

**La Vulneración de Garantías en la Remuneración
de los Contratos Laborales en el Fútbol Ecuatoriano**

**The Infringement of Guarantees in the Remuneration
of Labor Contracts in Ecuadorian Soccer**

Martín Dotti-Battel¹
Universidad Internacional SEK - Ecuador
Martin.dotti@uisek.edu.ec

Jaime Marcelo Díaz-Poveda²
Universidad Internacional SEK - Ecuador
jmdiaz.der@uisek.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2024.6-1.2973

V9-N6-1 (dic) 2024, pp 98-112 | Recibido: 05 de diciembre del 2024 - Aceptado: 24 de diciembre del 2024 (2 ronda rev.)
Edición Especial

1 Docente titular tiempo completo de la carrera de Derecho de la Universidad Internacional SEK, abogado, Coordinador de la Especialización en Cumplimiento y Anticorrupción de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Internacional SEK.

2 Abogado en libre ejercicio

Cómo citar este artículo en norma APA:

Dotti-Battel, M., & Díaz-Poveda, J., (2024). La Vulneración de Garantías en la Remuneración de los Contratos Laborales en el Fútbol Ecuatoriano. 593 Digital Publisher CEIT, 9(6-1), 98-112, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.6-1.2973>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El Convenio Nro. 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Protección del Salario (1949) establece un conjunto de garantías que resguardan la remuneración. Este estudio analiza tres de dichas garantías en el contexto de los contratos laborales suscritos por futbolistas profesionales en el fútbol ecuatoriano: igualdad, oportunidad e integridad.

La vulneración de estas garantías constituye un problema jurídico clasificado como dispersión normativa, caracterizado por la coexistencia de múltiples criterios, mandatos y reglas provenientes de diversas fuentes, incluidas leyes, reglamentos, tratados internacionales y sentencias judiciales. Esta diversidad genera incertidumbre jurídica y vacía de contenido la institución de la remuneración, afectando su correcta interpretación y aplicación.

Para abordar este problema, se propone una nueva Ley del Futbolista Profesional que asegure la protección y efectividad de las garantías mencionadas, cumpliendo su función de tutelar y garantizar el derecho a una remuneración justa y equitativa.

El presente artículo replica la investigación realizada por Dotti Battel y Díaz Poveda (2024), titulada: La vulneración de garantías en la remuneración de los contratos laborales en el fútbol ecuatoriano.

Palabras claves: remuneración, igualdad, oportunidad

ABSTRACT

Convention No. 95 of the International Labor Organization (ILO) on the Protection of Wages (1949) establishes a set of guarantees that safeguard remuneration. This study analyzes three of these guarantees in the context of labor contracts signed by professional soccer players in Ecuadorian soccer: equality, opportunity and integrity.

The violation of these guarantees constitutes a legal problem classified as normative dispersion, characterized by the coexistence of multiple criteria, mandates and rules from various sources, including laws, regulations, international treaties and court rulings. This diversity generates legal uncertainty and empties the institution of remuneration of its content, affecting its correct interpretation and application.

To address this problem, a new Professional Football Player Law is proposed to ensure the protection and effectiveness of the aforementioned guarantees, fulfilling its function of protecting and guaranteeing the right to fair and equitable remuneration.

This article replicates the research conducted by Dotti Battel and Díaz Poveda (2024), entitled: The violation of guarantees in the remuneration of labor contracts in Ecuadorian soccer.

Keywords: remuneration, equality, opportunity

Introducción

El presente trabajo de titulación aborda la problemática jurídica de la vulneración de las garantías que protegen la remuneración en los contratos laborales suscritos por futbolistas profesionales en el fútbol ecuatoriano. Este problema, clasificado como dispersión normativa, surge debido a la coexistencia de múltiples normas, leyes, reglamentos y tratados internacionales, que generan incertidumbre respecto al marco normativo aplicable y dificultan la protección efectiva de derechos laborales fundamentales.

La dispersión normativa implica una superposición de disposiciones legales con criterios dispares, lo que resulta en vacíos jurídicos que afectan la interpretación y aplicación de las garantías de igualdad, oportunidad e integridad de la remuneración. Estudios recientes, como los informes de FIFPRO (2016, 2017), evidencian inequidades salariales significativas entre hombres y mujeres futbolistas, así como el incumplimiento de pagos, con mayor prevalencia en el fútbol femenino. En Ecuador, solo tres equipos femeninos han cumplido regularmente con el pago de salarios, mientras que algunos futbolistas masculinos perciben ingresos notablemente más altos (El Universo, 2019).

