

## **Decisión de la Cámara de Resolución de Disputas**

reunida en Zúrich, Suiza, el 26 de febrero de 2010,

e integrada por:

**Slim Aloulou** (Túnez), Presidente

**Philippe Piat** (Francia), miembro

**Takuya Yamazaki** (Japon), miembro

**Mario Gallavotti** (Italia), miembro

**Todd Durbin** (Estados Unidos de América), miembro

conoció de la controversia planteada por el club

**D,**

*en adelante, "el demandante"*

contra el jugador

**H,**

y el club

**S,**

*en adelante, "los demandados"*

en relación con el conflicto laboral entre las partes involucradas.

## I Hechos

1. El 3 de febrero de 2004, el jugador H (en adelante: el jugador) y el club D (en adelante: el demandante) firmaron un contrato de trabajo con vigencia desde el día 3 de enero de 2004 y hasta que finalizara "... la participación del D en el I y II torneo organizado por año 2004 ...".
2. Dicho contrato de trabajo estipula en su cláusula cuarta un salario mensual de 1,328,000.
3. El 3 de enero de 2005, el jugador celebró contrato de trabajo con el club S, (en adelante: S) válido hasta el 31 de diciembre de 2005.
4. El 21 de enero de 2005, el Juez Único de la Comisión del Estatuto del Jugador autorizó la inscripción provisional del jugador para el club S en base a que la Federación Fútbol C (FFC) se oponía a la solicitud de la Confederación de Fútbol B (CFB) de expedir el Certificado de Transferencia Internacional (CTI) pertinente teniendo en cuenta que el demandante alegaba que a dicho momento aún tenía un contrato de trabajo vigente con el jugador.
5. El 21 de agosto de 2005, el demandante envió un reclamo a la FIFA en contra del jugador y del club S solicitando:
  - el pago de una indemnización, la cual solicita sea determinada por la FIFA por rompimiento unilateral del contrato de trabajo por parte del jugador e inducción por parte del club S;
  - el pago de un monto de USD 2,000,000 en concepto de transferencia de los "*derechos deportivos*" del jugador y
  - la aplicación de sanciones en contra del jugador y del club S.
6. En particular, el demandante manifestó:
  - a) que en base a la legislación nacional el demandante y el jugador tenían un contrato de trabajo vigente al momento en que se vinculó con el club S, es decir, el 3 de enero de 2005;
  - b) que el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores hace referencia a que se permitirán contratos de una duración distinta a la estipulada en dicho Reglamento siempre que cumplan con la legislación nacional. Las legislaciones nacionales son de cumplimiento obligatorio por encima del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. El art. 45 del Código de Trabajo C establece: "*...Duración: El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio...*". El art. 46 del Código de Trabajo C establece: "*... CONTRATO A TERMINO FIJO. ... 1. Si antes de la fecha del vencimiento del termino estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente...*";

