya una indemnización por ello, la cual será pagada por el club interesado. Así mismo, la resciliación NO debe ser viciada.

Ahora bien, el TAS en distintos fallos<sup>2</sup> ha establecido que es primordial que deben darse los siguientes elementos de forma conjunta cuando se suscriba la resciliación o terminación de mutuo acuerdo: 1) período de reflexión y 2) que el acuerdo contenga obligaciones recíprocas y equivalentes; de lo contrario, la terminación por mutuo acuerdo o resciliación es inválida.

Por su parte, con base al artículo 1 de los Estatutos de la FIFA<sup>3</sup>, es importante mencionar el Código de Obligaciones Suizo.

El Código de Obligaciones Suizo en su artículo 2<sup>4</sup> prescribe que toda persona DEBE actuar de buena fe en el ejercicio y cumplimiento de sus obligaciones.

En virtud de ello, el principio de estabilidad contractual o “*pacta sunt servanda*” es de esencial necesidad debido a que garantiza la estabilidad contractual entre las partes, quienes podrán terminar el contrato por mutuo acuerdo o **justa causa**.

## **JUSTA CAUSA**

La justa causa se considera todos “...los actos humanos, sino también las razones económicas y técnicas que obligan a una reducción definitiva del personal y las circunstancias, ajenas a la voluntad de las partes, que imponen la disolución del vínculo laboral, como acontece con el caso de fuerza mayor o la impericia o la ineptitud de un trabajador.”<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> “Like any other fixed-term contract, a contract between a professional and a club will be terminated naturally when the term expires, after which both parties are usually considered free from any contractual obligations (presuming that all obligations have been met) to each other unless they agree to continue their contractual relationship by signing a new contract (or by extending the term of their current contract).

The parties may, however, decide to terminate their contractual relationship prematurely (i.e. prior to the expiry of the term of the contract) by mutual agreement.” Commentary on the Regulations on the Status and Transfer of Players 2023 Edition, pág. 125.

<sup>2</sup> 1) TAS 2021/A/7824 Mahamadou Traoré c. Cs Constantine; y 2) TAS 2021/A/8335 Mohamed Keita c AS Sale

<sup>3</sup> Art. 1 La Fédération Internationale de Football Association es una asociación inscrita en el Registro Comercial de acuerdo con los artículos 60 y ss. del Código Civil Suizo”.

<sup>4</sup> “Art. 2

1 Every person must act in good faith in the exercise of his or her rights and in the performance of his or her obligations.”

<sup>5</sup> Rafael Albuquerque, Despido, Respiro y Justa Causa, pág 21.

De igual manera, la justa causa también se la puede definir como “el acto culposo grave, practicado por una de las partes, que autoriza a otra a resolver el contrato, sin responsabilidad para el denunciante.”<sup>6</sup>

Al respecto, el numeral 1 del artículo 337<sup>7</sup> de las Enmiendas del Código Civil Suizo (Parte 5: Código de Obligaciones) prescribe que:

*“Tanto el empleador como el empleado pueden rescindir la relación laboral con efecto inmediato por una causa justificada en cualquier momento; la parte que lo haga debe dar razones por escrito a petición de la otra”.*

Así mismo, el numeral 2 del artículo *ibídem*<sup>8</sup> define a la justa causa de la siguiente manera:

*“En particular, la justa causa es cualquier circunstancia que haga que la continuidad de la relación laboral de buena fe sea desproporcionada para la parte que notifica la rescisión”.*

Justa causa que será decidida por el juez con base a su discreción, conforme lo prescribe el numeral 3 del mencionado artículo.<sup>9</sup>

FIFA, por su parte, establece en el artículo 14 del Reglamento Sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores que justa causa es “...cualquier circunstancia en la que ya no pueda esperarse razonablemente y de buena fe que una de las partes continúe una relación contractual.”, por la que únicamente LA PARTE AFECTADA puede rescindir el contrato ***sin consecuencia alguna*** (sanciones de índole deportivas o pago de indemnización estipuladas en el artículo 17 de la norma *ibídem*<sup>10</sup>, las cuales serán analizadas en el presente artículo).

TAS, por su parte, ha establecido sobre la justa causa lo siguiente:

*“...solo incumplimientos materiales de un contrato laboral constituyen justa causa para su terminación. El incumplimiento debe ser material en el sentido que, las circunstancias del incumplimiento en cuestión, la parte no pueda esperar de buena fe continuar con la relación contractual. (...) De hecho, solo un incumplimiento particular y severo del contrato laboral puede resultar en su terminación inmediata.”<sup>11</sup>*

---

<sup>6</sup> Giglio, Wagner D. Justa Causa, 2da, edição, Editora LTR, Sao Paulo Brasil, 1986, p.18.

<sup>7</sup> “Art. 337

1 Both employer and Both employer and employee may terminate the employment relationship with immediate effect at any time for good cause; the party doing so must give his reasons in writing at the other party’s request”.

<sup>8</sup> Art. 337

(...)

2. In particular, good cause is any circumstance which renders the continuation of the employment relationship in good faith unconscionable for the party giving notice”,

<sup>9</sup> Art. 337

(...)

3. The court determines at its discretion whether there is good cause, However, under no circumstances may the court hold that good cause is constituted by an employee being prevented from working through no fault of his own

<sup>10</sup> 17. Consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada

<sup>11</sup> “...only material breaches of an employment contract constitute just cause for its termination. The breach must be material in the sense that, in the circumstances of the breach at stake, the party cannot be expected in good faith to continue the contractual relationship. (...) Indeed, only a particularly severe breach of the employment contract may result in its immediate termination.” CAS 2022/A/9248 Joris Gnagnon v. Sevilla Football Club and Fédération Internationale de Football Association (FIFA)

En ese sentido, la terminación del contrato por justa causa por parte del afectado, obliga al infractor a indemnizar por los daños y perjuicios ocasionados a la otra parte producto de su incumplimiento, tal como lo establece el numeral 1 del artículo 337b la ley suiza<sup>12</sup>:

*“Cuando la terminación de la relación laboral con efecto inmediato sea por justa causa que consista en incumplimiento contractual, por una parte, esta será plenamente responsable de los daños y perjuicios teniendo en cuenta todas las reclamaciones derivadas de la relación laboral”.*

Ahora bien, con base a las resoluciones expedidas por el TAS/CAS, entre las cuales se destacan: CAS 2019/A/6452 Sport Lisboa e Benfica Futebol SAD v. Bilal Ould-Chickh & FC Utrecht B.V. & FIFA; CAS 2019/A/6626 Club Al Arabi SC v. Ashkan Dejagah, CAS 2020/A/6770 Sabah Football Association v. Igor Cerina, CAS 2020/A/7231 Nejme Club v. Issaka Abudu Diarra, la justa causa para terminar un contrato se da cuando los términos esenciales que constituían la base del contrato ya no son respetadas por una de las partes.

Siguiendo esa línea argumentativa, FIFA con base a distintas resoluciones expedidas del TAS, tales como: CAS 2019/A/6171 Josué Filipe Soares Pesqueira v. Osmanlispor FK; CAS 2019/A/6175 Osmanlispor FK. v. Josué Filipe Soares Pesqueira & Akhisar Belediyespor FC & FIFA; CAS 2018/A/6029 Akhisar Belediye Gençlik ve Spor Kulübü Derneği v. Marvin Renato Emnes; CAS 2008/A/1517 Ionikos FC v. Juan Luchano Pajuelo Chavez, with reference to CAS 2006/A/1180 Galatasaray SK v. Franck Ribéry & Olympique de Marseille; CAS 2009/A/1932 Sporting Clube de Goa v. Eze Isiocha, ha establecido que el siguiente criterio DEBE ser aplicado considerando, eso sí, circunstancias específicas de cada caso en cuestión:

- 1) En principio, el incumplimiento es considerado serio y suficiente cuando existen circunstancias objetivas que vuelvan irrazonable el cumplimiento de la obligación laboral o contractual, como por ejemplo abuzo de confianza<sup>13</sup>.
- 2) Solo un incumplimiento contractual que sea lo suficientemente serio por una de las partes se considera como justa causa por parte de la otra para terminar el contrato<sup>14</sup>.
- 3) Por último, y la más importante, la terminación de un contrato siempre deber ser considerada como el último recurso o acción de “última ratio”.<sup>15</sup> Un ejemplo de ello, la aplicación del principio de advertencia de incumplimiento<sup>16</sup>. Este principio garantiza que la parte incumplida cumpla con las obligaciones, a través de una notificación de incumplimiento por la parte afectada la misma que debe incluir la amenaza de despido en caso de reincidencia<sup>17</sup>, ante lo cual el infractor si aceptase que el documento es legítimo, rectifique la situación, tal como lo establece el Tribunal Federal Suizo en distintos fallos<sup>18</sup>.

Ahora bien, en la actualidad los contratos suscritos entre clubes y jugador ya establecen “justas causas” de terminación del contrato, las cuales serían legales, basadas en el principio *pacta sunt servada*.

---

<sup>13</sup> DRC decision of 25 October 2018, no. 10180471-E; DRC decision of 24 August 2018, no. 08180794-E; DRC decision of 1 February 2023, Abdel Rahman Alattar; CAS 2019/A/6306 & CAS 2019/A/6316 Jean Philippe Mendy v. Baniyas Football Sports Club LLC & Baniyas Football Sports Club LLC v. Jean Philippe Mendy, Club NK Slaven Belupo & FIFA.

