

# La transferencia de jugadores de fútbol como fenómeno laboral

Reinaldo Jesús GUILARTE LAMUÑO\*  
RVLJ, N.º 12, 2019, pp. 167-199.

«Los niños no tienen la finalidad de la victoria, quieren apenas divertirse. Por eso, cuando surgen excepciones, como Messi y Neymar, son, entonces ellos, para mí unos verdaderos milagros».

Eduardo GALEANO

## Sumario

**Consideraciones preliminares 1. Sustitución de patrono 2. Ley aplicable 3. Moneda de pago 4. Jurisdicción. Conclusiones**

## Consideraciones preliminares

El Mundial fue durante un tiempo el principal tema en las conversaciones de las personas, así mientras unos pronosticaban los resultados de los partidos e inclusive se atrevieron a decir que equipo sería el campeón, otros hacían seguimiento al mercado de pases, por ello resulta interesante evaluar lo que es la transferencia de jugadores teniendo en consideración la legislación nacional y las normas internacionales.

La transferencia de los jugadores de fútbol se encuentra regulada en el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores dictado por la Federación

---

\* **Universidad Católica Andrés Bello**, Abogado; Profesor de Derecho del Trabajo. **Instituto Venezolano de Derecho Social**, Miembro de Número. **Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social** (Capítulo Venezuela), Miembro de la Sección Latinoamericana de Jóvenes Juristas. [rguilarte@cjlegal.net](mailto:rguilarte@cjlegal.net).

Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), así como por las normas de Derecho interno del país, que en el caso de Venezuela son el Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras<sup>1</sup> y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo<sup>2</sup>.

Para el supuesto que la transferencia del jugador produzca un beneficio económico para el equipo, el jugador tendrá derecho a una cantidad de dinero que no podrá ser inferior al 25 % del beneficio obtenido por el equipo, con base en lo dispuesto en el artículo 220 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, por lo que en el supuesto que el valor de la transferencia de un jugador sea por la cantidad de USD un millón, el jugador podría llegar a recibir la cantidad de USD 250 mil.

En este orden de ideas, un aspecto que puede resultar controversial es que en ocasiones el jugador por medio de un contrato realiza la cesión de los derechos que podría tener con ocasión de una eventual transferencia, situación que vista únicamente desde la legislación laboral, podría ser considerada como ilegal, porque se trataría de la cesión de derechos laborales durante la vigencia de la relación jurídica, siendo que cesión de derechos equivalente a una transacción, como lo reconoció la Sala de Casación Social del TSJ en la sentencia N.º 1642/2007<sup>3</sup>, que ratificó la decisión N.º 325/2003<sup>4</sup>.

De igual forma, se deberá tomar en consideración los pagos referidos a la indemnización por formación y el mecanismo de solidaridad, que son instituciones reguladas en los artículos 20 y 21 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, por lo que en el supuesto que club cedente no sea el club que formó al jugador, la indemnización sería recibida por un tercero que sería el club que formó al jugador que es transferido.

<sup>1</sup> *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 6076 extraordinario, del 07-05-12.

<sup>2</sup> *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 38 426, del 28-04-06.

<sup>3</sup> TSJ/SCS, sent. N.º 1642, del 23-07-07, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/1642-230707-07427.HTM>.

<sup>4</sup> TSJ/SC, sent. N.º 325, del 15-05-03, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/RC325-150503-02717.HTM>.

Adicionalmente, en el supuesto que los derechos sobre la ficha del jugador le correspondan a diferentes equipos, éstos deberán recibir el pago del porcentaje que le pueda corresponder con ocasión de la transferencia del jugador, por lo que posiblemente se puedan involucrar terceros diferentes a las partes del contrato.

De igual forma, podría ocurrir que el jugador tenga un representante con el que acordó el pago de una cantidad de dinero con ocasión de su transferencia, por lo que en el supuesto que el club no haya pagado oportunamente al jugador la indemnización por transferencia, el representante del jugador no podría ejercer una acción oblicua en contra del club con base en el artículo 1278 del Código Civil, porque se trata de una indemnización de carácter laboral, por lo tanto, el representante necesitará un poder del jugador, para ejercer las acciones y gestiones necesarias con el objetivo de obtener el pago de la indemnización.

Otro aspecto que se debe tener en consideración es que la transferencia de un jugador de fútbol conlleva la cesión de un trabajador, por lo que resulta necesaria la aceptación de éste para que pueda ser ejecutada la transferencia, con base en lo dispuesto en el artículo 32 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, situación que deriva en que nos encontremos ante una sustitución de patrono con los efectos jurídicos que se derivan de ella, siendo uno de ellos la responsabilidad solidaria, según el artículo 68 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Sin embargo, en el supuesto de una transferencia de un jugador entre un club de Venezuela y un club extranjero, se podría pensar que no resulta aplicable la solidaridad laboral conforme con el principio de territorialidad de la Ley, que fuera estudiado por la Sala de Casación Social<sup>5</sup>.

Debido a lo anterior, las partes en el contrato establecen todas las obligaciones que puedan estar vinculadas a la solidaridad laboral que se pudiera originar con ocasión de la transferencia del jugador, siendo uno de los

---

<sup>5</sup> *Vid.* TSJ/SCS, sent. N.º 305, del 16-04-12, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/0305-16412-2012-10-425.HTML>; TSJ/SCS, sent. N.º 33, del 28-02-13, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/0033-28213-2013-10-1473.HTML>.

aspectos regulados el pago al jugador de la indemnización por transferencia, estableciendo que el obligado es el club cedente.

También se tiene que tomar en consideración la posibilidad que tengan las partes de establecer la ley aplicable a la relación que existirá entre el jugador y el club cesionario, además de fijar los órganos que tendrán jurisdicción para conocer de las controversias que se originen con ocasión del contrato que suscriba el jugador con el club cesionario.

Igualmente, las partes del contrato de transferencia del jugador, deberán establecer la ley que resulte aplicable al negocio jurídico, así como los órganos que tendrán jurisdicción para conocer cualquier disputas entre éstas, con ocasión del incumplimiento de las obligaciones que tengan las partes a raíz del contrato, por cuanto el club cedente debe realizar todos los trámites necesarios para liberar al jugador de la Federación en la que se encuentre inscrito, para que el club cesionario pueda inscribirlo en la nueva Federación, a los fines que éste pueda participar en los torneos que realiza la Federación a la que pertenece el club cesionario.

En este orden de ideas, se pudiera pensar que el hecho que la negociación del acuerdo de transferencia del jugador sea realizada mientras el jugador se encuentra en el territorio de Venezuela, que su legislación laboral sería la aplicable a la relación laboral que pudiera tener el jugador con el club cesionario, cuando se trata de una transferencia entre un equipo local y un equipo extranjero, aplicando extraterritorialmente la legislación, con base en lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. También, sería posible que el contrato se pudiera perfeccionar en un país diferente a Venezuela, teniendo en consideración la evolución de la tecnología.

Como consecuencia de lo anterior, se origina la discusión sobre donde se entiende perfeccionado el contrato, para así determinar la legislación que sería aplicable al contrato, situación estudiada por la Sala Constitucional<sup>6</sup>, cuando

<sup>6</sup> TSJ/SC, sent. N.º 1854, del 28-11-08, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/noviembre/1854-281108-2008-08-0700.HTML>.

consideró que la legislación de Venezuela sería aplicable a los servicios prestados por el trabajador en el extranjero, porque se entendió que el contrato se había perfeccionado en Venezuela.

A pesar de lo anterior, el club y el jugador podrían acordar la legislación aplicable con base en el principio de la norma más favorable contemplado en el artículo 89.3 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela<sup>7</sup>, supuesto que fuera reconocido por la Sala de Casación Social<sup>8</sup>.

Del mismo modo, se debe considerar que el Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras será la norma aplicable cuando la transferencia del jugador sea para jugar en Venezuela, con la particularidad que la legislación local solo será aplicable para el período durante el que el jugador preste servicios para el club cesionario, situación estudiada por la Sala de Casación Social<sup>9</sup>, salvo que las partes acuerden un régimen más favorable.