Ante este contexto, el objetivo principal de esta investigación es determinar un marco normativo adecuado que elimine las vulneraciones existentes en las garantías de la remuneración. Para ello, se propone (1) identificar las principales vulneraciones, (2) analizar la normativa vigente desde un enfoque histórico y actual, y (3) desarrollar una propuesta de reforma a la Ley del Futbolista Profesional que garantice la protección de los derechos laborales.

La metodología empleada incluye técnicas de inteligencia normativa, análisis doctrinario y derecho comparado, considerando los sistemas legales de Argentina y España como referentes para fortalecer las instituciones jurídicas en Ecuador. Este enfoque permitirá establecer soluciones normativas que aseguren el

respeto y cumplimiento de los derechos laborales en el fútbol profesional.

Antecedentes, justificación, descripción y prospectiva

El problema jurídico central de este trabajo se enfoca en la vulneración de las garantías de la remuneración en los contratos laborales de futbolistas profesionales en Ecuador, tipificado como un caso de dispersión normativa. Este fenómeno se caracteriza por la coexistencia de múltiples disposiciones legales provenientes de diversas fuentes, como leyes, reglamentos, tratados internacionales y sentencias judiciales, que ofrecen interpretaciones dispares y generan incertidumbre jurídica.

Desde una perspectiva empírica, la problemática se evidencia en la marcada desigualdad salarial entre futbolistas profesionales hombres y mujeres. Según un informe periodístico de El Universo (2019), las futbolistas profesionales percibían en promedio \$394 mensuales, correspondiente al salario básico de la época, mientras que los futbolistas masculinos alcanzaban ingresos de hasta \$15,000 mensuales. Esta brecha salarial, además de ser una expresión de inequidad, refleja incumplimientos recurrentes en el pago de salarios, especialmente en el fútbol femenino. Hasta 2019, solo un equipo cumplía con las obligaciones contractuales hacia sus jugadoras, y para 2022, apenas tres clubes lo hacían regularmente (El Comercio, 2022).

En el fútbol masculino, aunque el sistema COMET implementado por la Federación Ecuatoriana de Fútbol contribuye a una mayor supervisión en la inscripción de contratos, aún persisten problemas relacionados con retrasos en los pagos. Informes de FIFPRO (2016, 2017) indican que el 37% de las jugadoras y el 19.4% de los jugadores han experimentado atrasos de hasta tres meses en sus remuneraciones, siendo más crítico en el caso de las mujeres. Estas cifras reflejan una vulneración de las garantías de oportunidad, integridad e igualdad de la remuneración.

Desde el ámbito jurídico, las garantías que protegen la remuneración incluyen igualdad, oportunidad, integridad, intransferibilidad, inembargabilidad y su consideración como un privilegio de primera clase (Monesterolo, 2018). Estas garantías, establecidas en normativas nacionales e internacionales, buscan asegurar condiciones laborales justas. Sin embargo, su efectiva aplicación se ve obstaculizada por la dispersión normativa, que dificulta la uniformidad en su interpretación y cumplimiento.

Además de la perspectiva empírica, el análisis jurídico revela que las garantías de la remuneración son fundamentales para la protección de los derechos laborales. La garantía de igualdad, por ejemplo, establece que hombres y mujeres deben recibir igual remuneración por el mismo trabajo, sin distinción alguna. Este principio, sustentado en la normativa ecuatoriana y convenios internacionales, como el Convenio 100 de la OIT, enfrenta serios desafíos debido a la brecha salarial persistente en el fútbol profesional ecuatoriano (Monesterolo, 2018, págs. 123-125).

La garantía de oportunidad, que exige el pago puntual de la remuneración, también se vulnera de manera recurrente. Según Monesterolo (2018, pág. 124), esta garantía implica que los salarios deben ser abonados en plazos establecidos: mensual para sueldos y semanal para salarios. Sin embargo, los datos empíricos indican retrasos significativos, afectando la estabilidad económica de los futbolistas y sus familias.

Por su parte, la garantía de integridad requiere que los trabajadores reciban la totalidad de su remuneración, sin descuentos ni retenciones indebidas. Esta garantía, íntimamente ligada al principio de suficiencia, asegura que los ingresos percibidos sean suficientes para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia (Monesterolo, 2018, pág. 124). Las situaciones documentadas en los informes de FIFPRO demuestran que, en el caso del fútbol femenino, esta garantía es frecuentemente vulnerada.