- c) que siempre existió contrato de trabajo, escrito, legal y vigente entre el jugador y el demandante;
  - d) que es práctica generalizada en C renovar los contratos de trabajo a principios del año, momento en el cual los clubes y jugadores negocian las nuevas condiciones de trabajo y que una vez que las partes llegan a un acuerdo -lo que puede tardar más de un mes- según el demandante el nuevo contrato se firma retroactivo normalmente al 2 de enero;
  - e) que el jugador formó parte del equipo profesional del demandante por más de diez años y que durante todo ese tiempo se firmaron sin ningún inconveniente contratos de trabajo, entre el jugador y el demandante según la práctica detallada en el lit. d). El demandante adjuntó copias de contratos de trabajo supuestamente celebrados con el jugador desde el año 1993;
  - f) que el último contrato firmado entre el demandante y el jugador fue el 3 de febrero de 2004 con vigencia hasta el 28 de noviembre de 2004 fecha en la que finalizó la participación del demandante en los torneos locales y que sin embargo el jugador después de esa fecha continuó presentándose a entrenamiento, viajando y participando a fin de jugar la final de la Copa Intercontinental de clubes organizada por la FIFA, la que tuvo lugar el 12 de diciembre de 2004 en la ciudad Y contra el club FC P;
  - g) que además el demandante le abonó al jugador premios y salarios hasta el 21 de enero de 2005 teniendo en cuenta el contrato de trabajo vigente que existía entre las partes;
  - h) que en consecuencia el contrato de trabajo se había renovado de manera tácita y voluntaria por ambas partes (demandante y jugador) y por lo tanto estaba vigente al momento en que el jugador firmó contrato con el club S.
7. El jugador respondió a la FIFA rechazando totalmente la demanda presentada por el demandante y manifestó:
- a) que su labor como jugador con el demandante concluyó el 12 de diciembre de 2004 y que desde ese día no tuvo mas vinculación laboral con el demandante ya que se había cumplido el plazo de duración pactado en el citado contrato;
  - b) que el demandante se negó a expedir a su favor una certificación y alegó que el contrato de trabajo celebrado el 3 de febrero de 2004 había sido prorrogado tratando de ese modo de mantener la titularidad de los "*derechos deportivos*". En consecuencia, el jugador el 22 de agosto de 2005 recurrió a la justicia constitucional presentando un "*amparo constitucional*" a fin de preservar su libertad a trabajar. El 26 de octubre de 2005, la justicia competente C decidió a favor del jugador ratificando que no existía contrato vigente entre las partes y ordenando al demandante a emitir la certificación en cuestión. El 28 de octubre de 2005, el club emitió la certificación pertinente.
8. El club S respondió a la demanda del demandante rechazando totalmente haber inducido al incumplimiento de un contrato de trabajo al jugador y manifestó:
- a) que el contrato de trabajo celebrado entre el jugador y el demandante expresamente establecía que finalizaba cuando concluyera el I y el II torneo organizado en el año 2004 y que además el propio demandante manifestó que el campeonato del 2004 había terminado el 28 de noviembre de 2004 para dicho club específicamente y además que dicho contrato de trabajo no fue renovado;

- b) que en consecuencia el jugador era libre cuando firmó contrato de trabajo con el club S el 3 de enero de 2005 y así lo entendió el Juez Único de la Comisión del Estatuto del Jugador cuando autorizó la inscripción provisional del jugador para dicho club;
- c) que el jugador no era elegible para jugar para el demandante, ya que, no existía un contrato de trabajo escrito por ende su registración para jugar en la Copa Intercontinental el 12 de diciembre de 2004 no era válida;
- d) que por lo tanto el demandante debe ser sancionado disciplinariamente (cf. art. 55 del Código Disciplinario de la FIFA), ya que, le está prohibido a un club autorizar a un jugador inelegible a participar en un partido oficial;
- e) que el demandante le debe reembolsar las costas por honorarios profesionales en que se vio obligado a incurrir estimadas en USD 10,000.

## **II Consideraciones de la Cámara de Resolución de Disputas**

1. En primer lugar, la Cámara de Resolución de Disputas analizó si era competente para tratar el presente caso. A este respecto, tomó nota de que el presente asunto fue sometido a la FIFA el 21 de agosto de 2005. Consecuentemente, el Reglamento de Procedimiento de la Comisión del Estatuto del Jugador y de la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA (en adelante: el Reglamento de Procedimiento) es aplicable al presente asunto (cf. art. 18 par. 2 y 3 del Reglamento de Procedimiento).
2. Subsecuentemente, los miembros de la Cámara se refirieron al art. 3 par. 1 del Reglamento de Procedimiento y confirmaron que de conformidad con el art. 24 par. 1 en combinación con el art. 22 lit. a del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (edición 2009), la Cámara de Resolución de Disputas es la competente para decidir sobre la presente disputa laboral con una dimensión internacional entre un club C, un jugador C y un club B con relación a un CTI y si existe una demanda de parte interesada en relación con dicho CTI, en particular en lo que se refiere a su expedición, concerniente a sanciones deportivas o a la indemnización por incumplimiento de contrato.
3. Asimismo, la Cámara analizó cuál es el reglamento que debe aplicarse al fondo del presente asunto. En este sentido, la Cámara confirmó que de conformidad con el art. 26 par. 1 y 2 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores (ediciones 2008 y 2009), y considerando que la presente demanda fue entablada el 21 de agosto de 2005, la versión previa del Reglamento (edición 2005, en adelante: el Reglamento) es aplicable al fondo del presente asunto.
4. A continuación, y habiendo determinado la competencia de la Cámara y de los reglamentos aplicables, la Cámara entró en el análisis del fondo del caso y comenzó tomando nota que el demandante y el jugador firmaron un contrato de trabajo el 3 de febrero de 2004 con vigencia desde el 3 de enero de 2004 y hasta la finalización del primer y segundo torneo organizado en el año 2004.