<sup>14</sup> CAS 2013/A/3091 FC Nantes & Player Bangoura v. Club Al Nasr & FIFA; CAS 2014/A/3706 Christophe Grondin v. Al-Faisaly Football Club; CAS 2018/A/6017 FC Lugano SA v. FC Internazionale Milano S.p.A.

<sup>15</sup> CAS 2014/A/3684 Leandro da Silva v. Sport Lisboa e Benfica and CAS 2014/A/3693 Sport Lisboa e Benfica v. Leandro da Silva; DRC decision of 19 June 2017, no. 06170253-E, DRC decision of 18 March 2023, El Dain Khankan.

<sup>16</sup> CAS 2016/A/4884 FC Ural Sverdlovsk v. Toto Tamuz; CAS 2019/A/3091,3092,3093

<sup>17</sup> CAS 2022/A/9248 Joris Gnagnon v. Sevilla Football Club and Fédération Internationale de Football Association (FIFA)

<sup>18</sup> ATF 127 III 153; ATF 121 III 467; ATF 117 II 560; ATF 116 II 145 and ATF 108 II 444, 446.

No obstante, **¿qué sucede si un contrato es terminado con base a una justa causa acordada y esto deriva en disputa legal?**

La Cámara de Resolución de Disputas analizará las circunstancias del asunto en cuestión incluyendo el contrato objeto de disputa con la finalidad de establecer, en principio, si existe o no la justa causa. De ser el caso, con base a la jurisprudencia esgrimida determinará si la conducta cometida constituye justa causa; si no lo es, la CRD con base a sus facultades, determinará que no existe justa causa, a pesar de que haya estado pactado en el contrato en cuestión. Todo esto basado en el “**self - commitment**”.

Este principio, de acuerdo al numeral 2 del artículo 27 del Código Civil Suizo<sup>19</sup> edición enero 2025, prescribe que:

*“Ninguna persona puede renunciar a su libertad o restringir el uso de ella en un grado que viole la ley o moral pública”.*

Por lo tanto, si las “justas causas” acordadas por las partes de mutuo acuerdo pueden ser declaradas nulas si estas violan la ley o la moral pública<sup>20</sup>. Ejemplo de ello, es si las condiciones por las que se termina el contrato han sido establecidas únicamente con base al deseo de la parte que desea terminar el contrato, la “justa causa” será declarada nula. Así mismo, es menester mencionar que el TAS mediante resolución CAS 2021/A/7794 GNK Dinamo Zagreb v. Rene Poms & FIFA de que la cláusula contractual que establezca que el club puede terminar el contrato potestativamente, incluso si es acordada de mutuo acuerdo, es nula.

#### **TERMINACIÓN POR JUSTA CAUSA EN LOS CONTRATOS DE LOS FUTBOLISTAS EN EL ECUADOR**

Si bien es cierto la Ley del Futbolista Profesional regula la situación laboral especial del futbolista en Ecuador; no obstante, tomando en cuenta que su última reforma fue en el 2001, que desde aquel año entro en vigencia del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de FIFA como norma principal que regula las relaciones laborales del fútbol asociado a nivel internacional<sup>21</sup> y que desde el 2002 está en vigencia el Reglamento del jugador de la FEF, como norma nacional que regula las relaciones laborales fútbol organizado en el Ecuador<sup>22</sup>, se entiende que la situación laboral especial del futbolista en el Ecuador está regulada por las normas de derecho privado expedida por FIFA y FEF.

Por lo tanto, el contrato del futbolista en el Ecuador, de acuerdo con la Ley del Futbolista Profesional y el Reglamento del Jugador de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, puede terminarse por las siguientes causales:

---

<sup>19</sup> “Art. 27

(...)

<sup>20</sup> No person may surrender his or her freedom or restrict the use of it to a degree which violates the law or public morals.”

<sup>20</sup> Tribunal Arbitral du Sport Court of Arbitration for Sport Arbitration CAS 2017/A/5056 Ittihad FC v. James Troisi & Fédération Internationale de Football Association (FIFA) & CAS 2017/A/5069 James Troisi v. Ittihad FC

<sup>21</sup> 1. Ámbito de aplicación

1. Este reglamento establece las normas mundiales y obligatorias concernientes al estatuto de jugadores y su elegibilidad para participar en el fútbol organizado, así como su transferencia entre clubes de distintas asociaciones.

<sup>22</sup> 1. Las disposiciones de este reglamento, en concordancia con la Ley del Futbolista Profesional, con los estatutos y reglamentos de la FIFA y de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, regulan las relaciones que surjan de las obligaciones y de los derechos deportivos y económicos entre clubes, jugadores de fútbol y la Federación Ecuatoriana de Fútbol; las transferencias internas e internacionales y, las demás relaciones entre ellos. Igualmente, las disposiciones de este reglamento serán aplicadas a los directores técnicos, entrenadores y preparadores físicos, que reglamentariamente actúen en los clubes ecuatorianos y se encuentren domiciliados en el País.

- 1) Muerte del Futbolista;
- 2) Inactividad del club, descenso o pérdida de categoría;
- 3) Transferencia a otro club;
- 4) Extinción del club;
- 5) Indisciplina grave o repetidas faltas de cumplimiento de obligaciones, por parte del jugador;
- 6) Mutuo acuerdo de las partes, que deberá constar por escrito;
- 7) Vencimiento del plazo del contrato; y,
- 8) La mora en el pago por más de sesenta días de los valores que deba recibir el jugador, de parte del club.

Además, vale mencionar lo siguiente:

El desahucio o visto bueno se lo explicará después del análisis de cada una de las causales, ya que, no es aplicable debido a la relación laboral **ESPECIAL** del futbolista.

### **1. MUERTE DEL FUTBOLISTA**

El contrato laboral suscrito entre el club y el futbolista es bilateral y personal o individual.

Un contrato de naturaleza individual o personal es aquel acuerdo suscrito entre dos partes, mediante el cual una se obliga para con otra a brindar o ejecutar obligaciones ESPECÍFICAS QUE SOLO PUEDE CUMPLIRLAS el trabajador, en este caso entrenar, jugar partidos, entre otras relacionadas al fútbol, a cambio de una remuneración.

Por lo tanto, debido a la naturaleza del contrato laboral del futbolista, el fallecimiento de éste deriva en la extinción automática para que el contrato se dé por finalizado.

En ese sentido, consideramos que la muerte del futbolista NO DEBE SER considerada justa causa para terminar un contrato, ya que, como se explicó en el párrafo antecedente, este contrato se extingue en el momento inmediato del fallecimiento del futbolista.

### **2. INACTIVIDAD DEL CLUB, DESCENSO O PÉRDIDA DE CATEGORÍA**

La relegación, descenso o pérdida de categoría es una condición que en principio DEPENDE únicamente de los resultados deportivos obtenidos por parte del club dentro de liga de fútbol que compite, por lo que, es una causal que muchos clubes establecen en los contratos laborales suscritos con los futbolistas, con la finalidad de salvaguardar sus intereses económicos, evitando pagar sueldos o terminando automáticamente los contratos, una vez consumado el descenso. Así mismo, de acuerdo a la resolución TAS 2008/A/1147 E v. Diyarbakispor, las cláusulas de descenso es una forma de proteger la carrera de los jugadores, ya que, debido al descenso las opciones de empleo y/o valor del mercado se reducen por jugar en una liga de menor nivel.

En ese sentido, consideramos que existen dos tipos de cláusulas de descenso<sup>23</sup>:

- 1) Cláusula que se ejecuta automáticamente una vez consumado el descenso o relegación del equipo en cuestión.
- 2) Cláusula que se ejecuta por cualquiera de las partes una vez consumado el descenso o la relegación del equipo mencionado.

Ahora bien, para que cualquiera de las dos cláusulas sea considerada justa, desde nuestra perspectiva deben concurrir las siguientes condiciones:

- a) La cláusula debe estar debidamente suscrita en el contrato, sin perjuicio de que ya se encuentre

---

<sup>23</sup> TAS 2016/A/4549 Aris Limasol FC v. Carl Lombe

- regulado en una normativa<sup>24</sup>, con base al principio *pacta sunt servanda*.
- b) La cláusula que permita la terminación unilateral del contrato por descenso DEBE ser facultativa para cualquiera de las partes debe ser más no para una sola. Así mismo, hay que recalcar que en esta causal la parte que termina el contrato NO debe estar obligado a pagar compensación a la otra<sup>25</sup>. La decisión de terminar el contrato está sujeta a la decisión de ambas partes sobre si deciden o no terminar el contrato en caso de descenso con la finalidad de que no se rompa el principio de equilibrio contractual.
  - c) La cláusula debe ajustarse al principio de reciprocidad contractual y así evitar que cualquiera de las partes se beneficie más que otra<sup>26</sup>.
  - d) El descenso debe darse por causas naturales y no de carácter potestativo por cualquiera de las partes o algún tercero.
  - e) La cláusula de descenso debe ser clara y objetiva, y su aplicación NO debe ser arbitraria.