La dispersión normativa identificada no solo afecta las garantías mencionadas, sino que genera un vaciamiento de la institución jurídica de la remuneración. Como describe Atienza (2012), la dispersión normativa ocurre cuando múltiples disposiciones legales abordan una misma cuestión bajo perspectivas diversas, generando ambigüedades y falta de coherencia en el marco legal. En este contexto, normas nacionales como la Constitución, el Código de Trabajo y la Ley del Futbolista Profesional, junto con tratados internacionales y reglamentos emitidos por organismos como la FIFA y la CONMEBOL, contribuyen a la incertidumbre sobre la correcta interpretación y aplicación de las garantías.

La garantía de intransferibilidad, que establece que la remuneración es un derecho personal e inalienable del trabajador, también se ve comprometida. Según Monesterolo (2018, pág. 125), esta garantía busca garantizar que los ingresos percibidos sean utilizados exclusivamente para satisfacer las necesidades del trabajador y su núcleo familiar. No obstante, las múltiples regulaciones y prácticas inconsistentes dificultan su protección efectiva.

Finalmente, la garantía de inembargabilidad, que prohíbe cualquier tipo de embargo sobre los salarios o sueldos, es otra disposición jurídica destinada a proteger la subsistencia de los trabajadores. Esta garantía, junto con el reconocimiento de la remuneración como un privilegio de primera clase en caso de liquidación empresarial, subraya la importancia de priorizar los derechos laborales sobre otras obligaciones financieras (Monesterolo, 2018, pág. 125).

En el ámbito internacional, instrumentos como el Convenio 95 de la OIT sobre la Protección del Salario y el Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación destacan la necesidad de garantizar condiciones laborales equitativas y proteger a los trabajadores de prácticas discriminatorias. Sin embargo, la implementación de estos estándares enfrenta desafíos significativos en Ecuador, debido a la

dispersión normativa y la falta de mecanismos efectivos de supervisión.

El problema jurídico planteado trasciende el ámbito nacional al considerar la influencia de normativas internacionales y fallos judiciales relevantes. Un ejemplo significativo es la sentencia del caso “Meza vs. Ecuador” de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021), en la que se determinó la vulneración de los derechos laborales de un futbolista extranjero, ordenando el pago de todas las remuneraciones y compensaciones adeudadas. Este caso resalta la importancia de adoptar un marco normativo coherente que respete y garantice los derechos laborales, en línea con los estándares internacionales.

El Reglamento para el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA (2024) también añade complejidad al marco normativo. Si bien estas disposiciones son de aplicación obligatoria para los países asociados, incluidas las normativas sobre remuneración y condiciones laborales, su implementación efectiva depende de la armonización con las leyes locales. La falta de cohesión entre los estándares internacionales y nacionales exacerba la dispersión normativa y dificulta el cumplimiento de las garantías de la remuneración.

La revisión doctrinaria aporta definiciones clave que fortalecen la comprensión de la remuneración como institución jurídica central. Según Ávila Santamaría (2013), la remuneración abarca no solo el salario básico, sino también otros ingresos derivados de horas extras, comisiones y beneficios adicionales. Esta definición destaca la complejidad de la remuneración y la necesidad de protegerla de manera integral. Monesterolo Lencioni (2018) refuerza esta perspectiva al definir la remuneración como la contraprestación esencial en una relación laboral, vinculada al principio de subordinación y a la obligación principal del empleador.

Desde el punto de vista normativo, la Constitución de Ecuador consagra en su artículo 33 el derecho a la remuneración justa y equitativa,

así como la libertad de contratación. Estas disposiciones se complementan con el artículo 328, que garantiza la oportunidad e integridad en el pago, y el artículo 331, que establece medidas específicas para eliminar desigualdades salariales de género. El Código de Trabajo refuerza estos principios al estipular que “a trabajo de igual valor, corresponde igual remuneración” (art. 79) y al limitar las deducciones salariales para proteger la integridad del ingreso de los trabajadores (art. 90).

En este contexto, el presente trabajo propone una solución normativa integral que aborde la dispersión existente y garantice la protección efectiva de las garantías laborales. Una reforma a la Ley del Futbolista Profesional es esencial para consolidar un marco legal coherente que unifique los estándares nacionales e internacionales. Además, se plantea la necesidad de adoptar mecanismos de supervisión más estrictos, como auditorías periódicas y sanciones efectivas, para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales.

La aplicación de metodologías de derecho comparado es un componente central de esta propuesta. El análisis de sistemas legales de países como Argentina y España, donde existen normativas avanzadas sobre remuneración y condiciones laborales en el deporte, ofrece valiosas lecciones que pueden ser adaptadas al contexto ecuatoriano. Este enfoque permitirá identificar las mejores prácticas y adaptar las instituciones jurídicas locales para fortalecer la protección de los derechos laborales.