Ahora bien, sobre la posibilidad de derogar la jurisdicción del Poder Judicial para conocer de las controversias que se originen con ocasión del contrato que suscriban el jugador con el club cesionario, partiendo del hecho que el club cesionario sea venezolano, se debe considerar que las partes de la relación deportiva cuentan con los órganos de la jurisdicción deportiva para resolver sus controversias ante los mismos.

Sobre el particular, encontramos que la Federación Venezolana de Fútbol tiene una Cámara de Resolución de Disputas, que se encarga de sustanciar y decidir las solicitudes que son presentadas por las partes del contrario, siendo que sus decisiones podrían ser recurridas ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo.

<sup>7</sup> *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 5908 extraordinario, del 19-02-09.

<sup>8</sup> TSJ/SCS, sent. N.º 894, del 01-06-09, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/0894-1609-2009-08-309.HTML>.

<sup>9</sup> TSJ/SCS, sent. N.º 223, del 19-09-01, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/septiembre/C223-190901-01176.HTM>.

Por lo tanto, el hecho que el Poder Judicial no tenga jurisdicción para conocer de las controversias laborales que se deriven de la relación del jugador con el club cesionario, no conlleva una violación del artículo 30 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, por cuanto en el artículo 29.1 se prevé que el Poder Judicial tendrá jurisdicción para conocer de los asuntos que no hayan sido sometidos a la conciliación o el arbitraje, autorizando en consecuencia que las partes pueden derogar la jurisdicción del Poder Judicial.

En vista de lo anterior, teniendo en cuenta que los órganos deportivos realizan una función arbitral, consideramos que se debe entender que las partes habrían derogado la jurisdicción del Poder Judicial, para que sean los órganos deportivos los encargados de resolver las controversias vinculadas a la relación que existe entre las partes.

Además, se tiene que considerar que en materia deportiva se encuentran constituidos los órganos fundamentales para resolver las controversias que existan entre las partes con ocasión de la relación que mantengan entre ellas, la Cámara de Resolución de Disputas de la Federación Venezolana de Fútbol, además de la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA, siendo que las decisiones dictadas por dichas Cámaras pueden ser recurridas ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo.

Adicionalmente, sobre la posibilidad de derogar la jurisdicción se pronunció la Sala Político-Administrativa<sup>10</sup>; y la Sala de Casación Social<sup>11</sup>.

Por otra parte, cuando se trate de la prestación de servicios en Venezuela, las partes podrán acordar el pago en divisas de la compensación económica del jugador, sin que ello constituya una violación a las normas cambiarias de Venezuela.

Consideramos con base en el artículo 123 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que la obligación que tiene el club

<sup>10</sup> TSJ/SPA, sent. N.º 1395, del 12-12-17, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/diciembre/206387-01395-121217-2017-0742.HTML>.

<sup>11</sup> TSJ/SCS, sent. N.º 327, del 18-04-18, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/209868-0327-18418-2018-15-393.HTML>.

cesionario con el jugador, es pagar el salario en dinero, porque la referencia a moneda de curso legal, debe ser entendida como la prohibición de pagar el salario en: i. fichas; ii. vales; iii. mercancías; o iv. cualquier signo representativo con que quiera sustituirse la moneda, norma que estaría ratificada en el Convenio 95 de la OIT, que es aplicable en Venezuela conforme con el artículo 23 de la Constitución.

Un último aspecto, es que en ocasiones la transferencia del jugador se realiza mientras se encuentra vigente el contrato que tiene con el club cedente, por lo que resulta necesario que las partes del contrato se pongan de acuerdo en que será negociada la transferencia del jugador, para evitar de esa forma la aplicación del artículo 18.3 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, que regula la oportunidad en la que un jugador puede negociar un contrato con un nuevo club.

De hecho, en el artículo 16 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores se establece que las partes no pueden rescindir el contrato durante el transcurso de la temporada, mientras que en el artículo 18.3 se prevé que el jugador podrá negociar con otro club, cuando su contrato haya vencido o falten seis meses para su vencimiento, por ello en algunos países se utiliza la figura de la cláusula de rescisión que podría ser pagada por el jugador o el nuevo club, cuando se pretenda la transferencia del jugador antes que finalice el contrato.

Por último, se debe destacar que las normas de transferencia y contratación de jugadores, se encuentran influenciadas por la decisión dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>12</sup>.

## 1. Sustitución de patrono

La transferencia de un trabajador se encuentra regulada en el artículo 32 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en el que se establece que el patrono podrá acordar con el trabajador su transferencia definitiva y a tiempo

<sup>12</sup> Véase: fallo del 15-12-95, asunto C-415/13, caso: Jean-Marc Bosman, <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?docid=99445&doclang=ES>.

indeterminado para que preste servicios a otro patrono, situación que en el supuesto de los jugadores de fútbol conlleva unas particularidades.

En este sentido, tenemos que en el artículo 18.2 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores se establece que el contrato podrá ser por una temporada como mínimo, siendo el máximo de cinco años, por lo que cualquier contrato con una duración diferente deberá estar acorde con la legislación nacional del respectivo país.

Como vemos, es posible que la transferencia de un jugador sea para que éste preste servicios durante determinadas temporadas para el club cesionario, por lo que se podría pensar que con base en el artículo 32 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo no sería legal la transferencia temporal del jugador.

Sin embargo, se debe tener en consideración lo dispuesto en las normas de la FIFA que regulan la transferencia de los jugadores de fútbol, además que en el artículo 222 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras se establece que la relación del jugador podrá ser a tiempo determinado, por lo que éste podrá suscribir un contrato de trabajo para una o varias temporadas.

Siendo entonces, que la transferencia del jugador sería posible conforme con el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores en concordancia con el artículo 220 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se origina la duda sobre la aplicación de la solidaridad laboral que podría ser ajustable a la transferencia del jugador conforme con lo dispuesto en el artículo 32 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y el artículo 68 del Decreto-Ley.

En el supuesto de una transferencia internacional, sería posible sostener que la solidaridad laboral prevista en el artículo 68 del Decreto-Ley no sería aplicable, bajo la interpretación realizada por la Sala de Casación Social<sup>13</sup>, en la

<sup>13</sup> TSJ/SCS, sent. N.º 1633, del 14-12-04, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/1633-141204-041213.HTM>.

cual estudio el principio de territorialidad de la Ley, sosteniendo que la solidaridad laboral no aplica en el supuesto de grupo de empresas multinacionales, por lo que una situación parecida se podría presentar en el supuesto de una transferencia internacional de un jugador de fútbol, sobre todo bajo la aplicación del artículo 12 *bis* del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores.

Del mismo modo, una situación diferente se presenta con ocasión de la transferencia de un jugador que es realizada entre dos equipos de Venezuela, porque en tal supuesto, sería necesario que las partes regulen las obligaciones que tendrá cada una con ocasión de la transferencia del jugador, porque bajo la aplicación del artículo 68 del Decreto-Ley, el club cesionario sería solidariamente responsable con el club cedente.

En virtud de lo anterior, en el contrato de transferencia del jugador se debe establecer con claridad que en el supuesto que el jugador reclame al club cesionario el pago de algún concepto o indemnización derivada del contrato que tenía suscrito con el club cedente, éste último se hará responsable de las cantidades de dinero que le correspondan al jugador, porque en caso contrario, el jugador podría reclamar que el club cesionario responda solidariamente por las obligaciones que el club cedente tenga con el jugador.

Ahora bien, entendemos que una situación particular se presentaría con la responsabilidad solidaria en el supuesto de lesiones del jugador o enfermedades, porque una de las condiciones que se establecen para completar la transferencia del jugador, es que sea sometido a una evaluación médica integral para descartar cualquier tipo de lesión o enfermedad.