De igual manera, es esencial mencionar que si en la cláusula se hace énfasis a un “descenso por causas deportivas” derivaría en una interpretación ambigua y poco clara, ya que, el descenso no solo puede darse por resultados sino por sanciones por parte de los máximos entes del fútbol a nivel nacional (Liga Pro o FEF) como internacional (FIFA).

Así pues, la cláusula en cuestión puede ser justa siempre y cuando se cumplan los requisitos indicados *ut supra*, de lo contrario, es muy probable que sea refutada y el club en cuestión deba indemnizar a la otra parte.

Respecto a la inactividad del club, vale mencionar lo siguiente:

En este caso, si bien es cierto el club no desciende sino que tiene el estado de INACTIVO; no obstante, la consecuencia jurídica de la inactividad del club es peor, ya que, el club en cuestión producto de sanciones, falta de presupuesto, etc, NO cumple los requisitos para competir dentro del fútbol asociado, por ende, a pesar de que el jugador tenga contrato con el club, es justa causa para terminar el contrato por parte del jugador o del club, ya que, el objeto para el cual fue contratado no puede darse, y además, perjudicaría el desarrollo de la carrera del futbolista, cuestión que FIFA, como se menciona en algunas partes del presente artículo, protege al máximo debido a que este es el protagonista principal del desarrollo del fútbol asociado.

### **3. TRANSFERENCIA A OTRO CLUB**

La transferencia, de acuerdo al Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores Edición enero 2025 de FIFA, el traslado de inscripción de un jugador de una asociación a otra (internacional) o de un club a otro dentro de la misma asociación (nacional).

Las transferencias pueden ser de carácter definitivo oneroso o temporal (préstamo) a título gratuito u oneroso.

En el caso de transferencia definitiva se puede dar por dos formas:

- 1) Acuerdo entre clubes a cambio de un precio por los derechos económicos y federativos del jugador;
- 2) Pago de la cláusula de rescisión por parte del club interesado a cambio de los derechos económicos y federativos del jugador.

En ambos casos hay similitud debido a que se termina el contrato; no obstante, la diferencia radica que en el primero el contrato se termina de mutuo acuerdo entre el club de origen y el jugador para que el

---

<sup>24</sup> CRD 7 de junio de 2018 No. 06180668.

<sup>25</sup> CRD 31 de agosto de 2017 No. 08170867.

<sup>26</sup> CDR 17 mayo de 2018 No. 05181876

último vaya a su nuevo club; mientras que el segundo se rescinde debido al pago de la cláusula de rescisión por parte del nuevo club.

Respecto a los préstamos o transferencias temporales, de acuerdo al artículo 10 de la norma *ibidem*<sup>27</sup>, un club (club de origen) cede en calidad de préstamo a un futbolista profesional con el que mantiene contrato vigente a otro club (nuevo club o club interesado) con base a un acuerdo escrito celebrado entre dichos clubes. Es esencial mencionar que el contrato del jugador con el club de origen **SE SUSPENDE** durante la duración del contrato de préstamo.

Por lo tanto, del análisis de los casos mencionados se constata que no existe “justa causa” ya que no es una circunstancia sustancial que de buena fe pueda esperarse el cumplimiento del contrato por el jugador debido a que éste puede ser terminado por mutuo acuerdo, rescindirse a cambio del pago de la cláusula de rescisión del club interesado o suspendido durante la duración del préstamo.

#### **4. EXTINCIÓN O DISOLUCIÓN DEL CLUB**

Como se explicó anteriormente, la naturaleza del contrato laboral del futbolista es personal, por lo que, el jugador contrata para con determinado club o SAD.

Ahora bien, en el presente caso es esencial analizar sucintamente la extinción de una persona jurídica privada con la finalidad de comprender sus efectos y/o consecuencias jurídicas.

La extinción es el proceso mediante el cual la persona jurídica, en este caso sin fines de lucro, deja de contraer derechos y obligaciones para con terceros, previo, la respectiva disolución y liquidación.

Así pues, al no poder contraer derechos ni obligaciones, el jugador queda libre, ya que, no existe la contra parte con la que se obligó, que el jugador queda automáticamente en calidad de libre o agente libre.

#### **5. INDISCIPLINA GRAVE O REPETIDAS FALTAS DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES POR PARTE DEL JUGADOR**

En principio, la indisciplina grave o reiteraciones infracciones por parte del jugador NO deben ser consideradas “justa causa” para terminar el contrato, ya que, como se expresó anteriormente, la terminación del contrato DEBE ser de ÚLTIMA RATIO. Por ende, el club está obligado a optar por sanciones alternativas tales como: suspensión temporal, sanción económica, advertencias, o cualquier otra medida que no sea rescindir el contrato.

En ese sentido, la Cámara de Resolución de Disputas<sup>28</sup> sostiene que el club debe iniciar un régimen disciplinario interno para con el jugador por el cometimiento de sus infracciones PREVIO a rescindir el contrato, con la finalidad de que se deje constancia que se precautela la estabilidad contractual para el jugador y que se termina el contrato debido a una circunstancia de la relación laboral se considera desproporcionada para seguir la relación laboral.

---

<sup>27</sup> “10. Préstamo de profesionales

*Un club («club anterior») podrá ceder en préstamo a un profesional a otro club («nuevo club») sobre la base de un acuerdo por escrito. Las siguientes normas se aplican a la cesión de profesionales:*

- a) Los clubes deberán firmar un acuerdo por escrito en el que se definan los términos del préstamo («contrato de préstamo»), en particular, su duración y condiciones económicas. El profesional podrá ser una de las partes del contrato de préstamo.*
- b) El profesional y el nuevo club deberán firmar un contrato que comprenda la totalidad del periodo de préstamo. Este contrato reflejará que el profesional está cedido en préstamo.*
- c) Durante el periodo de préstamo acordado, las obligaciones contractuales entre el profesional y su club anterior quedarán suspendidas, excepto si se especifica lo contrario por escrito.”*

<sup>28</sup> 205 DRC decision of 24 March 2022, Manzala Tusungama

En el caso que el club decida terminar el contrato por justa causa a la parte incumplida después del régimen disciplinario respectivo, tiene un período de reflexión para decidir si continúa o no la relación contractual hasta la finalización del plazo.

Al respecto, el TAS con base a la legislación suiza mediante fallo CAS 2014/A/3643 resolvió lo siguiente:

*“The party prepared to put an immediate end to the employment agreement on the grounds of a just cause has only short period of reflection, after which it must be assumed that the said party chose to continue the contractual relationship until the expiry of the agreed period. A period of reflection of two to three business days is a maximum. An extension of a few days is tolerated only under exceptional circumstances (...)”*

Traducción:

*“La parte que se disponga a rescindir inmediatamente el contrato de trabajo por una causa justificada solo dispondrá de un breve plazo de reflexión, tras el cual se considerará que dicha parte ha optado por continuar la relación contractual hasta la expiración del plazo acordado. El plazo de reflexión será de dos a tres días hábiles como máximo. Solo se tolerará una prórroga de unos días en circunstancias excepcionales (...)”*

Un ejemplo de lo explicado se da en el caso entre el jugador francés Joris Gnagnon vs Sevilla Football Club, conforme se lo explica a continuación:

- a) El 28 de julio de 2021, el Sevilla dictó resolución del TERCER PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO en contra del jugador sancionándolo por el exceso de peso del jugador, quien, además, fue obligado a alcanzar su peso mínimo previo al inicio de la temporada en la Liga Española de Fútbol (13 de agosto de 2021) y mantenerla hasta la finalización de la misma.
- b) El 13 de agosto de 2021, el jugador llegó 40 minutos tarde a las instalaciones del Sevilla lo que hizo imposible pesar al jugador.
- c) El 16 de agosto de 2021 días después, el Sevilla realizó el respectivo control de peso al jugador que dio como resultado en un exceso de peso de 2,7kgs sobre lo normal.
- d) El 21 de agosto de 2021, el Sevilla inició un cuarto procedimiento disciplinario, concediéndole al jugador 10 días para defenderse.
- e) El 30 de agosto de 2021, el jugador francés respondió indicando que no había violado la dieta comunicada por el nutricionista y solicitó la toma de muestras adicionales con la finalidad de establecer si está o no con sobrepeso.
- f) El 3 de septiembre de 2021, el Sevilla notificó al jugador la programación del examen médico para el 6 de septiembre de aquel año.
- g) El 6 de septiembre de 2021, se realizaron las pruebas médicas que determinaron que el jugador seguía con sobrepeso.
- h) El 13 de septiembre de 2021, el Sevilla resolvió el CUARTO PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO con la terminación del contrato con efecto inmediato.

El club consideró la terminación del contrato como *última ratio*, ya que, fue al CUARTO RÉGIMEN DISCIPLINARIO que resolvió terminar el contrato con efecto inmediato. Previo a ello, le concedió al jugador oportunidad para que se ponga en forma física conforme a la dieta otorgada por el nutricionista del club, considerando que la condición física de un futbolista es de extrema importancia para que tenga un excelente desempeño dentro del campo de juego.

Respecto al peso del jugador, se comprobó que no tenía ningún problema físico ni biológico, por lo que no había justificación alguna de su incumplimiento.