5. A continuación, la Cámara destacó que el 3 de enero de 2005, el jugador había firmado un contrato de trabajo con un nuevo club, S, válido desde la fecha de su celebración, es decir, 3 de enero de 2005, y hasta el 31 de diciembre de 2005.
6. En este estado, los miembros de la Cámara se enfocaron, por una parte, en el análisis del reclamo del demandante y advirtieron que este último, *inter alia*, demandó el pago de una compensación por incumplimiento por parte del jugador del contrato de trabajo pertinente puesto que, consideraba que dicho contrato de trabajo estaba vigente al momento en que el jugador había firmado contrato con el club S, es decir, cuando la relación laboral con el demandante aún estaba vigente. En consecuencia, el demandante solicitaba el pago de indemnizaciones y la aplicación de sanciones.
7. Por otra parte, la Cámara destacó que el jugador y el club S rechazaban categóricamente la alegación del demandante en cuanto a que el 3 de enero de 2005 (celebración del nuevo contrato) el contrato de trabajo de fecha 3 de febrero de 2004 celebrado entre el demandante y el jugador aún estaba vigente.
8. Asimismo, los miembros de la Cámara decidieron enfocarse en el análisis del contrato de trabajo pertinente a fin de verificar si el demandante y el jugador estaban vinculados por un contrato de trabajo válido. En tal sentido, la Cámara tomó nota que el demandante, durante el proceso del presente asunto, específicamente había manifestado que el 28 de noviembre de 2004 había finalizado la vigencia del contrato de trabajo pertinente, ya que, ese día había terminado la participación de dicho club en los torneos mencionados anteriormente. De esta manera, la Cámara notó que el contrato de trabajo suministrado por el demandante finalizó su vigencia por expiración del periodo contractual.
9. A continuación, y tras el análisis del contenido del contrato de trabajo pertinente, la Cámara advirtió que dicho contrato no contenía ninguna cláusula específica que previera o hiciera referencia a una prolongación de la vigencia del mismo. Asimismo, la Cámara agregó que en el contrato de trabajo pertinente tampoco existía ninguna cláusula específica o previsión que hiciera referencia a cual sería el plazo de vigencia en caso de una supuesta prolongación del término original del contrato de trabajo ni los términos financieros (salarios, primas, premios, etc.) aplicables a dicha supuesta prolongación.
10. En este orden de ideas, la Cámara destacó que no existían evidencias algunas sobre la existencia de ningún otro contrato de trabajo firmado por el demandante y el jugador así como de ningún acuerdo o documento por escrito que pudiera justificar la extensión de la vigencia del contrato de trabajo originalmente celebrado entre el demandante y el jugador.
11. En este estado y en virtud de lo antes expuesto, la Cámara fue de la opinión unánime que el contrato de trabajo firmado por el demandante y el jugador ya había expirado al momento en que el jugador firmó el contrato de trabajo con el S y además que a dicho momento no existía ningún otro contrato vigente.

