



TAS / CAS
TRIBUNAL ARBITRAL DU SPORT
COURT OF ARBITRATION FOR SPORT
TRIBUNAL ARBITRAL DEL DEPORTE

TAS 2024/A/10307 A. v. Club B.

LAUDO

dictado por el

TRIBUNAL ARBITRAL DEL DEPORTE

compuesta la Formación Arbitral por:

Árbitro Único: Ernesto Gamboa Morales, Abogado en Bogotá, Colombia.

en el procedimiento arbitral sustanciado entre

A., México

Representado por D. Juan Manuel López, Dña. Regina Vargas y D. Diego del Alizal Hernández,
abogados en Ciudad de México, México

-Apelante-

Club B., México

Representado por D. Daniel Muñoz Sirera, abogado en Valencia, España

-Apelado-

I LAS PARTES

1. A. (el “Apelante” o el “Jugador”) es un jugador de fútbol profesional de nacionalidad mexicana.
2. Club B. (el “Apelado” o el “Club”) es un club de fútbol profesional afiliado a la Federación Mexicana de Fútbol; El Apelante y el Apelado se denominarán conjuntamente las “Partes”.

II HECHOS

3. A continuación se resumen los hechos que constituyen antecedentes del presente proceso arbitral. No obstante que el Árbitro Único ha examinado y estudiado todos y cada uno de ellos, así como las pruebas practicadas en el proceso, se hará referencia expresa únicamente a los acontecimientos que, en su concepto, considere necesario reproducir como fundamento de sus conclusiones.
4. El Jugador se vinculó por primera vez al Club en enero de 2014 a través de la suscripción de un contrato deportivo de trabajo cuya vigencia se extendió hasta diciembre de 2017 (el “Primer Contrato”).
5. El 27 de febrero de 2018, las Partes celebraron un nuevo contrato deportivo de trabajo vigente desde el 1 de enero de 2018 hasta el 30 de diciembre de 2020 (el “Segundo Contrato”).
6. El 3 de noviembre de 2020, las Partes suscribieron un tercer contrato deportivo de trabajo para las temporadas comprendidas entre el año 2021 y 2022. Es decir, la vigencia del contrato se extendía desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022 (el “Tercer Contrato”).
7. El 1 de enero de 2023, las Partes celebraron un nuevo contrato deportivo de trabajo vigente desde la fecha de su suscripción hasta el 31 de diciembre de 2023 (el “Cuarto Contrato”). Este último contrato es el objeto de la disputa entre las Partes.
8. En la Cláusula Tercera del Cuarto Contrato, las Partes pactaron que, durante la vigencia del mismo, el Jugador recibiría un salario integrado por la cantidad de [...] mensuales.
9. En la Cláusula Décima Octava del Cuarto Contrato las Partes pactaron lo siguiente:

“DÉCIMA OCTAVA. – Terminación Anticipada e Indemnización

En el caso de que el Jugador, durante la Vigencia del Contrato, intente o determine, rescindir el contrato, deberá pagar por concepto de indemnización, una cantidad equivalente a [...], netos, es decir, libres de cualquier gasto, impuesto, tasa y/o mecanismo de solidaridad. Lo anterior en el entendido que la cantidad mencionada anteriormente, ha sido libre y voluntariamente determinada por las Partes tomando en consideración todas aquellas cantidades que han sido invertidas por parte del Club durante la formación, adaptación y/o selección del Jugador, para ser él, precisamente quien, por sus cualidades técnicas y deportivas, el elegido para formar parte del Club. El Jugador manifiesta su conformidad con lo establecido en la presente Cláusula y reconoce que la rescisión se dará única y exclusivamente si existe el pago previo de la cantidad mencionada anteriormente (...)

Por su parte, en el caso de que el Club, durante la Vigencia del Contrato, decidiera, sin justa causa, rescindir el mismo anticipadamente, se estará a lo dispuesto en el artículo 50 fracción III de la LFT, por el cual se regula el pago indemnización en caso de rescisión de las relaciones de trabajo”.