En conclusión, la dispersión normativa representa un desafío significativo para la protección de las garantías de la remuneración en el fútbol ecuatoriano. Sin embargo, mediante una combinación de reformas legislativas, armonización de estándares internacionales y adopción de mecanismos de supervisión efectivos, es posible consolidar un marco normativo que garantice condiciones laborales justas para todos los futbolistas profesionales en Ecuador.

Marco Teórico, marco normativo y casuística

Evolución histórica del concepto de remuneración

La remuneración, definida como el derecho de un trabajador a recibir un pago tras prestar un servicio en una relación de subordinación, se ha consolidado como un elemento central en los contratos laborales. Monesterolo (2018) afirma que el contrato de trabajo ya sea tácito o expreso, es el origen de este derecho y lo posiciona como el principal dentro de la relación laboral.

Históricamente, este concepto ha evolucionado para reflejar las exigencias de justicia social y dignidad humana. Según Ferrajoli (2018), la teoría del garantismo social sostiene que las garantías laborales, como la remuneración, son mecanismos para la tutela de derechos fundamentales. En este contexto, la Constitución ecuatoriana de 2008 refuerza este enfoque al vincular la remuneración con el derecho a una vida digna, estableciendo principios de igualdad y suficiencia (Art. 33, CRE).

Trujillo (2007) amplía esta perspectiva al describir la remuneración como un pilar de la dignidad y bienestar de los trabajadores, esencial para su desarrollo personal y profesional. Este enfoque refuerza el papel de la remuneración no solo como una contraprestación económica, sino como un medio para alcanzar la justicia social.

La trayectoria histórica de la remuneración en Ecuador también está marcada por momentos críticos. La Ley de Modernización del Estado (1995) promovió medidas de flexibilización laboral que, en la práctica, precarizaron las condiciones laborales, afectando principios de suficiencia y oportunidad. Por el contrario, la Constitución de 1945 marcó un hito al reconocer la remuneración como un derecho y establecer principios como la inembargabilidad, que todavía rigen en el ordenamiento actual.

Normativa nacional aplicable en las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes

La normativa ecuatoriana establece un marco jurídico sólido para regular las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes, destacando principios y garantías relacionadas con la remuneración.

Constitución del Ecuador (2008)

La Constitución de 2008 consagra la remuneración como un derecho fundamental. El artículo 33 proclama la obligación del Estado de garantizar remuneraciones justas, vinculándolas al principio de libertad del trabajo y a la dignidad humana. Por su parte, el artículo 328 detalla garantías clave, como la prohibición de disminuciones arbitrarias en los salarios, salvo consentimiento expreso del trabajador y en conformidad con la ley. Esto refuerza la garantía de integridad, complementada por el artículo 331, que enfatiza la igualdad salarial entre hombres y mujeres y prohíbe toda forma de discriminación en el ámbito laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2022).

Código del Trabajo

El Código del Trabajo detalla garantías esenciales de la remuneración. Por ejemplo, el artículo 79 establece el principio de igualdad: “A trabajo de igual valor, corresponde igual remuneración.” Este principio es complementado por el artículo 81, que consagra la libertad para estipular salarios, con el salario básico como límite mínimo. El artículo 91 refuerza la garantía de inembargabilidad, salvo en casos de pensiones alimenticias, y el artículo 96 regula la oportunidad en los pagos, especificando que deben realizarse en días laborables y en horarios establecidos (Código del Trabajo, 2021).

Adicionalmente, el Código del Trabajo regula las relaciones contractuales entre clubes y futbolistas profesionales. Los contratos deben incluir cláusulas específicas sobre la cuantía de la remuneración y el plazo para su pago, de acuerdo con el artículo 21. Asimismo, el artículo 42

establece la obligación del empleador de cumplir con los términos contractuales relacionados con el salario.

Ley del Futbolista Profesional

La Ley del Futbolista Profesional, específica para este ámbito, introduce disposiciones adaptadas a las particularidades del fútbol profesional. Por ejemplo, en su artículo 1, define al futbolista profesional como aquel que recibe una remuneración por prestar sus servicios a un club afiliado a la Federación Ecuatoriana de Fútbol (F.E.F.). El artículo 18 establece un plazo de 10 días para el pago de salarios, vinculado a la garantía de oportunidad.