Acerca del período de reflexión, se puede constatar que el club terminó el contrato en 7 días, superando el plazo regular de 3 días que la jurisprudencia menciona. No obstante, es menester mencionar que el club es presidido por una directiva conformada por distintas personas, lo que lo convierte en una

circunstancia excepcional a tomar en cuenta para superar el tiempo indicado. De igual manera, vale acotar que el club no sobrepasó excesivamente el tiempo de reflexión permitido, ya que, terminó el contrato en un plazo máximo de 7 días, tomando en cuenta que esto fue decidido por una junta directiva.

#### **6. MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES QUE DEBERÁ CONSTAR POR ESCRITO**

Con base al principio de autonomía de la voluntad de la persona<sup>29</sup>, la terminación por mutuo acuerdo o resciliación es una forma de extinción de las obligaciones que consiste en que las partes contratantes acuerden finalizar el acuerdo o contrato a través de la suscripción de un documento.

De igual manera, cuando se dé una terminación por mutuo acuerdo, deben cumplirse 2 requisitos: 1) exista un período de reflexión; y 2) el acuerdo contenga obligaciones recíprocas y equivalentes.

En relación al período de reflexión, el Tribunal Federal Suizo (4A\_251,4A\_253/2015, 3.2.2), menciona lo siguiente:

*“The circumstances of the specific case determine the period of time within which the person concerned may reasonably be expected to take the decision to terminate the contract with immediate effect. Generally speaking, the case law considers that a cooling-off period of two to three working days is sufficient for reflection and legal advice. And additional period is tolerated if it is justified by the practical requirements of daily and economic life; an extension of a few days may thus be accepted when the decision must be taken by a multi-headed body within a legal entity, or when the employee’s representative must be heard (BGE 138 I 113 rec. 6.3.2 and the decisions cited; III 28 rec. 4.4 p. 34).”*

Traducción:

*“Las circunstancias del caso concreto determinan el plazo en el que cabe esperar razonablemente que la persona interesada tome la decisión de rescindir el contrato con efecto inmediato. En términos generales, la jurisprudencia considera que un plazo de reflexión de dos o tres días hábiles es suficiente para reflexionar y obtener asesoramiento jurídico. Se tolera un plazo adicional si lo justifican las exigencias prácticas de la vida cotidiana y económica; así, puede aceptarse una prórroga de unos días cuando la decisión debe ser tomada por un órgano colegiado dentro de una persona jurídica, o cuando debe ser oído el representante de los trabajadores (BGE 138 I 113 rec. 6.3.2 y las decisiones citadas; III 28 rec. 4.4 p. 34).”<sup>30</sup>*

Por lo tanto, consideramos que esta forma de extinción de las obligaciones NO debe ser considerada justa causa, ya que, no es una **circunstancia que haga que la continuidad de la relación laboral de buena fe sea desproporcionada para la parte que notifica la rescisión**, especialmente porque esta DEPENDE DE AMBAS PARTES para su ejecución, de lo contrario, la relación laboral continúa.

#### **7. VENCIMIENTO DEL PLAZO DEL CONTRATO**

La terminación de un contrato producto del fenecimiento del plazo pactado por las partes de consuno debe ser considerada como una extinción de las obligaciones, más no, como una “justa causa” para terminar un contrato, ya que NO ES una **circunstancia en la que ya no pueda esperarse razonablemente y de buena fe que una de las partes continúe una relación contractual**, sino es el cumplimiento de una condición previamente acordada.

#### **8. LA MORA EN EL PAGO POR MÁS DE SESENTA DÍAS DE LOS VALORES QUE DEBA RECIBIR EL JUGADOR DE PARTE DEL CLUB.**

Esta causal de terminación de contrato regulada en el artículo 14bis del Reglamento Sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores, se considera **JUSTA** cuando ilegalmente un club adeuda, al menos, dos salarios mensuales a un jugador profesional, sean continuos o no, quien deberá notificar por escrito al

---

<sup>29</sup> “Principio de derecho contractual por el cual las partes son libres para celebrar un contrato y determinar su contenido, dentro de los límites impuestos por la ley, el orden público, la moral y las buenas costumbres.” Diccionario Panhispánico <https://dpej.rae.es/lema/autonom%C3%ADa-de-la-voluntad>

<sup>30</sup> Traducción de DeepL Translate

club la mora de pago otorgándole un plazo de mínimo 15 días para el cumplimiento de la obligación económica pendiente.

De igual manera, la principal razón de esta norma es que exista mayor eficacia en la protección de los derechos del jugador.

Ahora bien, FIFA establece que para que sea justa causa para terminar el contrato debe cumplirse dos requisitos simultáneamente:

- 1) El valor pendiente de pago NO puede ser considerado insignificante; y,
- 2) El club deudor debe ser constituido en mora oficialmente mediante la notificación escrita por parte del jugador en el que se le conceda el plazo de 15 días para enmendar dicho incumplimiento a través del pago o acuerdo de pago<sup>31</sup>.

Respecto al segundo requerimiento es esencial profundizar lo siguiente:

#### **a) DOS SALARIOS MENSUALES PENDIENTES**

En el caso que existan *dos o más salarios mensuales u otro tipo de remuneración pendiente (premios, primas de firma, etc.)*, el jugador tendrá derecho a terminar el contrato por justa causa siempre y cuando haya notificado por escrito al club la mora en los pagos y le conceda al menos 15 días para cumplir la obligación.

De igual manera, de acuerdo con el principio de carga de la prueba prescrito en el párrafo 5 del artículo 13 de las Reglas de Procedimiento del Tribunal del Fútbol de FIFA (FIFA Procedural Rules Governing the Football Tribunal), el club o posible deudor debe demostrar que ha cumplido sus obligaciones económicas para con el jugador, ya que, si dependiera del jugador, no podría probarse debido a que lo negativo no se prueba<sup>32</sup>.

En lo que respecta al ámbito nacional, el primer inciso del artículo 44 Reglamento del Jugador de la FEF establece que la Cámara de Resolución de Disputas otorgará<sup>33</sup>, “...un plazo no mayor a quince días para que el club cumpla con sus obligaciones”.

#### **B) NOTIFICACIÓN DE MORA AL CLUB**

El artículo en cuestión requiere que el jugador notifique al club por escrito que está en mora y le conceda al club una fecha límite de 15 días como mínimo para cumplir con sus obligaciones financieras<sup>34</sup>.

En este sentido es importante cuestionarse ¿cómo realizar la notificación al club?

La Cámara de Resolución de Disputas (CRD) sostiene que la notificación al club que lo constituye en mora se efectiviza independientemente de que no se haya dado como lo establece el contrato suscrito entre el

---

<sup>31</sup> CAS 2006/A/1180 Galatasaray SK v. Franck Ribéry & Olympique de Marseille

<sup>32</sup> DRC decision of 23 March 2023, Celar; DRC decision of 7 March 2023, Emanuel Rodriguez; DRC decision of 26 January 2022, Sigurjonsson; DRC decision of 24 February 2022, Barry; DRC decision of 21 July 2022, Lopes Paixao.

<sup>33</sup> “Art 7.- Casos en que el Presidente actuará como Juez Único.-  
El presidente de la CMRD, actuará como juez único en los siguientes casos:

d) Para el requerimiento del Jugador al Club que está en mora en el pago de dos o más remuneraciones mensuales como requisito de procedibilidad para demandar la rescisión del Contrato por causa justificada, en cuyo caso el plazo será de quince días.”

<sup>34</sup> CAS 2018/A/6029 Akhisar Belediye Gençlik ve Spor Kulübü Derneği v. Marvin Renato Emnes; CAS 2016/A/4403 Al Ittihad Football Club v. Marco Antonio de Mattos Filho.

jugador y el club. Por ejemplo, un jugador previo a terminar el contrato notificó al club de los dos o más salarios pendientes por factura a través del email concediéndole 15 días para que pague la deuda. En este caso, el club alegó que la notificación fue realizada de forma errónea alejada de lo establecido en el contrato; no obstante, la CRD rechazó tal argumento aduciendo que no había correo alguno en el contrato y que tal correo estaba registrado con el TMS, deduciendo que la notificación se realizó en correcta forma<sup>35</sup> y concluyó que el club terminó el contrato con justa causa cumpliendo los requisitos formales en cuestión.

Así pues, queda en claro que hay que realizar la notificación POR ESCRITO de la forma que fuere, indistintamente de lo que esté establecido en el contrato, ya que, de lo contrario, no se cumpliría uno de los dos requisitos indispensables para terminar el contrato por justa causa.

Ahora bien, de acuerdo a la CRD situaciones en los que el jugador ha terminado el contrato antes de que se cumplan los 15 días mínimo de plazo. ¿Qué pasa en estos casos?

La CRD sostiene que, si se termina el contrato antes de los 15 días y existen dos o más salarios u otro tipo de remuneración pendiente, es justa causa para terminar el contrato sin la necesidad de que formalmente se cumpla el requisito del plazo en su totalidad. Al respecto, consideramos que tiene sentido la postura en cuestión, ya que, la finalidad de aquello es proteger los derechos laborales del jugador respecto al cobro de su remuneración, indistintamente del plazo otorgado para que el club pague. No obstante, si el jugador desea terminar el contrato, recomendamos hacerlo después del día 15, ya que, al no ser de obligatorio cumplimiento la postura de la Cámara de Resolución de Disputas, lo más probable es que la CRD varíe dependiendo de las circunstancias en cuestión<sup>36</sup>.