12. A continuación, la Cámara se detuvo en el análisis de las razones invocadas por el demandante en las que fundamentaba su alegación de que el contrato de trabajo pertinente con el jugador había sido renovado tácitamente.
13. En consecuencia, los miembros de la Cámara consideraron oportuno detenerse en la alegación del demandante en cuanto a que el contrato de trabajo pertinente se había tácitamente prorrogado teniendo en cuenta que el jugador había participado en la final de la Copa Intercontinental organizada por la FIFA que tuvo lugar el 12 de diciembre de 2004.
14. En este sentido, la Cámara destacó que si bien la participación del jugador en el partido antes referido, el 12 de diciembre de 2004, había tenido lugar *a posteriori* del vencimiento de los torneos nacionales, se consideraba que el partido del 12 de diciembre de 2004 pertenecía aún a la temporada 2004 y no a una nueva temporada y que por ello se lo consideraba dentro del periodo de vigencia fijado en el contrato de trabajo pertinente.
15. Los miembros de la Cámara agregaron que de todas maneras la participación aislada y ocasional en un sólo partido no podía ser considerada en ningún caso con entidad legal suficiente como para generar *per se* el efecto jurídico de renovación tácita y/o automática de un contrato de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta la ausencia de cláusulas contractuales específicas en el contrato de trabajo de fecha 3 de febrero de 2004 previendo la duración de la supuesta prórroga y los términos financieros (salarios, primas, premios, etc.) aplicables a dicha supuesta prolongación.
16. En este contexto, y a fin de corroborar lo expuesto anteriormente, la Cámara destacó que incluso la justicia C en su fallo de fecha 26 de octubre de 2005 había considerado que el contrato de trabajo pertinente había finalizado su vigencia el 12 de diciembre de 2004 y que "...desde ese día el jugador H no tiene vinculación laboral alguna con la Corporación .por cumplimiento del plazo de duración pactado en el citado contrato...".
17. En continuación, la Cámara destacó que el demandante hacía referencia a que había efectuado pagos al jugador hasta el 21 de enero de 2005 cumpliendo sus obligaciones contractuales. En este sentido, los miembros de la Cámara manifestaron que de la prueba documental aportada por el demandante surgía que dichos pagos correspondían a obligaciones devengadas durante el año 2004.
18. En virtud de todo lo antes expuesto, los miembros de la Cámara concluyeron que la relación laboral entre el demandante y el jugador terminó al final de la temporada 2004 y que en consecuencia el 3 de enero de 2005, fecha en la que el jugador firmó contrato con su nuevo club, el jugador no tenía más un contrato de trabajo vigente con el demandante.
19. Finalmente, los miembros de la Cámara tomaron nota que el demandante invocaba la existencia de legislación nacional y prácticas reiteradas en C las cuales según su opinión debían ser aplicadas obligatoriamente al asunto de marras teniendo en cuenta el contenido del Reglamento, en particular el art. 18 par. 2 de dicho cuerpo legal.