10. El 8 de junio de 2023, el Club remitió una comunicación al Jugador en la que informó su decisión de terminar de forma anticipada, unilateral y sin justa causa el Cuarto Contrato.
11. El 9 de junio de 2023, el Club solicitó al Jugador firmar un convenio de terminación definitiva y anticipada del Cuarto Contrato, en el cual se establecía que el Jugador recibiría una indemnización equivalente a tres meses de salario más ocho días correspondientes a lo trabajado en el mes de junio de 2023. No obstante, el Jugador se negó a suscribir el convenio ofrecido por el Club.
12. En la misma fecha, el Club transfirió a la cuenta bancaria del Jugador la suma de [...], correspondiente a la indemnización ofrecida en el convenio de terminación.

III LA DECISIÓN APELADA

13. El 12 de junio de 2023, el Club presentó una reclamación en contra del Jugador ante la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias de la Federación Mexicana de Fútbol (la “CCRC”). El objeto de la reclamación era que la CCRC formalizara la terminación del Cuarto Contrato y declarara que el Club únicamente se encontraba obligado a pagar al Jugador la indemnización ofrecida en el convenio de terminación. Esto es, la suma de [...].

14. El 18 de julio de 2023, el Jugador presentó su contestación y reconvención ante la CCRC. En su escrito, el Jugador reclamó que la indemnización pactada en el Cuarto Contrato por la terminación anticipada, unilateral y sin justa causa por parte del Club corresponde a la establecida en el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo mexicana (“LFT”). Esto es, la indemnización contenida en las fracciones I y III de dicha norma, equivalente, para este caso, a las suma de [...].

15. El 3 de enero de 2024 la CCRC adoptó la siguiente decisión (la “Decisión Apelada”):

“PRIMERO. El Jugador acreditó parcialmente la procedencia de su acción, en tanto que el Club demandante también justificó de manera parcial sus defensas y excepciones.

SEGUNDO. Visto que el Jugador A. recibió por parte de Club B. LIGA MX la cantidad total de [...] por concepto de salarios devengados correspondientes a 08 días del mes de junio de 2023 y tres meses de salario como indemnización derivada de la terminación anticipada del Contrato de Trabajo, el Club no se encuentra obligado a pagar cantidad adicional alguna.

TERCERO. Tomando en consideración que a la fecha no existe Contrato de Trabajo que una a las partes, el Jugador podrá contratarse y/o registrarse con el Club que más convenga sus intereses en la forma y términos que los distintos reglamentos nacionales e internacionales lo permitan.

CUARTO. Cualquier otra solicitud reclamada por las partes es rechazada.”

IV EL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL ARBITRAL DEL DEPORTE (TAS)

16. El 17 de enero de 2024, el Apelante presentó su Declaración de Apelación contra el Apelado con respecto de la Decisión Apelada, de conformidad con los Artículos R47 y R48 del Código de Arbitraje Deportivo (el “Código”). De igual forma, el Apelante solicitó que la controversia fuera resuelta por un árbitro único.

17. El 7 de febrero de 2024, el Apelante presentó su Memoria de Apelación.

18. El 16 de febrero de 2024, el Apelado manifestó su conformidad con que la disputa fuera resuelta por un árbitro único.