Por último, respecto a los casos en los que el club le debe al jugador menos de dos salarios, pero también se adeuden otras remuneraciones (prima de fichaje, premios, etc) cuyo importe total exceda la de dos salarios pendientes, la Cámara de Resolución de Disputas sostiene que, a pesar de que, el artículo 14bis no lo establezca explícitamente, el jugador tiene justa causa para terminar el contrato de acuerdo con el artículo 14 del RETJ<sup>37</sup>.

Vale recalcar que los bonos, primas de fichajes o premios DEBEN tener un monto establecido o ser objetivamente determinado para que sea considerado parte del salario<sup>38</sup>.

Ahora bien, hay casos muy particulares en los que el sueldo NO se paga mensualmente sino trimestral o semestralmente. FIFA, en este sentido manifiesta que el club no ha pagado dos salarios mensuales si está en mora por el valor prorrateado correspondiente a dos meses de salario. Si el salario pendiente es similar o superior a dos meses de salario, el jugador tiene justa causa para terminar el contrato.

En este sentido, el TAS ha establecido que los dos meses en cuestión se debe calcular sobre el período contractual, más no sobre la duración de la temporada deportiva<sup>39</sup>.

A continuación, un ejemplo:

El jugador "A" firma un contrato de 1 año con el club "X", y pactan el jugador recibirá **dos pagos anuales**:

- 100.000 USD el 1 de enero
- 100.000 USD el 1 de julio

Esto significa que su **salario anual es de 200.000 USD**, y el **salario mensual prorrateado** equivale a 16.666,66 USD ( $200.000 \div 12$ ).

---

<sup>35</sup> DRC decision of 21 April 2022, Matavz.

<sup>36</sup> DRC decision of 20 May 2020, Leal Rodrigues.

<sup>37</sup> 240 DRC decision of 9 June 2022, Chindris.

<sup>38</sup> CAS 2020/A/7262 Helder Jorge Leal Rodrigues Barbosa & Hatayaspor CA v. Akhisar Belediye Genclik ve SK.

<sup>39</sup> 243 CAS 2020/A/7093 Tractor Sazi Tabriz FC v. Anthony Christopher Stokes & Adana Demirspor KD.

Por ende:

Si el club NO paga el 1 de enero el monto de 100.000 USD, al cabo de dos meses (marzo), el jugador ya puede alegar que el club se encuentra en mora **por un importe equivalente a más de dos meses de salario** (100.000 > 33.333,33). Por lo que, el jugador tiene la facultad de poder rescindir el contrato con base al artículo 14bis.

### **C) CLÁUSULAS ALTERNATIVAS DE CONTRATOS**

En este caso, FIFA es claro al determinar que las cláusulas alternativas respecto a la resolución o tratamiento de problemas relacionados con el NO pago de salario entre un jugador profesional y un club antes de que entre en vigencia el artículo 14bis serán consideradas sin problema alguno.

### **D) CONTRATOS COLECTIVOS**

FIFA, ha establecido que la única excepción a esta “regla de los dos meses” son los contratos o acuerdos colectivos propiamente negociados entre futbolistas profesionales y clubes a nivel doméstico conforme a la legislación nacional.

## **OTRAS “JUSTAS CAUSALES” DE TERMINACIÓN DE CONTRATO DE ACUERDO AL REGLAMENTO SOBRE EL ESTATUTO Y TRANSFERENCIA DE JUGADORES DE LA FIFA**

### **1 CONDUCTA ABUSIVA DEL CLUB**

Consiste en la decisión de un club de excluir a un jugador del resto del equipo, ordenándole que entrene con la reserva, o sólo, sin la supervisión del staff técnico, salvo en los casos de recuperación del jugador o cuando necesite, para efectos de alcanzar ritmo futbolístico y físico, o de ausencia en los entrenamientos, con la autorización del propio club<sup>40</sup>. Otra forma de conducta abusiva por parte de un club es no permitir al jugador participar en actividades del equipo ajenas al entrenamiento y partidos de fútbol oficiales, tales como eventos públicos, apariciones en redes sociales, etc; o incluso, ordenándole que se dedique a actividades de fisioterapia; y, en el peor de los casos, privándole de su departamento y vehículo para su movilización cotidiana.

No obstante, de acuerdo con el TAS<sup>41</sup>, vale cuestionarse lo siguiente para determinar que el club tiene una conducta abusiva para con el jugador:

- 1) ¿Por qué el jugador fue enviado al equipo de reserva o divisiones inferiores?
- 2) ¿Por qué se le requirió al jugador entrenar solo?
- 3) ¿Cuál fue la medida implementada? ¿Fue impuesta mientras se jugaban los partidos oficiales?
- 4) ¿Se le pagaba aún al jugador su salario completo y recibiendo sus beneficios no económicos?
- 5) ¿La medida fue temporal o definitiva?
- 6) ¿Eran adecuadas las facilidades de entrenamiento para el uso del jugador cuando entrenaba?
- 7) ¿El contrato entre el club y el jugador garantizaba textualmente que el club tiene el derecho de bajar al jugador al equipo de reserva?
- 8) ¿El contrato entre el club y el jugador garantizaba expresamente que el derecho del jugador de solo jugar y entrenar en el primer equipo?
- 9) ¿El jugador estaba entrenando solo o con el equipo?

---

<sup>40</sup> CAS 2015/A/4286 Sebino Plaku v. Wroclawski Klub Sportowy Slask Wroclaw S.A

<sup>41</sup> CAS 2015/A/4286 Sebino Plaku v. Wroclawski Klub Sportowy Slask Wroclaw S.A; CAS 2014/A/3642 Erik Salkic v. Football Union of Russia (FUR) & Professional Football Club Arsenal; CAS 2013/A/3398 FC Petrolul Ploiesti v. Aleksandar Stojmirovic; CAS 2018/A/6041 Theofanis Gekas v. Akhisar Belediye Gençlik; DRC decision of 6 July 2022, Handzic; DRC decision of 29 September 2022, Martins de Sousa; DRC decision of 1 February 2023, Layouni

En este sentido, el TAS<sup>42</sup> determinó que es más perjudicial para el jugador excluirlo del entrenamiento que hacerlo jugar en partidos de la reserva, mientras sigue perteneciendo a la primera plantilla. Esta separación implicaría un distanciamiento definitivo del primer equipo, que podría mermar significativamente el prospecto de desarrollo del jugador. Los cambios unilaterales de la situación laboral del jugador (al menos que sean realizados por motivos organizacionales o mala conducta del jugador), SON JUSTA CAUSA PARA QUE EL JUGADOR RESCINDA EL CONTRATO.

### **3) NEGLIGENCIA MÉDICA**

En un fallo resuelto por el TAS en el 200943, un jugador invocó como justa causa terminación contractual la negligencia médica del club. El Panel del TAS, concluyó que el comportamiento del staff y personal del club NO PODÍA SER CONSIDERADO COMO JUSTA CAUSA de terminación unilateral del contrato, considerando dicha terminación como prematura e injustificada.

De igual manera, vale acotar que, en una decisión reciente de la Cámara de Resolución de Disputas de FIFA, respecto al caso de un club que no proveyó el cuidado médico profesional respectivo del jugador producto del deterioro de su salud mental, a pesar de que ellos tenían conocimiento de ello, fue considerado únicamente incumplimiento de la obligación de cuidado del club<sup>43</sup> más no justa causa para terminar el contrato.

### **4) POBRE DESEMPEÑO DEPORTIVO**

El Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAS/CAS), en el año 2016<sup>44</sup>, confirmó que el pobre rendimiento deportivo NO ES JUSTA CAUSA para terminar el contrato unilateralmente por parte del club, incluso si es que está incluido como tal en el contrato suscrito entre las partes.

La Cámara de Resolución de Disputas considera que terminar un contrato por pobre desempeño deportivo es prematuro porque es una circunstancia que se aplica desde un punto de vista subjetivo del club más no con bases sólidas y técnicas<sup>45</sup>.

### **5) BAJA DEL REGISTRO O NO REGISTRO DE UN JUGADOR**

En este contexto, se da cuando el club tiene la cuota de la plantilla completa, por lo que procede a dar de baja el registro del jugador extranjero para sustituirlo por otro, sin finalizar el registro del contrato del jugador afectado.

De acuerdo con el libro “Comentarios al Reglamento Sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de la FIFA”, Edición 2023, la jurisprudencia ha considerado esta como JUSTA CAUSA PARA RESCISIÓN DE UN CONTRATO.

Al respecto, la Cámara de Resoluciones de Disputas de la FIFA, ha establecido en distintas resoluciones que entre los derechos fundamentales de un futbolista estipulados en un contrato, no solo está el pago continuo de un salario sino también el de entrenar y tener la posibilidad de competir junto con sus compañeros en los partidos o encuentros oficiales, por lo que al darse de baja al jugador, aunque sea por

---

<sup>42</sup> CAS 2018/A/6029 Akhisar Belediye Gençlik ve Spor Kulübü Derneği v. Marvin Renato Emnes with reference to CAS 2016/A/4560 Al Arabi SC Kuwait v. Papa Khalifa Sankaré & Asteras Tripolis FC<sup>42</sup>

<sup>43</sup> DRC decision of 2 March 2023, Player A (anonymized decision).