Sin embargo, esta ley también presenta desafíos. Solo un reducido número de clubes cumple con la formalización de contratos laborales para sus jugadoras de la Súper Liga Femenina, lo que afecta directamente el derecho a la remuneración (El Universo, 2019). Asimismo, el artículo 20 excluye las primas de la definición de remuneración, lo que en la práctica puede distorsionar la percepción del salario real recibido por los jugadores.

Reglamento Jurídico de LigaPro

El Reglamento Jurídico de LigaPro, en concordancia con las normativas de la F.E.F., establece un riguroso control sobre los contratos mediante el sistema COMET. Este reglamento detalla requisitos fundamentales, como la identificación de las partes y la especificación de la remuneración, reforzando la transparencia y legalidad en las relaciones laborales.

Casuística: análisis de contratos laborales

Los contratos laborales en el fútbol profesional ecuatoriano presentan características recurrentes que afectan las garantías de la remuneración. El análisis de seis contratos revela vulneraciones significativas, como retrasos en los pagos y montos prorrateados que no corresponden a lo establecido legalmente. Por ejemplo, algunos contratos estipulan plazos para el pago que exceden los límites legales, como 15 días después del mes trabajado, violando el

artículo 83 del Código del Trabajo y la garantía de oportunidad.

Además, el uso de cláusulas ambiguas para denominar conceptos salariales, como “primas” o “bonificaciones”, distorsiona la verdadera naturaleza de los pagos, afectando la integridad de la remuneración. Estas prácticas, aunque no siempre ilegales, son inconsistentes con los principios de transparencia y equidad.

Normativa internacional aplicable en las relaciones laborales entre futbolistas profesionales y clubes

El marco normativo internacional complementa las disposiciones nacionales, promoviendo estándares que garantizan los derechos laborales de los futbolistas profesionales.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración (1951) establece que el salario debe ser igual para hombres y mujeres por trabajo de igual valor, buscando erradicar la brecha salarial. Por su parte, el Convenio No. 95 sobre la protección del salario (1949) define garantías esenciales, como la inembargabilidad y el pago directo al trabajador, mientras que el Convenio No. 111 prohíbe cualquier tipo de discriminación en el empleo y la remuneración (OIT, 1951; 1949; 1958).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) Este tratado de las Naciones Unidas subraya el derecho a condiciones laborales justas y equitativas, incluyendo una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia. También promueve la igualdad retributiva y el acceso equitativo al empleo (ONU, 1966).

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

Este reglamento establece estándares mínimos para los contratos laborales en el

fútbol profesional. Entre ellos se incluye la duración mínima de los contratos y la obligación de que las remuneraciones sean pagadas sin plazos adicionales que vulneren la garantía de oportunidad. También regula la transferencia de jugadores, incluyendo disposiciones sobre primas y bonificaciones que deben ser claramente especificadas en los contratos (FIFA, 2024).

Casuística: Análisis de contratos laborales

El análisis de algunos contratos laborales suscritos entre futbolistas profesionales y clubes ecuatorianos evidencias prácticas que vulneran principios fundamentales:

Distorsión de la remuneración mediante primas: Muchos contratos analizados incluyen cláusulas que denominan “primas” a montos significativos que, en la práctica, constituyen parte del salario regular. Por ejemplo, un contrato estipula un salario mensual de \$500, pero incluye “primas de habilitación” y “primas de contratación” que totalizan \$3,700 mensuales. Estas prácticas desvirtúan la integridad de la remuneración y pueden utilizarse para evadir obligaciones fiscales.

Plazos para el pago que exceden límites legales: Algunos contratos establecen el pago de salarios hasta 15 días después del mes trabajado, lo que contraviene el Código del Trabajo y el Reglamento de FIFA, que prohíben plazos adicionales para el pago de remuneraciones.

Falta de claridad en las cláusulas contractuales: En varios casos, las obligaciones del jugador y los compromisos económicos del club están descritos de manera vaga, generando incertidumbre y posibles disputas. Esto afecta no solo la remuneración, sino también otros derechos laborales.

Los contratos laborales en el fútbol ecuatoriano presentan serias deficiencias que afectan la garantía de igualdad, integridad y oportunidad de la remuneración. Estas prácticas requieren una supervisión más estricta y la implementación de reformas que aseguren el

cumplimiento de las disposiciones legales y normativas internacionales.