19. El 25 de abril de 2024, el Apelado presentó su Contestación a la Memoria de Apelación.

20. El 30 de abril de 2024, el TAS remitió el Aviso de Constitución de la Formación Arbitral, en el cual informó a las Partes la designación de D. Ernesto Gamboa Morales, abogado en Bogotá, Colombia, como árbitro único (el “Árbitro Único”).
21. El 10 de mayo de 2024, la Secretaría del TAS informó que, una vez revisadas las solicitudes de las Partes, el Árbitro Único consideró necesario la celebración de una audiencia. Para el efecto se fijó como fecha el 4 de junio de 2024.
22. El 22 de mayo de 2024, el TAS expidió la Orden de Procedimiento, la cual fue firmada por las Partes el 27 de mayo de 2024.
23. El 4 de junio de 2024 se llevó a cabo la audiencia por videoconferencia. En esta participaron, además del Árbitro Único y D. Antonio de Quesada, responsable del arbitraje del TAS, las siguientes personas:
 - Por el Apelante: D. A., Apelante; D. Juan Manuel López, Dña. Regina Vargas y D. Diego del Alizal, representantes del Apelante.
 - Por el Apelado: D. Ramón Fernández y Juan Alejandro Campos, abogados de la firma Muñoz y Arias Sports Lawyers, representantes del Apelado.
 - Testigos: Asistieron como testigos solicitados por el Apelado, [...].
24. Al finalizar la audiencia, las Partes manifestaron que no tenían objeciones sobre el procedimiento adelantado y que su derecho a ser escuchadas había sido respetado.

V ARGUMENTOS DE LAS PARTES

25. A continuación se exponen en forma resumida los argumentos y posiciones presentados por las Partes sobre las cuestiones objeto del presente litigio. No obstante, el Árbitro Único deja constancia de que ha estudiado, considerado y tenido en cuenta en su integridad todos y cada uno de los escritos presentados por las Partes y todas las pruebas aportadas durante el proceso, independientemente de que en esta sección se haga o no referencia explícita a alguna de ellas.

V.1 ARGUMENTOS DEL APELANTE

26. En primer lugar, el Apelante explica los fundamentos de la CCRC para adoptar la Decisión Apelada. Al respecto, señala que, para determinar el monto de la indemnización a favor del

Jugador, la Decisión Apelada se fundamentó en el Artículo 3 del Reglamento de la CCRC que establece que, para emitir sus resoluciones, se deben tener en cuenta los siguientes criterios en el orden así establecido: i) el Reglamento de la CCRC y los criterios emitidos por la CCRC, ii) el contrato celebrado entre las partes y, en forma subsidiaria, iii) la LFT mexicana.

27. De acuerdo con la Decisión Apelada, los criterios de la CCRC indican que, por la terminación anticipada y sin justa causa de un contrato deportivo de trabajo, los jugadores deben recibir como indemnización la suma equivalente a tres meses de salario.
28. Para el Apelante, la decisión de la CCRC es equivocada por dos motivos: 1) los criterios de la CCRC son inexistentes y se basan en decisiones anteriores y sin fundamento, y 2) estos están fuera de todo orden jurídico.
29. En cuanto al primer motivo, el Apelante señala que, si bien el Artículo 3 del Reglamento de la CCRC indica que esta debe tener en cuenta sus criterios, estos se encuentran en decisiones anteriores, de casos particulares y que no son de público conocimiento. En la Decisión Apelada no se cita ningún criterio o precedente que indique que la indemnización es de tres meses de salario, solo se limita a indicar que ese es un criterio bien establecido por la CCRC. Las resoluciones de la CCRC no están disponibles para el público, por lo cual no es posible conocer cuáles son sus “criterios”. Para que un criterio sea válido este debe ser transparente y público.
30. En cuanto al segundo motivo, la Decisión Apelada, a pesar de reconocer que se debe acudir a lo establecido por las partes en el contrato, omitió por completo la voluntad de éstas. Asimismo, no tuvo en cuenta que el Artículo 31 LFT establece que los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado.
31. En el Cuarto Contrato, las Partes expresamente establecieron que la indemnización a favor del jugador se debe calcular de acuerdo con lo establecido en el Artículo 50, fracción III, de la LFT. Dicha norma establece que: “Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley”.
32. El Apelante hace énfasis en la palabra “además” establecida en dicha norma. Así, argumenta que la indemnización no se limita a los tres meses de salario establecidos en la fracción III, sino que adicionalmente se deben tener en cuenta las indemnizaciones de las fracciones anteriores. En ese sentido, se debe remitir a las fracciones I y II que establecen:

“I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados”.