20. En primer lugar, la Cámara destacó que el contrato de trabajo entre el jugador y el demandante no tiene ninguna referencia al derecho interno C como derecho aplicable. En consecuencia, la Cámara considero apropiado citar el contenido del art. 18 par. 2 del Reglamento el cual expresamente establece: "*...La duración mínima de un contrato será a partir de la fecha de inscripción al final de la temporada; la duración máxima será de cinco años. Cualquier otro contrato de una duración distinta se permitirá solamente si se ajusta a la legislación nacional. ...*".
21. A este respecto, la Cámara confirmó que el contrato de trabajo de fecha 3 de febrero de 2004 celebrado entre el demandante y el jugador tenía un plazo de duración claramente establecido, desde el 3 de enero de 2004 y hasta que finalizara "*... la participación D torneo organizado en el año 2004 ...*" y que dicho periodo de vigencia guardaba conformidad con los términos establecidos en el art. 18 par. 2 del Reglamento. En consecuencia, la Cámara concluyó que no era necesaria la aplicación supletoria de ninguna otra legislación.
22. Asimismo, la Cámara se refirió en particular a las practicas establecidas en C invocadas por el demandante acerca de como se negociaban cada año los contratos de trabajo y en este sentido destacó el principio de uniformidad que debe reinar en las cuestiones deportivas internacionales y en particular en el fútbol. En este sentido, la Cámara destacó que dicho principio se basa fundamentalmente en la especificidad del deporte y que es esencial para preservar la seguridad jurídica, la racionalidad y el mantenimiento de normas claras en el ámbito internacional.
23. En consecuencia, la Cámara manifestó que una institución deportiva a nivel internacional como la FIFA debe proteger y preservar dicho principio de uniformidad teniendo en mira que todas las partes involucradas tengan un tratamiento igualitario independientemente del país al cual pertenecen. Asimismo, la Cámara puso de resalto que las partes involucradas en la presente disputa aceptaron la competencia de los órganos decisorios de la FIFA y por lo tanto la normativa de la FIFA debe aplicarse al caso en cuestión.
24. En virtud de lo antes expuesto, y teniendo en cuenta que el contrato de trabajo pertinente no hace ninguna referencia al derecho c y refiriéndose a la jurisprudencia establecida de la Cámara de Resolución de Disputas (CRD) confirmada por el Tribunal Arbitral del Deporte (CAS, en sus siglas en inglés) en su decisión CAS 2005/X/XXX&XXX, la Cámara concluyó que las prácticas enraizadas a nivel nacional invocadas por el demandante no podían ser consideradas de cumplimiento obligatorio en la presente disputa, ya que, la duración del contrato de trabajo pertinente respetaba lo prescripto por el Reglamento, y que este último era el único cuerpo normativo aplicable al fondo de la presente disputa.
25. Por lo tanto, la Cámara decidió que el jugador no incumplió ningún contrato de trabajo con el demandante y que por ende no existe base legal para fijar una indemnización o el pago de ninguna suma de dinero en compensación a favor del demandante ni para aplicar ningún tipo de sanciones. La Cámara concluyó que, por ende, la demanda del demandante es rechazada.

26. Por otra parte, los miembros de la Cámara consideraron oportuno agregar que los órganos decisorios de la FIFA no se encuentran en posición de fijar o regular montos en concepto de honorarios profesionales. En este sentido, la Cámara destacó el contenido del art. 18 par. 4 del Reglamento de Procedimiento el cual claramente establece que en los procesos ante la CRD no se concederá ninguna indemnización procesal.

### III Decisión de la Cámara de Resolución de Disputas

1. La demanda del demandante, D, es rechazada.

\*\*\*\*\*

#### Nota sobre la decisión fundamentada (recurso legal)

De acuerdo con lo previsto por el art. 63 par. 1, de los Estatutos de la FIFA, esta decisión podrá ser apelada ante el Tribunal Arbitral del Deporte (TAS, en sus siglas en francés). La apelación deberá interponerse **directamente** ante el TAS en un plazo de 21 días contados desde la notificación de esta decisión, y deberá contener todos los elementos de conformidad con el punto n° 2 de las directrices del TAS, cuya copia adjuntamos a la presente. El apelante dispone de 10 días adicionales, a partir del vencimiento del plazo para apelar, para presentar su escrito de alegaciones con la descripción de los hechos y los argumentos legales sobre los cuales basa su recurso de apelación ante el TAS (véase el punto n° 4 de las directrices adjuntas).

Para ponerse en contacto con el TAS deberán dirigirse a:  
Tribunal Arbitral del Deporte  
Avenue de Beaumont 2  
1012 Lausana  
Suiza  
Tel.: +41 21 613 50 00  
Fax: +41 21 613 50 01  
Dirección electrónica: [info@tas-cas.org](mailto:info@tas-cas.org)  
[www.tas-cas.org](http://www.tas-cas.org)

Por la Cámara de Resolución de Disputas

---

Jérôme Valcke  
Secretario General

Adj. (directrices del TAS)