Sin embargo, podría suceder que el jugador tenga alguna lesión o enfermedad que es conocida con anterioridad por el club cesionario, sin que ello sea una limitante para acordar la transferencia, supuesto en el que las partes deberán regular detalladamente si el club cedente tendrá algún tipo de obligación con el club cesionario, o si por el contrario, ello solo deriva en una disminución en el costo de la transferencia del jugador.

También es posible que los club acuerden el préstamo del jugador, situación en la que se entiende que el patrono del jugador será el club cesionario durante el tiempo del préstamo, debiendo regularse la responsabilidad que tendría el club cesionario frente al club cedente, en el supuesto que el jugador regrese al club cedente con una lesión sufrida con ocasión de los servicios prestados para el club cesionario.

En el supuesto del préstamo, se debería tomar en cuenta que el tiempo de duración del mismo, podría ser considerado como una especie de suspensión de la relación laboral, por lo que una vez finalizado el préstamo, el jugador deberá regresar al club cedente para continuar prestando servicios para éste.

Por otra parte, en el supuesto que las partes del contrato de transferencia del jugador no regulen debidamente todas sus implicaciones, que pudiera ser aplicable la solidaridad laboral prevista en el artículo 68 del Decreto-Ley, por lo que se debe tener en cuenta lo dispuesto por la Sala de Casación Social<sup>14</sup>.

Como vemos, en el supuesto de la transferencia o préstamo del jugador, se presentan una serie de circunstancias que escapan a los supuestos regulados en la legislación laboral, porque en el caso del préstamo se trataría de una especie de sustitución temporal de patrono, mientras que en el supuesto de la transferencia del jugador, la misma no sería a tiempo indeterminado, inclusive un jugador podría ser transferido al club cesionario, para que éste luego realice un préstamo del mismo, sin que el jugador haya jugado un partido para el club cesionario.

En consecuencia, nos encontramos ante un fenómeno que requiere ser evaluado en forma global, teniendo en consideración que en el supuesto de transferencia o préstamo con implicaciones internacionales, estarían en juego normas de Derecho internacional que podrían entrar en conflicto con normas locales.

---

<sup>14</sup> TSJ/SCS, sent. N.º 128, del 10-02-09, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/0128-10209-2009-08-234.HTML>.

## 2. Ley aplicable

La legislación de Venezuela será aplicable al trabajo i. prestado en Venezuela; o ii. convenido en el país, para ser prestado en el extranjero, conforme con lo previsto en el artículo 3 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Por lo tanto, ello se tendrá que tomar en consideración con ocasión de la transferencia del jugador.

Sobre cuando se aplica la legislación laboral de Venezuela, encontramos que la Sala de Casación Social<sup>15</sup>, determinó que el Decreto-Ley era aplicable a la prestación de servicios ejecutada en el extranjero, porque entendió que la transferencia del trabajador fue acordada en Venezuela, ratificando la doctrina expuesta previamente<sup>16</sup>.

No obstante lo anterior, se debe entender que la relación del jugador se encuentra sometida a un régimen especial, porque además de poder ser contratados por una o varias temporadas (artículo 222 del Decreto-Ley), tiene una jornada especial (artículo 223 *eiusdem*), aunado a que deberá regularse todo lo relacionado con los préstamos o transferencias (artículo 219), inclusive se establece una regulación especial para la contraprestación económica que recibirá el jugador con ocasión de los servicios prestados para el club (artículo 226).

Bajo el hecho que se trata de un régimen especial, se piensa que el artículo 3 del Decreto-Ley, no sería aplicable en la misma forma en que la Sala de Casación Social lo viene interpretando para el supuesto de trabajadores expatriados.

De hecho, se considera que las partes podrían acordar en el contrato que se suscriba con ocasión de la transferencia del jugador, el régimen que sería aplicable a la relación que mantendrán durante el tiempo que dure el contrato, con

<sup>15</sup> TSJ/SCS, sent. N.º 471, del 08-06-18, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/212059-0471-8618-2018-17-774.HTML>.

<sup>16</sup> TSJ/SCS, sent. N.º 377, del 26-04-04, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/abril/377-260404-04047.HTM>, que completa lo expuesto en TSJ/SCS, sent. N.º 223, citada *supra*.

la particularidad que el mismo deberá ser más favorable que la legislación que sea aplicable.

Así, la legislación de Venezuela podría ser aplicable en el supuesto que la cesión sea para jugar en un club del país. Sin embargo, conforme con el artículo 219 del Decreto-Ley, las partes del contrato podrían establecer un régimen más favorable que las normas establecidas en el Decreto-Ley, situación que no podría ser entendida como una violación de normas de orden público, por cuanto se estaría aplicando el principio de norma más favorable regulado en el artículo 89.3 de la Constitución, que se encuentra desarrollado en el artículo 18.5 del Decreto-Ley.

Otra situación que se podría presentar, es que el jugador que presta servicios en Venezuela sea transferido o prestado a un club en el extranjero, supuesto en el que se discutiría la aplicación del Decreto-Ley a la prestación de servicios del jugador en el extranjero, en el caso que se considere que la transferencia del jugador es acordada mientras éste se encuentra en Venezuela, por cuanto el artículo 3 del Decreto-Ley prevé la aplicación de la legislación laboral de Venezuela al contrato convenido en nuestro país.

Frente a la aplicación de la legislación laboral de Venezuela a la prestación de servicios en el extranjero por parte del jugador, se tendría que tomar en cuenta que en el artículo 12 *bis* del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores dictado por la FIFA se establece que el club deberá cumplir «con las obligaciones económicas contraídas» con el jugador, supuesto que debe ser entendido como que el club cedente tiene que cumplir con todas las deudas que tenga con el jugador, para posteriormente realizar la transferencia del jugador.

Así, en la práctica ocurre que el club cedente termina la relación con el jugador, pagando inclusive las cantidades que sean adeudadas al jugador y declarando que no tiene sanciones.

En consecuencia, ante un escenario como el anterior, pareciera que la intención de la FIFA es evitar que exista un conflicto entre normas de diferentes países,

otorgando a las partes la potestad de regular todas las condiciones que son necesarias para que se configure la transferencia internacional del jugador.

En este orden de ideas, se considera que existiría el riesgo que el jugador reclame la aplicación de la legislación de Venezuela, cuando el club cedente es venezolano, sosteniendo que la oferta la recibió mientras se encontraba en Venezuela.

Por lo anterior, resulta indispensable entender cuando se perfecciona el contrato, para lo que será necesario aplicar el artículo 1137 del Código Civil conjuntamente con los artículos 53 y 55 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que regulan la teoría relacionista y la teoría contractualista, sobre lo que se pronunció la Sala de Casación Social<sup>17</sup>, en la que se sostuvo:

Por otra lado, es de hacer notar que la Ley Orgánica del Trabajo incorporó en su articulado postulados de la Teoría Relacionista (artículo 65) conjuntamente con los de la Teoría Contractualista (artículo 67 y siguientes), es decir, el legislador patrio reconoce el contrato de trabajo como expresión de la voluntad de las partes para darle vida a la relación jurídica, y a su vez le otorga especial relevancia a aquellas prestaciones de servicio en situación de dependencia que no han nacido de un acuerdo explícito de voluntades (...) Siguiendo este orden de ideas, observa la Sala que el caso bajo estudio, existió una verdadera manifestación de voluntad de las partes litigantes de querer vincularse laboralmente, materializada a través de la oferta de empleo tantas veces mencionada que recayó directamente en la persona de la hoy accionante, todo lo cual procuró el perfeccionamiento de un contrato, desde el momento en que ésta –la demandante– manifestó su conformidad con la oferta propuesta por la accionada, encaminada a hacer nacer una o más obligaciones. Dicho contrato necesariamente debe reputarse de naturaleza laboral, toda vez que de la oferta en cuestión, se evidencia que estuvo destinada a ofrecer un empleo bajo relación

<sup>17</sup> TSJ/SCS, sent. N.º 154, del 25-02-09, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/febrero/0154-25209-2009-07-2137.HTML>.

de dependencia y bajo un esquema remunerativo, la cual fue debidamente aceptada por su destinataria (...) Por tanto, la Sala considera que la conducta desplegada por la empresa (...) fue producto de una posición ventajista frente a la accionante que la privó de conservar la estabilidad y la seguridad jurídica que le proporcionaba su anterior trabajo y de la posibilidad crecer profesional dentro del mismo, como consecuencia directa de la oferta de empleo finalmente aceptada, la cual involucraba para la demandante, la obtención de mayores y mejores beneficios económicos y profesionales, cuya consecuencia deviene en una conducta ilícita y anti-jurídica que evidentemente afectaron a la actora en su estado emocional, pues, hay que considerar que todo ser humano necesita para vivir y desenvolverse a plenitud, del ejercicio habitual de una ocupación remunerada, bien sea desempeñada en forma subordinada o no dependiente. Por las razones antes expuesta, la Sala declara procedente la indemnización por daño moral...