<sup>44</sup> DRC decision of 13 February 2020, Advic; DRC decision of 29 January 2020, Boskovic; DRC decision of 12 August 2021, Goncalves da Silva Santos.

<sup>45</sup> CAS 2015/A/4042 Gabriel Fernando Atz v. PFC Chernomorets Burgas, see also DRC decision of 11 January 2023, Santos Gonzaga; DRC decision of 8 March 2023, Milutinovic; DRC decision of 27 October 2022, Player A (anonymized decision).

un período limitado, se prohíbe, con absoluta seguridad, un acceso potencial del jugador a la competición, ocasionando que la baja del registro del jugador, constituya justa causal de terminación de contrato, ya que, impide al jugador ser elegible para jugar por su club.

En ese sentido, la Cámara de Resolución de Disputas, confirmó que la baja del registro de un futbolista para participar en un campeonato nacional le permite a éste rescindir unilateralmente el contrato por JUSTA CAUSA, sin la necesidad de enviar un aviso de incumplimiento al club<sup>46</sup>.

De igual manera, el TAS<sup>47</sup> confirmó en el 2018 que el des-registro de un jugador de participar en torneos nacionales es causa suficiente para justificar una terminación prematura de contrato.

Respecto al NO registro de un jugador que usualmente ocurre cuando un club no toma las medidas diligentes necesarias para determinar que un jugador fichado sea elegible para ser registrado para participar en un campeonato, sea por regla de jugador foráneo como ocurre en Europa o límite de plantilla, o por la no obtención del CTI por parte del club previo al cierre del período de registro de jugadores, a pesar de haber suscrito un contrato de trabajo con el jugador.

En ese sentido, FIFA es tajante con su postura de que el club es el responsable de registrar al jugador a tiempo, de lo contrario, el jugador no estará disponible para participar en el fútbol organizado, violando el derecho fundamental del jugador a acceder al fútbol competitivo, originando que el jugador pueda terminar el contrato unilateralmente por justa causa<sup>48</sup>.

Por último, es esencial mencionar un caso en donde el jugador fue registrado únicamente para participar en una copa nacional NO campeonato. El jugador decidió terminar el contrato unilateralmente por justa causa. Al respecto, la Cámara de Resolución de Disputas<sup>49</sup> falló a favor del jugador y determinó que dicho registro parcial por parte del club no podría ser aceptado o reconocido, ya que, vulnera los derechos fundamentales del jugador de, al menos, el prospecto de jugar fútbol competitivo regularmente, ya que, debido a la conformación de la copa nacional en cuestión, el club podría ser eliminado después de un partido y el jugador no tendría más oportunidades de jugar en lo que resta la temporada.

## **6) VISA Y PERMISOS DE TRABAJO**

Es muy común que cuando los jugadores deciden rescindir el contrato debido a la no tenencia de la visa y el permiso de trabajo respectivo, estas circunstancias acaben en litigios. Según la jurisprudencia del TAS<sup>50</sup>, lo señalado es de exclusiva responsabilidad del club a tiempo, ante lo cual el jugador generalmente considerará tener justa causa para terminar el contrato si los permisos requeridos no están disponibles a tiempo.<sup>51</sup> No obstante, la terminación de contrato debe ser de “ultima ratio”, por lo que, el jugador debería enviar una advertencia al club al respecto previo a rescindir el acuerdo laboral.

Ahora bien, TAS considera que la terminación en estos casos debe ser “a tiempo”. Un ejemplo caro, es el caso de un club que había fallado en obtener la VISA de trabajo para el jugador, ante lo cual, TAS consideró

---

<sup>46</sup> CAS 2014/A/3643 Club Promotora del Pachuca de C.V. v. Facundo Gabriel Coria & FIFA: in addition to referring to the general considerations, the Panel emphasized the particularities of the concrete case, i.e. the contract concerned explicitly mentioned that the player was engaged “as member of the first team”, and the quota of foreign players had already been utilized by the club in the first match of the national championship.

<sup>47</sup> CAS 2018/A/5771 Al Warka FC v. Gaston Maximiliano Sangoy & FIFA/CAS 2018/A/5772 Gaston Maximiliano Sangoy v. Al Warka FC.

<sup>48</sup> DRC decision of 14 December 2022, Silva.

<sup>49</sup> DRC decision of 31 October 2019, Bridge.

<sup>50</sup> CAS 2017/A/5164 FAT v. Victor Jacobus Hermans, with reference to CAS 2009/A/1838 Association Kauno futbolo ir beisbolo klubas v. Iurii Priganiuk;

<sup>51</sup> DRC decision of 18 May 2022, Jobe.

que la rescisión del contrato es prematura, ya que, como fue antes del inicio de la pretemporada el requerimiento de visa de trabajo, no se le privó de ningún derecho laboral.

## 7) DOPAJE

Esta causa es una de las más controvertidas en el fútbol, debido a la escasez de casos de dopaje y por la dudosa interpretación de que constituya justa causa para terminar un contrato

En ese sentido, desde nuestra perspectiva los contratos laborales entre futbolistas pueden existir cláusulas estrictas que permiten la rescisión contractual cuando un jugador ha sido declarado responsable de dopaje por parte de un organismo nacional o internacional; cláusulas laxas que permiten la rescisión contractual únicamente cuando hay sentencia firme; y, cláusulas que permiten la elección del club respecto a una rescisión o suspensión contractual. En relación a esta última, le corresponde al club, al momento de conocer el dopaje, sea firme o no, decidir si es adecuado o no despedir al jugador, con la correspondiente indemnización.

La figura de la suspensión del contrato estipulada por las partes al momento de su suscripción es la más viable en virtud de la regla de “aplicación de ultima ratio”. De igual manera, puede eliminar la posible pérdida patrimonial y/o deportiva de un jugador sancionado por dopaje.

Ahora bien, esto dependerá únicamente del contexto en cuestión, porque si el jugador es sancionado por un período corto de 1 año, consideramos que la suspensión del contrato es la mejor vía; no obstante, si la sanción supera el año del contrato o el período restante de duración del contrato del jugador, desde nuestra perspectiva constituye justa causa para rescindir el contrato debido a que esto generaría más pérdida para el club que para el jugador, en razón de que tendría que pagar el salario de su empleado hasta la finalización del mismo.

## 8) JUSTA CAUSA DEPORTIVA

En este caso, independientemente si el club cumple con las obligaciones económicas para con el jugador, este último en el caso de que no juegue o sea seleccionado para partidos oficiales suficientes, tiene la potestad de dejar al club previo a la expiración del plazo del contrato, con base a la **JUSTA CAUSA DEPORTIVA**, previo al cumplimiento de los siguientes requisitos:

### 1) Profesional consolidado

Con base a lo resuelto por la Cámara de Resolución de Disputas<sup>52</sup> y el TAS<sup>53</sup>, consideramos que hay 5 criterios a cumplirse para que el futbolista sea considerado profesional consolidado:

- 1) Edad del jugador;
- 2) Su performance pasado;
- 3) Período de formación terminado;
- 4) Experiencia de sus compañeros de equipo; y,
- 5) Que tenga expectativa de ser alineado regularmente

Al respecto, el Libro Comentarios al Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores Edición 2023 de la FIFA, explica lo mencionado con base al siguiente ejemplo:

*“A sole arbitrator of CAS held that only a player with a legitimate expectation to be fielded regularly could potentially be considered an “established professional”. Moreover, he noted that a player who had not yet*

<sup>52</sup> DRC decision of 7 June 2018, no. 06181022-E.

<sup>53</sup> CAS 2018/A/6017 FC Lugano SA v. FC Internazionale Milano S.p.A.

completed their training period could not be considered an “established professional”. As to when this period could be said to have been completed, the sole arbitrator referred to article 1 paragraph 1 of Annexe 4 and deemed that, generally, a player could not be said to be fully trained until they had reached the age of 21. He then went on to state that the fact a player had completed their training was not sufficient for them to be considered established. Rather, the player had to have undergone further development beyond this training. Referring once again to article 1 paragraph 1 of Annexe 4, the sole arbitrator determined that, as a general presumption, a player’s education should be considered complete at the age of 23. Based on these considerations, it can be concluded that a player can only be described as an “established professional” if they have completed both their training (around the age 21) and their further development beyond this training (around the age of 23).