Solución del problema jurídico

Derecho comparado y su relevancia en la solución del problema jurídico

El derecho comparado constituye una herramienta fundamental para analizar y validar instituciones jurídicas, como la remuneración, en distintos sistemas legales. Según Monesterolo (2018), la remuneración es la contraprestación que percibe el trabajador como resultado de una relación laboral subordinada, siendo el principal derecho del trabajador y la obligación esencial del empleador. En este trabajo, los países seleccionados para el análisis comparativo son Argentina y España, debido a la similitud de sus sistemas laborales con el ecuatoriano y su potencial para aportar soluciones a la problemática de las garantías laborales en el fútbol profesional.

En Ecuador, la remuneración está regulada principalmente por el Código del Trabajo, donde se clasifica en sueldo y salario (Art. 80). Esta definición es ampliada por el marco normativo de Argentina, donde la Ley Federal del Contrato de Trabajo (Art. 103) establece que la remuneración debe ser percibida aun cuando el trabajador no preste servicios, siempre que haya puesto su fuerza laboral a disposición del empleador. Esta concepción refuerza la protección al trabajador, alineándose con el principio de suficiencia.

En España, la Ley del Estatuto de los Trabajadores define la remuneración como la totalidad de las percepciones económicas por la prestación de servicios laborales, incluyendo períodos de descanso computables como tiempo de trabajo (Art. 26). Este enfoque holístico amplía la comprensión de la remuneración e introduce un marco que prioriza la protección integral del trabajador.

Garantías de la remuneración: igualdad, oportunidad e integridad

Las garantías de la remuneración son fundamentales para proteger los derechos

laborales. En Ecuador, estas garantías están consagradas en el Código del Trabajo y en instrumentos internacionales como los convenios de la OIT. La garantía de igualdad, que busca eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres, está alineada con la Ley Federal del Contrato de Trabajo en Argentina (Art. 81) y el Estatuto de los Trabajadores en España (Art. 17.1). Ambos marcos normativos prohíben cualquier forma de discriminación salarial por razones de género.

La garantía de oportunidad establece la obligación de los empleadores de pagar la remuneración en los plazos establecidos. En Ecuador, el Código del Trabajo (Art. 96) regula los plazos para sueldos y salarios, disposición similar a las normativas argentina y española que estipulan períodos máximos para el pago (Art. 124, Ley Federal del Contrato de Trabajo; Art. 29, Estatuto de los Trabajadores). Estas similitudes refuerzan la aplicabilidad de los estándares internacionales en el contexto ecuatoriano.

La garantía de integridad asegura que los trabajadores reciban la totalidad de su remuneración sin deducciones no autorizadas por la ley. En Argentina y España, esta garantía se extiende a la suficiencia de la remuneración, asegurando que los pagos sean suficientes para satisfacer las necesidades personales y familiares del trabajador.

Análisis de sentencias constitucionales sobre la Ley del Futbolista Profesional

La Corte Constitucional del Ecuador ha emitido resoluciones clave respecto a la constitucionalidad de los artículos de la Ley del Futbolista Profesional. Una de las decisiones más relevantes es la Sentencia Nro. 2-13-IN y acumulados/21, que evaluó la compatibilidad de esta normativa con la Constitución de la República. La sentencia surge a partir de dos acciones públicas de inconstitucionalidad presentadas en 2013 y 2019, alegando que ciertos artículos de la ley contravenían principios fundamentales como el derecho al trabajo y la libertad laboral (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

En su análisis, la Corte enfatizó que, aunque existen normas infraconstitucionales que regulan las relaciones laborales de los futbolistas profesionales, como el Código del Trabajo y reglamentos de organismos deportivos internacionales, no es su competencia determinar cuál de estas normas prevalece. En su lugar, aplicó el principio indubio pro-operario, que establece que las disposiciones legales deben interpretarse en favor del trabajador en caso de duda (Código del Trabajo, 2021).

Entre los artículos analizados destaca el Artículo 9, que establece que el “pase” de un futbolista profesional es propiedad exclusiva de los clubes. Los accionantes argumentaron que esta disposición restringía la libertad del jugador para elegir al club en el que desea trabajar. La Corte determinó que el término “pase” es inapropiado, ya que sugiere una cosificación del jugador. En su lugar, propuso el uso del término “contrato de inscripción y transferencia”, el cual garantiza que la transferencia de un jugador sea consensuada y respete su autonomía (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

El voto salvado del juez Ramiro Ávila Santamaría

En su voto salvado, el juez Ávila Santamaría cuestionó la regulación del fútbol profesional por parte de organismos privados como la FIFA y la CONMEBOL, señalando que estas normas presentan déficits significativos en términos de derechos humanos y laborales. El juez destacó la inequidad salarial entre jugadores hombres y mujeres, así como la desigualdad entre futbolistas de élite y aquellos en ligas inferiores. Además, subrayó que los contratos entre futbolistas y clubes son, en muchos casos, de adhesión, lo que limita la capacidad del jugador para negociar términos favorables (Corte Constitucional del Ecuador, 2021).