Del mismo modo, la Sala de Casación Social tuvo que estudiar dónde se entendía perfeccionado el contrato de trabajo, cuando se pronunció en los siguientes términos:

Como se observa, el Superior al considerar abiertamente que la territorialidad de la ley laboral venezolana no puede extenderse al servicio prestado por un venezolano en el extranjero, contravino por error de interpretación el artículo 10 de la Ley Orgánica del Trabajo, siendo clara la norma al disponer que la Ley venezolana es de aplicación territorial para los servicios convenidos o prestados en Venezuela. Por lo que, habiendo considerado previamente el Superior, que en este caso, no se necesitaba que la aceptación de la oferta de trabajo presentada al actor por la casa matriz del grupo empresarial llegara a Miami para perfeccionarse, pues a su criterio los sujetos laborales estaban de acuerdo en forma tácita, considera la Sala, que también infringió por falta de aplicación el artículo 78 de la Ley Orgánica del Trabajo, según la cual, se entenderá incluida la estipulación de que a dicho contrato se le aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana (...) En atención a todo lo antes expuesto,

y dada la infracción por parte de la recurrida de los artículos 10 y 78 de la Ley Orgánica del Trabajo, resulta procedente el presente medio excepcional de impugnación...<sup>18</sup>.

Asimismo, las partes podrían establecer un régimen más favorable la legislación de Venezuela, como lo reconoció la Sala de Casación Social en la sentencia N.º 894/2009, en la que señaló:

Como se observa, la Alzada basó su criterio en el tratamiento que se viene dando desde la sentencia N.º 223 (...) de fecha 19 de septiembre de 2001, según la cual, la Ley laboral venezolana además de ser aplicada a venezolanos y extranjeros, no es aplicable más que a los servicios prestados o convenidos en Venezuela (artículo 10 de la LOT), sin que pueda, hacerse extensiva a las prestaciones de servicio que haya podido realizar el trabajador en el país extranjero donde contrató o en cualquier otro si fuere el caso. Luego de analizar la jurisprudencia y concluir que en el presente caso, al actor quien ostenta la nacionalidad estadounidense, le resultaría procedente aplicar la Ley venezolana pero en el período servido en Venezuela, concluye, que en el asunto los conceptos reclamados, como vacaciones, bono vacacional y utilidades fueron disfrutados o pagados al finalizar la relación laboral y eran superiores a los que la Ley laboral nacional establece al respecto (...) Ahora bien, habiendo sido alegada en denuncias anteriores la falta de cuantificación para concluir que el trabajador disfrutó de manera muy similar beneficios que la Ley Orgánica del Trabajo establece a favor de los trabajadores y que eran superiores a ésta, se reitera que la Sala apreció que si bien no consta una cuantificación como se denuncia, sin embargo, en la sentencia se llega a dejar constancia de manera detallada del pago y disfrute de sus vacaciones, uso del beneficio de recreación y descanso, incluso de otros beneficios que percibió antes y durante su asignación en Venezuela y que nuestra legislación no contempla a favor de sus trabajadores, de lo cual se desprende el goce

<sup>18</sup> TSJ/SCS, sent. N.º 1366, del 29-09-14, [http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/septiembre/169036-1366%20\(%20SALA%20ESPECIAL%20III\)%20-29914-2014-11-1067.HTML](http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/septiembre/169036-1366%20(%20SALA%20ESPECIAL%20III)%20-29914-2014-11-1067.HTML).

de un conjunto de beneficios que se manejó en aplicación de un régimen que no es el nuestro, pero que considerado de manera integral resultaba más favorable.

Sin embargo, la elección de legislación o el establecimiento de condiciones laborales en el contrato de trabajo que no se correspondan con el Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, es entendido por algunos como una violación del orden público por aplicación del artículo 2, situación que tuvo oportunidad de estudiar la Sala de Casación Social<sup>19</sup>, en que determinó:

En tal sentido, cabe destacar que la Sala de Casación Social ha desarrollado el contenido del artículo 10 de la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a la aplicación de la legislación laboral venezolana a dos supuestos de hecho, a saber: i. cuando el trabajo es prestado en Venezuela; y ii. cuando el trabajo es convenido en Venezuela (...) En el presente caso, la Sala aprecia que la Sala de Casación Social observó que el trabajador ejecutó las obligaciones derivadas de su relación laboral con las sociedades mercantiles aludidas en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela; una vez establecida la prestación del servicio para las sociedades mercantiles aludidas, determinó acertadamente la aplicación de la legislación venezolana al tiempo de servicio prestado en el país, por lo que se cumple el primer supuesto previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica del Trabajo –vigente para la época–, con lo cual resulta a todas luces aplicable la legislación laboral venezolana (...) Por otro lado, en cuanto al convenio celebrado entre las partes mediante carta de asignación internacional, que contiene los términos y condiciones de la segunda asignación temporal del actor a Venezuela, se observa que el mismo fue convenido el 18 de agosto de 1999. En este sentido, esta Sala en sentencia número 528 del 13 de marzo de 2003, estableció respecto de la irrenunciabilidad de los derechos lo siguiente: (...) En atención a lo anterior, considerando que el mencionado acuerdo fue celebrado entre las partes al comienzo de la

<sup>19</sup> TSJ/SCS, sent. N.º 317, del 15-05-17, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/mayo/198916-317-15517-2017-15-0844.HTML>.

segunda prestación de servicio del trabajador en Venezuela, y es anterior a la finalización de la relación de trabajo (...) resultaría nulo en la medida que implique una renuncia o menoscabo de los derechos laborales, de conformidad con el artículo 89 cardinal 2 de la Constitución...

Por lo anterior, se debe tener una visión más amplia sobre la legislación aplicable, más aún cuando se trata de la transferencia de jugadores de fútbol, que tienen un régimen jurídico especial, en el que inclusive resultan aplicables normas internacionales como el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores.

En consecuencia, no se puede resolver un eventual conflicto normativo con base en la aplicación absoluta del artículo 3 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sino que se debe tomar en cuenta la realidad y la intención de las partes, tomando en consideración las normas deportivas que aplican en el fútbol.

### 3. Moneda de pago\*

Un aspecto que resulta importante en el supuesto de transferencia internacional de un jugador, es la moneda de pago de la contraprestación económica que recibirá por la prestación de servicios para el club cesionario.

Sobre el particular, tenemos que en los artículos 91 de la Constitución y 123 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras se prevé que el salario será pagado en moneda de curso legal, por lo que algunas personas consideran que el salario solo puede ser pagado en bolívars.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que en el artículo 147 del Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica de reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo<sup>20</sup> se establecía que «el salario deberá pagarse en dinero efectivo»,

\* Vid. PRÓ-RISQUEZ, Juan: «El pago del salario en divisas y otras opciones económicas de retención en Venezuela». En: *Revista Venezolana de Legislación y Jurisprudencia*. N.º 10-II. Caracas, 2018, pp. 611-647 [nota del editor].