*The sole arbitrator attached particular importance to the subjective criterion of the extent to which the player could expect to be fielded regularly at the beginning of the season, and concluded that a player could only be legitimately considered established if they had a legitimate expectation to participate in official matches on a regular basis. If there is no such expectation, there is no need to consider any other criteria. If the player does have an expectation of being fielded regularly, their age and whether they have completed their training – both of which were also mentioned by the DRC – are also relevant, along with the question of whether the player can be said to have completed their development phase. This latter element was the only one to be introduced by CAS in its ruling.”*

Traducción al español de DeepL Web:

*“Un árbitro único del TAS sostuvo que solo un jugador con una expectativa legítima de ser alineado regularmente podría ser considerado potencialmente un «profesional consolidado». Además, señaló que un jugador que aún no hubiera completado su período de formación no podía ser considerado un «profesional consolidado». En cuanto a cuándo se podía considerar que este período había finalizado, el árbitro único se remitió al artículo 1, párrafo 1, del Anexo 4 y consideró que, en general, no se podía decir que un jugador estuviera completamente formado hasta que hubiera cumplido los 21 años. A continuación, afirmó que el hecho de que un jugador hubiera completado su formación no era suficiente para que se le considerara consolidado. Más bien, el jugador debía haber seguido desarrollándose más allá de esta formación. Refiriéndose una vez más al artículo 1, párrafo 1, del Anexo 4, el árbitro único determinó que, como presunción general, la formación de un jugador debía considerarse completa a la edad de 23 años. Basándose en estas consideraciones, se puede concluir que un jugador solo puede ser descrito como un «profesional consolidado» si ha completado tanto su formación (alrededor de los 21 años) como su desarrollo posterior más allá de esta formación (alrededor de los 23 años).*

*El árbitro único concedió especial importancia al criterio subjetivo del grado en que el jugador podía esperar ser alineado regularmente al comienzo de la temporada, y concluyó que un jugador solo podía considerarse legítimamente consolidado si tenía una expectativa legítima de participar en partidos oficiales de forma regular. Si no existe tal expectativa, no es necesario considerar ningún otro criterio. Si el jugador tiene la expectativa de ser alineado regularmente, su edad y si ha completado su formación — ambos aspectos también mencionados por el DRC— también son relevantes, junto con la cuestión de si se puede decir que el jugador ha completado su fase de desarrollo. Este último elemento fue el único que introdujo el TAS en su fallo.”*

## **2) Apariciones en juegos oficiales**

El jugador DEBE haber sido alineado en al menos el 10% de los partidos OFICIALES jugados por parte del club durante la temporada, tales como liga doméstica, copas nacionales y copas internacionales para clubes. Los partidos amistosos NO están dentro de esa consideración.

La Cámara de Resolución de Disputas con base al artículo 15 determina que el 10% en cuestión debe ser calculado CON BASE AL NÚMERO DE PARTIDOS EN LOS QUE EL JUGADOR HA SIDO ALINEADO MÁS NO MINUTOS JUGADOS.<sup>54</sup>

## **3) Circunstancias del jugador**

---

<sup>54</sup> DRC decision of 10 August 2007, no. 871322.

TAS<sup>55</sup>, sostiene que hay circunstancias que deben ser tomadas en cuenta para que la terminación del contrato por parte del jugador sea justa: El jugador DEBE notificar al club su insatisfacción antes de terminar el contrato, de lo contrario, el derecho para terminar el contrato por justa causa podría resultar ineficaz; y posición del jugador y/o edad.

#### **4) Fecha de terminación del contrato**

El jugador profesional debe invocar la terminación del contrato por justa causa deportiva dentro de los 15 días posteriores al último partido de la temporada del club, de lo contrario, se arriesga a sufrir las consecuencias de terminar el contrato sin justa causa al menos que pueda demostrar que haya tenido OTRA JUSTA CAUSA para terminarlo prematuramente.

Al respecto, el TAS con base a la resolución CAS 2018/A/6017 FC Lugano SA v. FC Internazionale Milano S.p.A. prescribe:

*“[B]y failing to notify [the club] of his alleged dissatisfaction [...] the Player prevented [the club] from possibly changing its course of action.” Since the player had not warned the club, CAS did not consider the possibility of any sporting just cause any further.”*

Traducción de Deepl Web:

*“Al no notificar [al club] su supuesta insatisfacción [...], el jugador impidió que [el club] pudiera cambiar su línea de actuación». Dado que el jugador no había advertido al club, el TAS no consideró la posibilidad de que existiera una causa deportiva justificada.”*

Por último, las consecuencias de terminar el contrato por la causa analizada suelen ser una compensación económica de valor razonable. Al respecto, FIFA en Libro Comentarios al Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores Edición 2023, que solo ha existido un caso de terminación de contrato por justa causa deportiva, precisando claramente que la mayoría de demandas interpuestas ante la CRD<sup>56</sup> son rechazadas por que no se ha cumplido al menos uno de los requisitos mencionados.

#### **9) LESIÓN DEL JUGADOR**

El contrato de un futbolista, de acuerdo al numeral del 4 del artículo 18 del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores, prescribe que *“...la validez de un contrato no puede supeditarse a los resultados positivos de un examen médico o a la concesión de un permiso de trabajo.”*

Por lo tanto, esta NO puede ser justa causa para terminar el contrato por parte del club, por lo que, previo a la suscripción de este, es total responsabilidad suya de que el futbolista no firme el contrato lesionado.

#### **10) ABANDONO DEL CLUB SIN AUTORIZACIÓN O RETORNO AL CLUB DESPUÉS DEL TIEMPO AUTORIZADO**

Si bien es cierto esta causal podría ser considerada como JUST para terminar el contrato; no obstante, conforme al principio de “ultima ratio”, el club antes de terminar el contrato DEBE requerir al jugador su retorno y establecer un tiempo límite razonable el cual debe ser cumplido por el futbolista<sup>57</sup>.

En ese sentido, el TAS en la resolución CAS 2016/A/4408 Raja Club Athletic de Casablanca v. Baniyas Football Sports Club & Ismail Benlamalem, tomando como base la legislación suiza, determinó lo siguiente:

---

<sup>55</sup> CAS 2007/A/1369 Omonigho Temile v. FC Krylia Sovetov Samara.

<sup>56</sup> DRC decision of 10 August 2007, no. 871322 (appearance in more than ten per cent of the official matches); CAS 2007/A/1369 Omonigho Temile v. FC Krylia Sovetov Samara (notice of termination not sent on time to the club); DRC decision of 7 June 2018, no. 06181022-E (not an established professional); CAS 2018/A/6017 FC Lugano SA v. FC Internazionale Milano S.p.A.

<sup>57</sup> DRC decision of 11 April 2019, no. 04190658-E; DRC decision of 21 April 2022, Melunovic.

*“if the employee [player] fails to make contact with his employer [club] for an extended period of time, the employer can, in good faith, assume that he is no longer interested in keeping his position (decisions of the Swiss Federal Court of 14 March 2002, 4 C.370/2001, consid. 2a; of 24 August 1999, 4 C.143/1999, consid. 2a)”.*

Traducido de Deepl Web:

*“Si el empleado [jugador] no se pone en contacto con su empleador [club] durante un período prolongado, el empleador puede, de buena fe, suponer que ya no está interesado en mantener su puesto (sentencias del Tribunal Federal Suizo de 14 de marzo de 2002, 4 C.370/2001, consid. 2a; de 24 de agosto de 1999, 4 C.143/1999, consid. 2a)”.*

No obstante, si el jugador se ausente del entrenamiento con el club por un período corto de tiempo, este último NO debe terminar el contrato del jugador al menos que este haya sido advertido primero por su mal comportamiento. Si el mal actual del jugador persiste, procede la terminación del contrato por justa causa<sup>58</sup>.

### **11) CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR**

El artículo 27 del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores de FIFA, prescribe:

*“27. Casos no previstos*

*Los casos no previstos en el presente reglamento, así como todo caso de fuerza mayor, serán resueltos por el Consejo de la FIFA, cuyas decisiones serán definitivas.”*

Al respecto, FIFA ha decidido darles un tratamiento distinto y especial a los litigios derivados de fuerza mayor o caso fortuito, al punto de establecer taxativamente que dichas resoluciones expedidas por el Consejo de la FIFA NO serán apelables en segunda instancia ni mucho menos ante el TAS.

Ahora bien, el TAS mediante resolución CAS 2021/A/7673 Club Olimpia de Paraguay v. FC Dynamo Kyiv & CAS 2021/A/7699 FC Dynamo Kyiv v. Club Olimpia de Paraguay, award of 12 October 2021, establece lo siguiente respecto a la fuerza mayor o caso fortuito:

*“1. Force majeure is used to describe a situation or event, which is beyond the control of the parties, which prevents them from fulfilling their contractual obligations and for which they believe they should not carry any liability or obligations. Under Swiss law, there is no statutory definition of force majeure. According to the Swiss Federal Tribunal, there is force majeure in the presence of an unforeseeable and extraordinary event that occurs with irresistible force. The conditions for the occurrence of force majeure are to be narrowly interpreted, since force majeure introduces an exception to the binding force of an obligation.*

*2. The legal consequences of non-performance of a contract depend on whether the impossibility to discharge obligation is temporary or permanent and whether one of the contractual parties is at fault. Should the impossibility to fulfil the obligations be only temporary, Articles 107 to 109 of the Swiss Code of Obligations (CO) apply. In accordance with Article 97 CO, the debtor’s fault is presumed. Pursuant to Article 99(1&2) CO, the debtor is generally liable for any fault attributable to him. The scope of such liability is determined by the particular nature of the transaction and in particular is judged more leniently where the obligor does not stand to gain from the transaction”.*

Traducción al español de Deepl Web:

*“1. El concepto de fuerza mayor se utiliza para describir una situación o un acontecimiento que escapa al control de las partes, que les impide cumplir sus obligaciones contractuales y por el que consideran que no*

---

<sup>58</sup> ATF 121 V 277, consid. 3.a.

deben asumir ninguna responsabilidad u obligación. En el Derecho suizo no existe una definición legal de fuerza mayor. Según el Tribunal Federal Suizo, existe fuerza mayor cuando se produce un acontecimiento imprevisible y extraordinario con una fuerza irresistible. Las condiciones para que se produzca la fuerza mayor deben interpretarse de forma restrictiva, ya que la fuerza mayor introduce una excepción a la fuerza vinculante de una obligación.