33. La relación de trabajo entre el Apelante y el Apelado fue de tiempo determinado, por lo cual aplica la fracción I de la norma. Asimismo, el Jugador reclama que la relación de trabajo entre las Partes duró más de un año, pues inició en 2014 y finalizó en 2023. A pesar de que las Partes suscribieron varios contratos, el Jugador estuvo vinculado en forma ininterrumpida al Club por nueve años.
34. De esta manera, al calcular la indemnización a favor del Apelante teniendo en cuenta las fracciones I y III del Artículo 50 de la LFT, se obtiene la suma de [...]. A la anterior suma se le debe restar los tres meses de indemnización que el Apelado ya pagó al Apelante, por lo cual la deuda a su favor asciende a la suma de [...].
35. De acuerdo con el Apelante, el valor de la indemnización así calculada equivale a [...], lo cual es consistente con la suma que debía pagar el Jugador al Club en caso de que fuera éste quien decidiera terminar unilateralmente el Cuarto Contrato.
36. Por el contrario, la indemnización que el Apelado pagó al Apelante equivale al [...] de lo que el Jugador debía pagar si hubiera sido este quien decidiera terminar el Cuarto Contrato. Para el Apelante, esto pone en evidencia que la indemnización que pagó el Club es desproporcionada.
37. Si el TAS considerara que la relación laboral entre Partes es menor a un año (teniendo en cuenta únicamente el Cuarto Contrato), entonces la indemnización sería de [...], a los cuales se debe restar la suma ya pagada por el Apelado.
38. El Apelante alega que el Apelado pretende que el Cuarto Contrato se interprete en forma equivocada y restringida a lo establecido únicamente en la fracción III del Artículo 50 de la LFT. De acuerdo con esto, el Apelante considera que la controversia surge a partir de las diferencias que tienen las Partes frente a la interpretación del contrato.

39. Con base en lo anterior, el Apelante argumenta que, ante la duda en la interpretación del Cuarto Contrato, se debe aplicar el principio *in dubio contra stipulatorem*. Así, señala que quien elaboró el contrato fue el Club y, en consecuencia, las estipulaciones de este deben ser interpretadas en su contra. Además, el Apelante, como trabajador, es la parte débil de la relación contractual, por lo cual aplica el principio *in dubio pro operario*. Este último principio es aplicable bajo la ley mexicana de trabajo y bajo el derecho suizo. Para el Apelante, la interpretación más favorable al trabajador, en este caso, es que la indemnización por terminación anticipada y sin justa causa se debe calcular teniendo en cuenta los criterios establecidos en las fracciones I y III del Artículo 50 de la LFT.
40. Finalmente, por la terminación unilateral y sin justa causa del trabajo, el Apelante solicita que el TAS aplique las sanciones deportivas y disciplinarias correspondientes. Esto es, aquellas descritas en el Artículo 17 del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencias del Jugador de la FIFA (“RETJ”).

V.1.1 SOLICITUD DEL APELANTE

41. Con base en los anteriores argumentos, el Apelante solicita al TAS:

a) Desestime la decisión de la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C. dictada con fecha 3 de enero de 2024, misma que fue notificada el 8 de enero de 2024.

b) Dicte una nueva resolución, condenando al Club B. al pago de una indemnización, por el monto de [...], en términos del cálculo detallado que se realiza en el punto 22 del presente escrito.

c) Subsidiariamente, y en caso de que este Tribunal considerara que la indemnización debe calcularse solo respecto al último contrato firmado por “El Club” y “El Jugador”, condene al Club B. al pago de una indemnización, por el monto de [...], en términos del cálculo detallado que se realiza en el punto 23 del presente escrito.

d) Condenar al Club B. al pago de todas las costas y costos legales derivados del presente recurso, así como los incurridos por el Apelante en este procedimiento, mismos que estimamos en un mínimo de [...].”