<sup>20</sup> Vid. *Gaceta Oficial* N.º 6024 extraordinario, del 06-05-11.

situación que reconoce la prohibición del *truck system* contemplada en el artículo 3 del Convenio 95 de la OIT, por cuanto lo prohibido es pagar el salario en: i. pagarés; ii. vales; iii. cupones; o iv. mercancía, fichas o cualquier otro signo con que quiera sustituirse la moneda.

Como vemos, antes de la entrada en vigencia del artículo 123 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, resultaba claro que se podía pagar el salario en cualquier moneda, por lo que resultaba legal pagar el salario en divisas, situación que deriva en que no se deba entender que la reforma de la norma, conlleva una restricción en la interpretación que se realizaba bajo la vigencia del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, por cuanto ello podría ser entendido como una violación de la progresividad de los derechos de los trabajadores, lo que derivaría en una violación del artículo 89.1 de la Constitución.

En este orden de ideas, se debe tener en cuenta que aún bajo la vigencia del artículo 123 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la intención del legislador es que el salario sea pagado en dinero, por cuanto la prohibición solo se encuentra referida al *truck system*, más aún cuando expresamente se dispone que no se podrá pagar el salario en «mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda».

Así, a pesar que en el artículo 123 del Decreto-Ley se utiliza el término moneda de curso legal, cuando se regula la prohibición del *truck system* se emplea el término moneda, por lo que es evidente que la intención del legislador es que el salario sea pagado en dinero.

Sin embargo, como en el artículo 318 de la Constitución y en el artículo 106 del Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica de reforma de la Ley del Banco Central de Venezuela<sup>21</sup> se establece el bolívar como la unidad monetaria de Venezuela, es que algunos consideran que bolívar es la moneda de curso legal. Sobre el particular, encontramos que CARBALLO MENA sostiene:

<sup>21</sup> *Gaceta Oficial* N.º 6211 extraordinario, del 30-12-15.

v. Por último, el pago del salario en moneda de curso legal, según lo prescrito en los artículo 91 de la Constitución y 3 del Convenio N.º 95 de la OIT, supone –como resulta evidente– la proscripción del pago de aquella prestación en moneda ilegítima o retirada de circulación, esto es, distinta al bolívar o a la moneda que rigiere oficialmente en el país<sup>22</sup>.

Por su parte, Mélic-ORSINI cuando estudia el tema del pago en moneda extranjera, expresa:

Puede resumirse todo esto en la aseveración de que el bolívar es en nuestro país la única moneda de «curso legal», pero no de «curso forzoso»: se pueden, pues, pactar monedas extranjeras como moneda de pago, en cuyo caso el deudor para liberarse de su obligación debe entregar exactamente dicha moneda en la cantidad numéricamente expresada en el contrato<sup>23</sup>.

Mientras que RODNER, considera:

En Venezuela la moneda extranjera se puede libremente fijar como moneda de pago. Así, si el lugar de pago es en Venezuela y se ha fijado el dólar como moneda de pago, el deudor solo se libera entregando a su acreedor dólares. Con el control de cambio vigente (2003), esto sin embargo representa una dificultad<sup>24</sup>.

De igual forma, tenemos que ALFONZO GUZMÁN cuando estudia la posibilidad de pagar el salario en divisas, expone:

Descartamos el supuesto de los empleado cuya remuneración fue pactada en moneda extranjera, en que, porque haberlo previsto las partes, o ser

<sup>22</sup> CARBALLO MENA, César Augusto: «El régimen del salario en la Constitución de la República». En: *Libro homenaje a Fernando Parra Aranguren*. T. I. UCV. Caracas, 2001, p. 117.

<sup>23</sup> MÉLICH-ORSINI, José: «El pago en moneda extranjera y el vigente control de cambio». En: *Estudio de Derecho. Estudios de Derecho Privado*. T. I. UCAB. Caracas, 2004, p. 324.

<sup>24</sup> RODNER, James Otis: «Ley aplicable a la estipulación en moneda extranjera». En: *Estudio de Derecho. Estudios de Derecho Privado*. T. I. UCAB. Caracas, 2004, p. 276.

previsible por ellas la fluctuación del valor cambiario de la moneda extranjera como pago de los servicios, la regla *pacta sunt servanda* conduce a pensar en que la obligación a cargo del empleador debe continuar siendo cumplida en la forma convenida, a pesar del mayor sacrificio económico que para el deudor su cumplimiento represente<sup>25</sup>.

Asimismo, AGUILAR cuando estudia la distinción entre moneda de curso legal y el signo monetario, señala:

El propósito de esta distinción consiste en aclarar que por moneda se entiende tanto el billete como la moneda metálica, pero que son estos últimos los que gozan de curso legal. El signo monetario bolívar no tiene *per se* curso legal ni este concepto tiene que ver con el signo monetario<sup>26</sup>.

Inclusive, GIRAL PIMENTEL cuando estudia el control de cambio, nos enseña:

... Como la norma constitucional se refiere solo al curso legal, se debe concluir que la referencia no es solo al bolívar, porque de esa manera se favorece la validez de un mayor número de contratos de trabajo (...). En vista de todo lo dispuesto, sostenemos que los contratos de trabajo que establecen salarios en moneda extranjera son válidos<sup>27</sup>.

Adicionalmente, se tiene que tomar en cuenta que el artículo 17.a del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, se establece que el patrono debe pagar el salario en los términos y condiciones vigentes en la empresa, por lo que para el supuesto que se acuerde el pago del salario en divisas, se entendería que esos son los términos y condiciones pactados por las partes, aplicando inclusive lo dispuesto en el artículo 128 del Decreto-Ley del Banco Central

<sup>25</sup> ALFONZO GUZMÁN, Rafael Jacob: *Estudio analítico de la Ley del Trabajo*. T. II. 3.<sup>a</sup>, UCV-Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas. Caracas, 2009, p. 488.

<sup>26</sup> AGUILAR, Luis Alejandro: «La tasa de cambio para el cálculo de los enriquecimientos en dólares a los efectos del impuesto sobre la renta». En: *Revista de Derecho Público*. N.º 19. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, 1984, p. 25.

<sup>27</sup> GIRAL PIMENTEL, José Alfredo. *Ley contra los Ilícitos Cambiarios y contratos en moneda extranjera*. El Nacional. Caracas, 2006, p. 52.

de Venezuela, cuando establece que por convenio entre las partes las obligaciones pueden ser asumidas y pagadas en divisas.

En vista de lo anterior, consideramos que a los efectos de las normas laborales, se debe entender el término «moneda de curso legal», en el sentido de pagar el salario en dinero, por la prohibición del *truck system*, que impera en el ordenamiento jurídico de Venezuela.

Por lo tanto, no creemos que en Venezuela se encuentre prohibido el pago del salario en divisas, porque la prohibición solo se encuentra orientada a que no se puede pagar el salario en: i. mercancías; ii. vales; iii. fichas; o iv. cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda.

Inclusive, el hecho que en el ordenamiento jurídico se establezca que el salario debe ser pagado con base en la moneda de curso legal, no conlleva a que el mismo debe ser pagado obligatoriamente en bolívares, porque podría ser posible que las partes acuerden el pago del salario en divisas.

Por lo tanto, resulta posible que las partes puedan acordar en el contrato, que la contraprestación del jugador sea pagada en divisas, supuesto en el que se tendrá que considerar si las divisas son utilizadas como «moneda de cuenta» o como «moneda de pago», por cuanto existiría el riesgo que en el supuesto que las partes no establezcan las divisas como moneda de pago, el club cesionario —en caso que sea venezolano— se pueda liberar pagando bolívares a la tasa de cambio de la oportunidad en que sea realizado el pago.

La situación antes planteada, inclusive originó que el Tribunal de Arbitraje Deportivo se pronunciará<sup>28</sup>, caso en el que se planteó que el club no podía pagar al jugador en divisas por el control de cambio vigente en el país. Sin embargo, el Tribunal consideró que el club debía pagar en divisas las obligaciones que tenía con el jugador.

<sup>28</sup> Véase decisión N.º 3323, del 21-03-14, <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/3323.pdf>.