2. Las consecuencias jurídicas del incumplimiento de un contrato dependen de si la imposibilidad de cumplir la obligación es temporal o permanente y de si una de las partes contratantes es culpable. Si la imposibilidad de cumplir las obligaciones es solo temporal, se aplican los artículos 107 a 109 del Código de Obligaciones suizo (CO). De conformidad con el artículo 97 del CO, se presume la culpa del deudor. En virtud del artículo 99, apartados 1 y 2, del CO, el deudor es generalmente responsable de cualquier culpa que le sea imputable. El alcance de dicha responsabilidad viene determinado por la naturaleza particular de la transacción y, en particular, se juzga con mayor indulgencia cuando el deudor no obtiene ningún beneficio de la transacción.

En este sentido, es esencial tomar como referencia lo que aconteció con muchos clubes durante y post pandemia de COVID 19.

La mayor parte de clubes incumplidos se excusaban de que su incumplimiento fue producido por un caso fortuito o fuerza mayor como lo fue la pandemia.

Ante ello, el TAS determinó:

- 1) Ningún recurso automático en concepto de fuerza mayor es aplicable o soportado por regulaciones de FIFA ni puede ser alegado por algún club o empleado afectados por pandemia<sup>59</sup>.
- 2) Si el club, con base al principio de la carga de la prueba (burden of proof), NO prueba que su incumplimiento fue por fuerza mayor de forma documentada, NO SE CONSIDERARÁ incumplimiento del contrato justificado<sup>60</sup>.
- 3) Para que exista caso fortuito o fuerza mayor debe haber un impedimento objetivo, que sobrepase el control del obligado, que sea impredecible, que no pueda ser resistido y que origine que el cumplimiento de la obligación se vuelva insostenible<sup>61</sup>.

## **RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL FUTBOLISTA: DIFERENCIA CON LA DE UN TRABAJADOR COMÚN**

El futbolista profesional a nivel internacional y nacional se rige por las normas principales del derecho laboral; no obstante, debido a la naturaleza de su ejercicio profesional, hay distinciones que conllevan a que la relación laboral del futbolista sea considerada de carácter especial, como se detallará a continuación:

- 1) Duración del contrato de trabajo

Si bien es cierto, de acuerdo a la Ley del Futbolista Profesional el contrato de un futbolista podía ser de carácter indeterminado; no obstante, de acuerdo el numeral 2 del artículo 18 del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores "...la duración máxima será de cinco años. Cualquier otro contrato de una duración distinta se permitirá si se ajusta a la legislación nacional." De igual manera el artículo

---

<sup>59</sup> CAS 2021/A/7673 Club Olimpia de Paraguay v. FC Dynamo Kyiv & CAS 2021/A/7699 FC Dynamo Kyiv v. Club Olimpia de Paraguay and, inter alia, CAS 2021/A/7816 Yeni Malatyaspor FK v. Arturo Rafael Mina Meza, CAS 2021/A/7888 Yeni Malatyaspor FK v. Fabian Ceddy Farnolle, CAS 2021/A/7799 Yeni Malatyaspor v. Mitchell Glenn Donald, CAS 2021/A/8277 Yeni Malatyaspor FK v. Remi Walter, CAS 2021 A 8321 Yeni Malatyaspor FK v. Jody Lukoki.

<sup>60</sup> CAS 2021/A/7955 GIRESPUNSPOR KULÜBÜ DERNEGI V. ADRIANO FACHINI

<sup>61</sup> CAS 2021/A/7851 Mohamed Naoufel Khacef v. FIFA & CAS 2021/A/7905 CD Tondela Futebol v. FIFA.

*ibidem*, respecto a la duración de los contratos suscritos por los menores de 18 años, estos “...no pueden firmar un contrato de profesionales de duración mayor de tres años. No se aceptará cualquier cláusula de un período mayor”.

#### 2) Jornada laboral

A diferencia de las relaciones laborales comunes, la jornada laboral de un futbolista es distinta, ya que, comprende la prestación efectiva sin tiempo específico establecido de sus servicios ante el público y/o el tiempo que se encuentre bajo las ordenes directas del club, como jugar partidos de carácter amistoso, oficial, así como sesiones de entrenamiento o preparación física y técnica, en el horario establecido en el contrato (de ser el caso) o lo que determine el cuerpo técnico.

#### 3) Descansos y vacaciones

De acuerdo con la Ley del Futbolista Profesional, el jugador de fútbol DEBE tener mínimo 15 días de vacaciones<sup>62</sup>. Ahora bien, a diferencia de la relación laboral común, los días de descanso serán determinados exclusivamente por parte del cuerpo técnico del club.

#### 4) Resolución de Conflictos

En este caso, el jugador de fútbol profesional en caso de ser ecuatoriano, de acuerdo con el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, deberá reclamar ante la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas de la FEF<sup>63</sup>. En caso de ser un jugador extranjero, producto del **elemento de internacionalidad** deberá reclamar ante la Cámara de Resolución de Disputas, de acuerdo con el literal b) del artículo 22<sup>64</sup> y literal numeral 1 del artículo 23<sup>65</sup> del Reglamento Sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores.

Por último, vale recalcar que FIFA no establece que el jugador pueda recurrir a otra vía que no sea la mencionada.

#### 5) Remuneraciones

Si bien es cierto, la Ley del Futbolista Profesional considera salario solo el valor recibido mensualmente; no obstante, tomando en cuenta la evolución del fútbol y el derecho deportivo, en la actualidad la remuneración del jugador se considera todo lo que reciba como pago, esto es, salario mensual, prima de fichaje, premios, etc. Un ejemplo de ello es lo establecido en el artículo 20 del Convenio Colectivo para la Actividad del Fútbol Profesional suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Españoles, que en lo principal establece:

---

<sup>62</sup>“Art. 24.- Salvo en los casos de contrato por un plazo inferior a seis meses o para un evento, los futbolistas profesionales tendrán derecho a una vacación con remuneración quince días por año, por lo menos”.

<sup>63</sup> “Art. 1.- Competencia de la Cámara de Mediación y Resolución de Disputas.- La Cámara de Mediación y Resolución de Disputas, en adelante CMRD, es competente para conocer y resolver sobre las disputas entre un club y un jugador relativas al trabajo, la estabilidad contractual, y aquellas referentes a las indemnizaciones por formación y las contribuciones de solidaridad entre clubes afiliados a la Federación Ecuatoriana de Fútbol. En el ejercicio de su competencia la CMRD de la FEF propiciará la conciliación de las partes en conflicto, teniendo paso la mediación, dentro del proceso, para la correcta identificación de necesidades e intereses.

<sup>64</sup> “22. Competencia de la FIFA

(...)

b) disputas con respecto a la relación laboral entre un club y un jugador que cobren una dimensión internacional; no obstante, las partes anteriormente mencionadas podrán optar, explícitamente y por escrito, a que estas disputas las resuelva una cámara nacional de resolución de disputas (CNRD) o un órgano nacional de resolución de disputas con una denominación equivalente que la FIFA haya reconocido oficialmente, de conformidad con los Principios para el reconocimiento de las cámaras nacionales de resolución de disputas. Esta cláusula de jurisdicción será exclusiva y se incluirá directamente en el contrato o en el convenio colectivo por el que se rijan las partes.”

<sup>65</sup> “23. Tribunal del Fútbol

1. La Cámara de Resolución de Disputas del Tribunal del Fútbol decidirá sobre los casos descritos en el art 22, apdos. 1 a), b), d, e) y, f).”

“Artículo 20. Conceptos salariales.

*Los conceptos salariales que constituyen la retribución de un futbolista profesional son: Prima de Contratación o Fichaje, Prima de Partido, Sueldo Mensual, Pagas Extraordinarias, Plus de Antigüedad y Derecho de Explotación de Imagen en su caso.”*

#### **CONCLUSIONES**

- 1) La justa causa para terminar un contrato es cualquier circunstancia en la que ya no pueda esperarse razonablemente y de buena fe que una de las partes continúe una relación contractual.
- 2) La justa causa para terminar un contrato no es taxativa, sino que dependerá de cada caso en específico.
- 3) La terminación de mutuo acuerdo, vencimiento del plazo del contrato, extinción del club, muerte del jugador, transferencia definitiva del jugador a otro club son formas de extinguir la obligación, más no causal de terminación del contrato; ya que, en ese último caso, puede terminarse el contrato más no extinguirse la obligación.
- 4) La terminación del contrato debe ser considerada de “última ratio”, especialmente por parte del club o empleador.
- 5) El caso fortuito o fuerza mayor es un impedimento objetivo, que sobrepasa el control del obligado, que sea impredecible, que no pueda ser resistido y que origine que el cumplimiento de la obligación se vuelva insostenible
- 6) La relación laboral del futbolista es de carácter especial por la duración de su contrato, jornada laboral, vacaciones, método de resolución de conflictos, y remuneraciones a recibir.

---

**EDITA: IUSPORT**

**Octubre 2025**