Ávila Santamaría abogó por la reforma de las normativas que rigen el fútbol profesional, proponiendo que estas se alineen con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, así como con los derechos fundamentales del trabajador.

Propuesta de solución normativa

El análisis comparativo y jurisprudencial sugiere la necesidad de una reforma integral a la Ley del Futbolista Profesional. Esta reforma debe incorporar principios internacionales de protección laboral, como los establecidos por la OIT y la FIFA, y adaptarlos al contexto ecuatoriano. Se propone que la ley:

Redefina el concepto de remuneración para incluir todos los componentes salariales y no salariales, alineándose con las definiciones más amplias de Argentina y España.

Fortalezca las garantías de igualdad, oportunidad e integridad, estableciendo sanciones efectivas para los empleadores que incumplan estas disposiciones.

Implemente un mecanismo de supervisión y control que permita monitorear el cumplimiento de los contratos laborales en el fútbol profesional, con especial atención a la remuneración de las futbolistas.

Implementación de mecanismos de supervisión y control

Para garantizar el cumplimiento efectivo de las reformas propuestas, es crucial implementar mecanismos de supervisión que aseguren la protección de los derechos laborales. Estos mecanismos deben incluir:

Auditorías periódicas a los clubes: Se propone que la Federación Ecuatoriana de Fútbol (FEF) y la LigaPro implementen auditorías anuales para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales en los contratos laborales. Estas auditorías deben enfocarse en la correcta aplicación de las garantías de igualdad, oportunidad e integridad de la remuneración.

Creación de una entidad reguladora especializada: Una unidad dentro del Ministerio de Trabajo podría ser creada para supervisar las condiciones laborales específicas del sector deportivo. Esta entidad estaría encargada de sancionar incumplimientos y mediar en disputas laborales entre jugadores y clubes.

Establecimiento de un registro público de contratos laborales: A través del sistema COMET, utilizado actualmente para la inscripción de jugadores, se podría implementar un módulo adicional que registre los términos de los contratos laborales, incluyendo las disposiciones relacionadas con la remuneración. Esto garantizaría la transparencia y facilitaría la supervisión.

Armonización con normativas internacionales: La reforma debe alinearse con los estándares internacionales de la OIT y las regulaciones de la FIFA, garantizando que las disposiciones nacionales sean compatibles con estos marcos globales. Esto incluye el reconocimiento de la remuneración como un derecho fundamental y la obligación de respetar los principios de igualdad y no discriminación.

Derecho comparado como fundamento de las reformas: El análisis de las normativas laborales en Argentina y España demuestra que la adopción de definiciones amplias y holísticas de la remuneración, junto con la implementación de sanciones efectivas, puede fortalecer significativamente la protección de los derechos laborales. Estos sistemas legales pueden servir como referencia para la elaboración de las reformas en Ecuador.

La solución al problema jurídico identificado requiere una reforma integral que no solo elimine la dispersión normativa, sino que también fortalezca las garantías fundamentales de la remuneración. La implementación de mecanismos de supervisión, la armonización con estándares internacionales y la adopción de mejores prácticas de derecho comparado son pasos esenciales para garantizar condiciones laborales justas y equitativas en el fútbol profesional ecuatoriano.

Conclusiones

El análisis realizado permitió comprobar empíricamente la vulneración de las garantías de la remuneración en los contratos laborales de futbolistas profesionales en Ecuador. Esta situación fue evidenciada mediante

artículos periodísticos e informes técnicos que documentan, entre otros aspectos, la brecha salarial entre hombres y mujeres. En el caso del fútbol femenino, las vulneraciones son más graves, destacando el incumplimiento y retraso en los pagos, así como la inestabilidad contractual. Solo tres clubes de la Súperliga Femenina han suscrito contratos laborales con todas sus jugadoras, evidenciando una precarización laboral en este ámbito.

El estudio abordó las garantías de igualdad, oportunidad e integridad de la remuneración establecidas en el Convenio 95 de la OIT. Estas garantías fueron analizadas a la luz de las normativas nacionales e internacionales, confirmando que la dispersión normativa constituye el núcleo del problema jurídico. Esta dispersión incluye múltiples criterios y parámetros provenientes de diversas fuentes legales, como la Constitución, la Ley del Futbolista Profesional, el Código del Trabajo, reglamentos de LigaPro, estatutos de la FEF, tratados internacionales y sentencias de la Corte Constitucional y la Corte IDH. Esta multiplicidad normativa genera incoherencias en la fijación del monto y la forma de pago de la remuneración, dificultando su correcta aplicación.