Como vemos, resulta de suma importancia que el contrato que sea suscrito entre el jugador y el club cesionario con ocasión de la transferencia, sea lo suficientemente claro en lo que respecta a la moneda de pago, porque con base en el artículo 128 del Decreto-Ley del Banco Central de Venezuela, el deudor podrá quedar liberado de su obligación pagando el equivalente en bolívares, que es una situación diferente a la que se presentaba con ocasión de la vigencia del Decreto con rango, valor y fuerza de Ley del Régimen Cambiario y sus Ilícitos<sup>29</sup>, porque bajo la vigencia del mismo, se podría considerar que existía una imposibilidad sobrevenida para el club cesionario de cumplir con el pago en divisas. Sobre lo anterior, se pronunció la Sala de Casación Civil en fallo que se sostuvo:

Con base en lo anterior la Sala observa, que el pago en moneda extranjera de una obligación demandada puede ser honrado mediante el pago equivalente, en moneda de curso legal, de la suma recibida en dólares, habida cuenta de la objetiva imposibilidad de obtener divisas para el pago de deuda interna, ya que el régimen de control cambiario en vigor impone diversas restricciones al mercado privado de divisas, pues se basa en la centralización de la compra y venta de dólares en el Banco Central de Venezuela, al punto que éste solo puede desarrollarse en el marco de los controles que se derivan de los Convenios cambiarios promulgados por el Ministerio de Finanzas y el Banco Central de Venezuela, de lo que se desprende que la cancelación de las cantidades convenidas a pagar en bolívares, sean calculadas con base al vigente Convenio cambiario N.º 39 publicado en la *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 41 329 de fecha 26 de enero de 2018<sup>30</sup>.

Por su parte, la Sala de Casación Social<sup>31</sup> consideró que la tasa de cambio que se debe utilizar a los efectos de estimar el impacto en los beneficios laborales de las cantidades de dinero pagadas en divisas, debe ser la tasa histórica.

<sup>29</sup> *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 6210 extraordinario, del 30-12-15.

<sup>30</sup> TSJ/SCC, sent. N.º 216, del 04-05-18, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scc/mayo/210572-RC.000216-4518-2018-17-826.HTML>.

<sup>31</sup> Véase TSJ/SCS, sent. N.º 1513, del 17-12-12, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/diciembre/1513-171212-2012-11-880.HTML>; ratificada en sent. N.º 411, del 17-07-15, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/178563-0411-17615-2015-11-1515.HTML>.

En conclusión, las partes podrán acordar que el pago de la contraprestación del jugador en divisas, cuando el club cesionario sea venezolano.

#### 4. Jurisdicción

Un aspecto a considerar, es la posibilidad que tendrían las partes de derogar la jurisdicción, para establecer que se someten a arbitraje los conflictos que se originen entre el club cesionario y el jugador, porque el artículo 89.2 de la Constitución, regula la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, siendo que se podría estimar que la derogación de la jurisdicción sería una violación de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

No obstante ello, el establecimiento del arbitraje como método de resolución de los conflictos que puedan existir entre las partes de la relación laboral, no conlleva una renuncia a los derechos del trabajador, porque el mismo conserva la posibilidad de ejercer la acción en contra del patrono, solo que su pretensión será conocida por una junta de arbitraje.

Por lo tanto, respecto a la posibilidad que tienen las partes de acordar someter a arbitraje las controversias que se deriven del contrato individual de trabajo, vemos que CARRASQUERO STOLK, afirma:

Sin importar en que oportunidad se pacta el arbitraje, proponemos que el acuerdo debe constar por escrito y de manera auténtica. De este modo, habrá certeza sobre el momento en que las partes decidieron someterse a arbitraje y los requisitos aplicables, impidiendo que el patrono manipule dicha fecha en perjuicio del trabajador<sup>32</sup>.

Podría ser cierto, que debido al poder negociación de los trabajadores, en determinados supuestos, la cláusula arbitral pueda ser considerada nula, pero ello no resulta aplicable a todos los casos.

---

<sup>32</sup> CARRASQUERO STOLK, Andrés. «Propuestas sobre el arbitraje». En: *Revista de Derecho del Trabajo*. N.º 6. Fundación Universitas. Barquisimeto, 2008, p. 353.

Sin embargo, cuando nos encontramos ante supuestos como son: i. los trabajadores internacionales; ii. los trabajadores de dirección; iii. las invenciones o mejoras realizadas por los trabajadores; iv. los altos ejecutivos; v. existencia de la relación laboral; vi. compensación en divisas; vii. acoso sexual o acoso laboral; viii. responsabilidad del patrono por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional; ix. los deportistas; y x. reenganche o calificación de falta, se podría considerar que la cláusula arbitral tiene validez.

A pesar de lo anterior, vemos que la Sala Político-Administrativa, sostuvo:

Al respecto, observa la Sala que quienes alegan la falta de jurisdicción pretenden que la controversia sea resuelta a través del arbitraje comercial, el cual ha sido creado con el fin de resolver conflictos en los cuales se discutan derechos de naturaleza comercial, mercantil o industrial; por lo que al estar la parte accionante argumentando la existencia de un vínculo laboral con la sociedad mercantil demandada, manifestando que se ha querido simular otro tipo de relación, son los tribunales laborales los llamados a verificar si en efecto entre el demandante y la sociedad mercantil accionada, existe o existió un vínculo laboral que genere como consecuencia la serie de pasivos laborales reclamados. Conforme a lo expuesto, considera esta Sala que la pretensión procesal del demandante no puede ser resuelta por un tribunal arbitral, ya que son los tribunales del trabajo, conforme lo dispone el artículo 1 de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimientos del Trabajo, los que deben determinar si el asunto contencioso cuyo conocimiento le ha sido sometido por el demandante, quien lo ha calificado como de naturaleza laboral, responde a tal carácter...<sup>33</sup>.

Inclusive, la Sala Político-Administrativa, señaló:

De esta manera, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, al estar involucrado el orden

<sup>33</sup> TSJ/SPA, sent. N.º 813, del 03-06-03, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/junio/00813-030603-2003-0454.HTM>.

público, no hay lugar a que la controversia que pudiera surgir entre las partes involucradas en dicho contrato, sea resuelta por medio de un arbitraje y visto que (...) se encuentran domiciliadas en el territorio nacional y es posible determinar la existencia de una relación entre el ciudadano (...) y ellas, los tribunales venezolanos sí tienen jurisdicción para conocer de la presente demanda por cobro de prestaciones sociales y otros conceptos laborales con ocasión del trabajo prestado y convenido en el país...<sup>34</sup>.

Por su parte, la Sala de Casación Social, consideró que las partes pueden someter la resolución de los conflictos que se originen con ocasión de la relación laboral a arbitraje, con base en lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, pero se debe establecer con claridad en el contrato que las partes decidieron derogar la jurisdicción de los tribunales, porque en caso contrario será considerado que no existe derogación de la jurisdicción, así se dispuso:

Como sustento adicional, es importante resaltar que si bien el artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo siguiendo el contenido programático de los artículos 253 y 258 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, promueve la utilización de los medios alternos de resolución de conflictos como modo dirimir controversias, ello no es óbice para limitar o irrumpir el acceso a la vía jurisdiccional, si no existe previsión expresa o acuerdo entre las partes que lo disponga, supuestos éstos que no se materializaron en el asunto *sub examen* y por ende no podría pensarse que la conclusión aquí arribada pretenda la eliminación o desestimulación de los mismos, menos aun si se tiene en consideración que de la propia exégesis de la cláusula cuestionada –expuesta en párrafos anteriores– debe entenderse que las partes contratantes dispusieron de un mecanismo totalmente potestativo, al empelarse en el texto de la disposición la palabra «podrá», que no constituye un arbitraje *per se*, a los fines de ventilar los asuntos relacionados a la exclusión de un trabajador o trabajadora respecto de la aplicación del cuerpo normativo convencional bajo análisis (...) Finalmente, resulta

---

34 TSJ/SPA, sent. N.º 83, del 24-01- 07, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/enero/00083-24107-2007-2006-0444.HTML>.

imperativo destacar que el artículo 29, numeral 1 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo –norma atributiva de competencia en materia laboral–, establece que los tribunales del trabajo son competentes para conocer y decidir los asuntos contenciosos que se susciten con ocasión de las relaciones laborales, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje. Por consiguiente, tomando en consideración los argumentos que sustentan el petitorio –cobro de acreencias laborales estatuidas en el contrato colectivo– y en vista de que el asunto no corresponde resolverse a través de la conciliación, ni el arbitraje, según pretende la parte formalizante, resulta evidente que el sentenciador no podía evadir el ejercicio de su función jurisdiccional, por lo que no era necesaria la aplicación de la norma delatada a los fines de resolver la cuestión planteada<sup>35</sup>.