La remuneración, sus garantías y el problema jurídico relacionado con su vulneración se encuadran dentro de la teoría del garantismo, que promueve la protección de derechos fundamentales mediante técnicas y mecanismos específicos. Este enfoque permitió analizar el concepto de remuneración desde su evolución histórica hasta su consolidación como una institución jurídica esencial en el ámbito laboral.

La dispersión normativa también afecta las garantías de igualdad, oportunidad e integridad. Respecto a la garantía de igualdad, aunque existe una extensa normativa al respecto, no se han implementado medidas efectivas para erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres en el fútbol profesional. En cuanto a la garantía de oportunidad, los contratos analizados muestran plazos adicionales para el pago de salarios, violando disposiciones del Código

del Trabajo y reglamentos internacionales. La garantía de integridad, por su parte, se ve distorsionada por la inclusión de primas en los contratos, las cuales, al no estar sujetas al cumplimiento de metas específicas, no cumplen con los criterios de integridad establecidos en la legislación nacional e internacional.

El análisis comparativo entre las legislaciones de Argentina, España y Ecuador permitió validar similitudes y diferencias en la concepción de la remuneración y las garantías asociadas. En Argentina, la remuneración es definida como una contraprestación por los servicios prestados, destacando la importancia del contrato de trabajo y la estabilidad laboral. Esta definición aporta elementos clave para construir una solución normativa en Ecuador. En España, la remuneración se concibe como una percepción económica del trabajador, ampliando el enfoque al incluir todos los componentes económicos derivados de la relación laboral. Esta perspectiva complementa las definiciones existentes en Ecuador y refuerza la necesidad de considerar la remuneración en su totalidad.

Respecto a la garantía de igualdad de la remuneración, tanto la legislación argentina como la española prohíben cualquier forma de discriminación salarial entre hombres y mujeres. Estas disposiciones son concordantes con el marco normativo ecuatoriano, aunque en la práctica persisten brechas significativas, especialmente en el ámbito del fútbol femenino.

En cuanto a la garantía de oportunidad, las legislaciones comparadas refuerzan la importancia de establecer plazos específicos para el pago de remuneraciones, coincidiendo con las disposiciones del Código del Trabajo ecuatoriano. La legislación española introduce, además, criterios sobre el lugar y horario de pago, que podrían ser útiles para fortalecer las normativas ecuatorianas.

La garantía de integridad de la remuneración en Argentina y España subraya la necesidad de que el trabajador reciba la totalidad de su remuneración, permitiendo solo deducciones legales. España, además,

vincula esta garantía al principio de suficiencia, asegurando que los ingresos sean adecuados para satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia.

La aplicación de técnicas de derecho comparado e inteligencia normativa permitió analizar a profundidad las similitudes y diferencias en los conceptos de remuneración y sus garantías en los distintos sistemas legales estudiados. La metodología empleada facilitó un correcto encuadre de las instituciones jurídicas principales y subsidiarias, destacando la relación laboral como base esencial para la protección de los derechos laborales.

El enfoque metodológico también fue fundamental para identificar las deficiencias normativas que contribuyen a la vulneración de las garantías de la remuneración en Ecuador. Esto permitió proponer una reforma integral a la Ley del Futbolista Profesional, alineada con los estándares internacionales y enfocada en garantizar la igualdad, oportunidad e integridad en el ámbito laboral deportivo.

Referencias bibliográficas

- “Cuero vs. Ecuador”, 12.205 (Corte Interamericana de Derechos Humanos 7 de septiembre de 2022). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/docs/tramite/mina_cuero.pdf
- “Meza vs. Ecuador”, 13.042 (14 de junio de 2023). Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_493_esp.pdf
- Álvarez 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/e2NhcNBldGE6J3RyYW1pdGUUnLCB1dWlkOic3MTQ1NGUyYi04ZTdhLTRjYTUtOTgzNS0wY2NmMjg3OGQ5NzcucGRmJ30=
- 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://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/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://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/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://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/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://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/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://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/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,no%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,no%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://efaidnbmnnnibpajpglclefindmkaj/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://efaidnbmnnnibpajpglclefindmkaj/https://catedraunescohdh.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://efaidnbmnnnibpajpglclefindmkaj/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