Ahora bien, el Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras es aplicable en el supuesto que el servicio sea: i. ejecutado en el país; o ii. acordado en el país para ser prestado en el extranjero. Siendo entonces, que el artículo 3 del Decreto-Ley es una norma sustantiva, que no se puede sostener que no es posible derogar la jurisdicción del Poder Judicial, porque ello estaría permitido en el artículo 29.1 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que es una norma procesal. Inclusive, la Sala Político-Administrativa, determinó:

... advierte la Sala que la demanda de autos es una pretensión netamente de carácter patrimonial, de conformidad con la legislación laboral vigente en nuestro ordenamiento jurídico. En efecto, el artículo 29 de la Ley Orgánica del Trabajo establece lo siguiente: (...) Aunado a lo antes expuesto, aprecia la Sala que el ciudadano (...) es un universitario que desempeñó durante todo el curso de su relación laboral con la parte demandada, el cargo de ingeniero de sistemas, que devengó un salario básico mensual de (...) USA\$ 2798,85 y que resulta evidente que las labores realizadas por el demandante implicaban conocimientos técnicos especializados, razón por la cual, conocía secretos profesionales relacionados con la actividad de la empresa, tales circunstancias necesariamente, lo

<sup>35</sup> TSJ/SCS, sent. N.º 327, citada *supra*.

califican en una categoría distinta a los empleados de la nómina diaria o nómina mensual menor, la cual está conformada por personal obrero o secretarial, entonces queda expresamente excluido de la Convención Colectiva Petrolera 2005-2007 por pertenecer a la categoría respectiva «personal propio» de la llamada nómina mayor (...) Constan en los autos dos ejemplares de la Convención Colectiva Petrolera que fueron promovidos en la presente causa, el primero, por la representación judicial de la parte demandante y el segundo, por el apoderado judicial del consorcio demandado; en el Anexo 1 de dicha Convención Colectiva Petrolera 2005-2007, aparece la descripción de la clasificación de los cargos y se puede constatar de la misma que el cargo desempeñado por el ciudadano (...) el de ingeniero de sistemas, no aparece en dicha clasificación, por lo cual no estaría en el supuesto de hecho para la aplicación de la mencionada Convención (...) En orden a lo expuesto, esta Sala declara que el Poder Judicial no tiene jurisdicción para conocer el caso de autos, lo cual acarrea que la presente reclamación por cobro de prestaciones sociales, deba ser conocida por una Comisión de Arbitramento constituida para tales efectos...<sup>36</sup>.

De igual forma, se pronunció la Sala Político-Administrativa<sup>37</sup>, en la que reconoció que las partes podrán derogar la jurisdicción de los tribunales de Venezuela con base en el artículo 44 de la Ley de Derecho Internacional Privado, porque resulta aplicable la sumisión expresa.

Además, en el artículo 30 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo solo se establece la competencia territorial del tribunal del trabajo, para conocer de la acción que pueda ser ejercida por el trabajador en contra del patrono, sin que ello implique que no se puede prever una cláusula arbitral en el contrato individual de trabajo, porque en el artículo 29.1, se distingue que el Poder Judicial no tiene jurisdicción cuando las partes hayan decidido someter la controversia a arbitraje, como lo reconoció la Sala de Casación Social (sentencia N.º 327/2018).

<sup>36</sup> TSJ/SPA, sent. N.º 680, del 04-06-08, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/junio/00680-4608-2008-2008-0326.HTML>.

<sup>37</sup> TSJ/SPA, sent. N.º 1395, citada *supra*.

En efecto, en el artículo 502 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras<sup>38</sup> se reconoce la posibilidad que el conflicto individual de trabajo sea sometido a arbitraje, por lo tanto la posición de la Sala Político-Administrativa, es contraria a lo dispuesto en la legislación laboral de Venezuela. Aunado a ello, HUNG VAILLANT sostiene:

El constituyente no estableció diferentes categorías de conflictos excluyendo a alguno o algunos de la posibilidad de sumisión arbitral (...) En este sentido, parecería no existir fundamentos de peso para negar que las controversias individuales de origen laboral, no puedan ser sometidas al conocimiento y decisión de árbitros de conformidad con las reglas de arbitraje previstas...<sup>39</sup>.

Del mismo modo, tenemos que DUQUE CORREDOR se pronuncia, cuando expresa:

La tesis de la validez de los acuerdos arbitrales compromisorios previos a la mediación judicial, en caso de conflictos individuales, está reforzada por el contrario, por los derechos generales y primarios contenidos en la Constitución, relativos al libre desenvolvimiento de la personalidad a que tiene derecho toda persona, que es un derecho fundamental, donde se inscribe el derecho a la libre contratación y la autonomía de la voluntad de las partes<sup>40</sup>.

Por su parte, LONGO FALSETTA sobre el arbitraje asevera que es:

... un derecho constitucionalmente consagrado, según el cual, toda persona natural o jurídica, en vez de acudir al ámbito de la tutela jurisdiccional

---

<sup>38</sup> «Artículo 502.- El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá designar funcionarios o funcionarias especiales, para intervenir en la conciliación y el arbitraje de conflictos individuales, colectivos y demás competencias que se les asignen».

<sup>39</sup> HUNG VAILLANT, Francisco: *Reflexiones sobre el arbitraje en el sistema venezolano*. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, 2001, pp. 220 y ss.

<sup>40</sup> DUQUE CORREDOR, Román: «El arbitraje laboral compromisorio». En: *Arbitraje comercial interno e internacional, reflexiones teóricas y experiencias prácticas*. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Irene DE VALERA, coord. Caracas, 2005, p. 315.

de su interés, compromete consensualmente la solución de determinados conflictos, de común acuerdo con las demás personas involucradas y dentro de los límites que establece, a fin de permitir la intervención decisoria de un árbitro único o un colegiado de árbitros, especialmente contratados por las partes, los cuales, a través de un procedimiento que puede ser legal o convencionalmente establecido, concluyen en el pronunciamiento de un laudo arbitral<sup>41</sup>.

Es claro entonces, que las partes pueden prever en el contrato individual de trabajo una cláusula arbitral, por lo que en el supuesto que alguna de ellas decida acudir ante el Poder Judicial, para que resuelva alguna controversia originada con ocasión de la relación laboral, la otra parte podrá alegar la falta de jurisdicción con base en el artículo 29.1 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo<sup>42</sup>.

Ahora bien, en el supuesto de la relación que nace entre el jugador y el club cesionario, se tiene que tomar en consideración lo dispuesto en el artículo 22 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, en el que se regula la posibilidad que las partes acudan ante los tribunales a resolver el conflicto que se origine con ocasión del contrato o que acuerden la derogación de la jurisdicción con base en lo dispuesto en el artículo 22.b del aludido Reglamento.

En el supuesto que las partes acuerden la derogación de la jurisdicción de los tribunales, podrán elegir entre someter los conflictos a la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA, que podrá conocer de cualquier disputa que se origine con ocasión de la relación laboral que tenga dimensión internacional, conforme con lo dispuesto en el artículo 24 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, o podrán elegir que las controversias sea sometidas a conocimiento de un tribunal arbitral independiente con base en el artículo 22.b del Reglamento.

<sup>41</sup> LONGO FALSETTA, Paolo: *Arbitraje y sistema constitucional de justicia*. Editorial Frónesis. Caracas, 2004, p. 130.

<sup>42</sup> «Artículo 29.- Los tribunales del trabajo son competentes para sustanciar y decidir: 1. Los asuntos contenciosos del trabajo, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje...».

Lo importante resulta entonces, que las partes regulen expresamente la derogación de la jurisdicción, para que los conflictos que se originen con ocasión de la transferencia del jugador sean decididos mediante la utilización de un medio alterno de resolución de conflictos, como es el arbitraje.

Inclusive, la Federación Venezolana de Fútbol cuenta con una Cámara de Resolución de Disputas, por lo que las partes pueden elegir que sea dicha Cámara la que conozca de las controversias que se puedan originar con ocasión de la relación que nace por la transferencia del jugador.

Así, tenemos que en Venezuela existiría un arbitraje institucional para resolver las controversias que se puedan originar con ocasión de la transferencia del jugador, siendo que RODNER define el arbitraje institucional como «todo tipo de arbitraje donde participa una institución dentro del proceso arbitral»<sup>43</sup>.

Sin embargo, en el supuesto que las partes elijan la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA, las normas de procedimiento son las del Reglamento de Procedimiento de la Comisión del Estatuto del Jugador y de la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA, en las que se establece el procedimiento a seguir, siendo que las decisiones de la Cámara podrán ser recurridas ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo, siendo una situación similar a lo que ocurre con la Cámara de la Federación Venezolana de Fútbol, porque en los Estatutos de la FIFA<sup>44</sup> se reconoce la jurisdicción del Tribunal de Arbitraje Deportivo.

---

<sup>43</sup> RODNER, James Otis: «Introducción al arbitraje institucional». En: *Seminario sobre la Ley de Arbitraje Comercial*. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Caracas, 1999, p. 300.

<sup>44</sup> «57.- Tribunal de Arbitraje Deportivo: 1. La FIFA reconocerá al Tribunal de Arbitraje Deportivo con sede en Lausana (Suiza) a la hora de resolver disputas entre la FIFA y las federaciones miembros, las confederaciones, las ligas, los clubes, los jugadores, los oficiales, los intermediarios y los agentes organizadores de partidos con licencia. 2. El procedimiento arbitral se regirá por las disposiciones del código de arbitraje en materia deportiva del Tribunal de Arbitraje Deportivo. En primer lugar, el Tribunal de Arbitraje Deportivo aplicará los diversos reglamentos de la FIFA y, de manera complementaria, el Derecho suizo»; «58.- Jurisdicción del Tribunal de Arbitraje Deportivo: 1. Los recursos contra los fallos adoptados en última instancia por la FIFA, especialmente por sus órganos judiciales, así como contra las decisiones

De lo anterior, es claro que el arbitraje en materia deportiva es diferente de otros tipos de arbitrajes, porque en contra de la decisión que sea dictada podrá interponerse un recurso ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo, para que éste decida nuevamente sobre el caso.

Con base en lo antes expuesto, se debe considerar que efectivamente las partes del contrato, podrán someter a arbitraje los conflictos que se originen con ocasión de la prestación de servicios del jugador para el club cesionario, derogando en consecuencia la jurisdicción de los tribunales, sin que se pueda considerar como una violación de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

## Conclusiones

i. La relación jurídica del deportista con el club constituye un régimen especial, en el que se aplican normas de Derecho interno y normas dictadas por la FIFA, entre las cuales se encuentra el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores y el Reglamento de Procedimiento de la Comisión del Estatuto del Jugador y de la Cámara de Resolución de Disputas de la

---

adoptadas por las confederaciones, las federaciones miembro o las ligas, deberán interponerse ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo en un plazo de 21 días tras la notificación de la decisión. 2. Únicamente se podrá presentar recurso de apelación ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo cuando se hayan agotado el resto de vías judiciales internas. 3. El Tribunal de Arbitraje Deportivo no se ocupará de recursos relacionados con: a. violaciones de las Reglas de Juego; b. suspensiones de hasta cuatro partidos o de hasta tres meses –con la excepción de decisiones sobre dopaje–; c. fallos contra los que quepa interponer un recurso de apelación ante un tribunal de arbitraje independiente y debidamente constituido, reconocido por la normativa de una federación o de una confederación. 4. El recurso no tendrá efecto suspensivo. El órgano competente de la FIFA o, en su caso, el Tribunal de Arbitraje Deportivo, podrá otorgar efecto suspensivo al recurso. 5. De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Antidopaje de la FIFA, la FIFA podrá interponer recurso de apelación ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo en contra de los fallos internos y firmes en casos de dopaje de las confederaciones, las federaciones miembro o las ligas. 6. De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento Antidopaje de la FIFA, la Agencia Mundial Antidopaje podrá interponer recurso de apelación ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo en contra de los fallos internos y firmes en casos de dopaje de la FIFA, las confederaciones, las federaciones miembro o las ligas».

FIFA, además de las normas que regulan el procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo.

ii. Con base en el artículo 12 *bis* del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, se podría sostener que no sería aplicable la solidaridad laboral que deriva de la transferencia internacional del jugador, por cuanto la intención es que el club cedente cumpla con todas las obligaciones que tiene con el jugador. Inclusive, el club cedente en el contrato de transferencia que suscribe con el club cesionario, declara que: i. el jugador no tiene sanciones pendientes; ii. procederá a dar por terminado el contrato con el jugador; y iii. es el propietario de los derechos federativos y económicos del jugador.

iii. En el supuesto que el club cesionario sea extranjero, nace la duda sobre la legislación aplicable al contrato que suscriban las partes, cuando la oferta es recibida estando el jugador en el club cedente en Venezuela, por lo que se podría entender que el contrato se perfecciona en Venezuela, situación que derivaría en la aplicación de su legislación.

iv. En el caso que el club cesionario sea venezolano, la legislación laboral de Venezuela sería aplicable a la relación que exista entre las partes.

v. Los supuestos regulados en el artículo 3 del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no impiden que las partes puedan acordar la aplicación de un régimen más favorable en el contrato.

vi. Cuando se trate de un club cesionario venezolano, las partes podrán acordar el pago del jugador en divisas por aplicación del artículo 128 del Decreto-Ley del Banco Central de Venezuela, fijando con claridad que la moneda extranjera es la moneda de pago, porque en el supuesto que ello no sea regulado, sería posible que el club cesionario se libere de su obligación pagando la contraprestación del jugador en bolívares a la tasa de cambio de la oportunidad en que realice el pago.

vii. Por último, las partes con base en el artículo 22 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores podrán acordar someter a arbitraje la resolución de sus controversias, sea bien ante la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA o la Cámara de Resolución de Disputas de la Federación Venezolana de Fútbol, siendo la decisión recurrible ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo, quien tomará una decisión sobre el conflicto surgido entre las partes.

\* \* \*

**Resumen:** El fútbol es uno de los deportes más practicados, como consecuencia de lo anterior, resulta importante evaluar el fenómeno del fútbol desde la óptica del Derecho del Trabajo, para comprender que ocurre en el supuesto que un jugador sea transferido de un club a otro, tomando en consideración las normas que regirán a transferencia, la posibilidad de las partes de acordar el pago en divisas por el servicio que presta el jugador, y la posibilidad que tienen las partes de someter a arbitraje los conflictos que se originen con ocasión del contrato. Por lo tanto, se considera que evaluar el fútbol con base en las normas laborales que rigen en Venezuela, así como teniendo en consideración las normas dictadas por la FIFA como ente rector del fútbol, es una oportunidad para iniciar un debate sobre uno de los regímenes especiales que se encuentran contemplados en el Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. **Palabras clave:** Fútbol, FIFA, transferencia. Recibido: 27-08-18. Aprobado: 14-01-19.