V.2 ARGUMENTOS DEL APELADO

42. Por su parte, el Apelado señala que la CCRC aplicó correctamente las normas para el cálculo de la indemnización por la terminación unilateral y sin justa causa del Cuarto Contrato. Al efecto, señala que los reglamentos de la CCRC son aplicables en la medida que son parte de la normativa de la Federación Mexicana de Fútbol (“FMF”) y, en ese sentido, fueron establecidos en desarrollo del principio de libre asociación reconocido por la ley mexicana, la ley suiza y el TAS.
43. Asimismo, argumenta que el Artículo 3 del reglamento de la CCRC establece las fuentes de derecho que se deben aplicar a las disputas que son de conocimiento de ese organismo. Ese reglamento fue aprobado por la FMF y por la Asociación Mexicana de Futbolistas Profesionales. Esta última es la representante de los jugadores de fútbol en México.
44. El reglamento de la CCRC debe ser observado a cabalidad y no se le puede pedir a ese organismo que actúe en una forma diferente. Para el Apelado, no cumplir con lo dispuesto por dicho reglamento implicaría vulnerar el principio de legalidad, la autonomía asociativa y autogestión de las federaciones deportivas.
45. En ese orden de ideas, el Apelado señala que el Jugador aceptó someterse a los reglamentos de la FMF, al estar afiliado voluntariamente a esta. Por lo tanto, el Jugador estaba de acuerdo con que la CCRC utilizara sus criterios para resolver las disputas que surgieran con el Club. Además, en el Cuarto Contrato, las Partes pactaron resolver sus controversias ante la CCRC y someterse a su reglamento. En ese sentido, el Apelante aceptó la prelación normativa que aplica la CCRC.
46. Asimismo, el Apelado considera que el criterio de indemnización utilizado por la CCRC en la Decisión Apelada no es arbitrario, ya que se trata de un criterio fijo y pre establecido en normas generales. Al efecto, indica que el Artículo 123 de la Constitución Política mexicana establece que el patrono que despida a un obrero sin causa justificada debe indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.
47. De igual forma, el criterio utilizado por la CCRC ha sido reiterado en sus diferentes decisiones sin que ningún jugador lo haya cuestionado o rechazado. No obstante, dicho organismo no está obligado a publicar sus decisiones, ya que la FMF es una persona de derecho privado y en México no existe ninguna norma que obligue a las personas de esta naturaleza publicar sus decisiones. Igualmente, aunque el Apelante argumenta que la FIFA obliga a las órganos jurisdiccionales de las federaciones a publicar sus decisiones, el

Jugador no demostró la existencia de esa obligación, pues no allegó los reglamentos de la FIFA que la contienen. En cualquier caso, la norma a la que hace referencia el Apelante no estaba en vigencia cuando la CCRC adoptó la Decisión Apelada.

48. Por otra parte, el Apelado alega que el Apelante conocía o debió conocer los criterios de la CCRC y que, en todo caso, la ignorancia de la ley no es excusa para su cumplimiento. Al efecto, señala que, durante su vida laboral el Jugador debió informarse sobre los reglamentos y criterios de la CCRC, y que ha contado con los recursos económicos y la asesoría jurídica para obtener la información que requiriera por parte de ese órgano. Los jugadores tienen representantes ante la FMF y estos les deben informar sobre los criterios de la CCRC. El Apelante no puede pretender un derecho mejor que el de los demás jugadores que han acudido ante la CCRC. El criterio de indemnización es aplicable para todos.
49. En cualquier caso, el Apelado alega que pagó la indemnización establecida en el Cuarto Contrato, que corresponde únicamente a tres meses de salario. En efecto, las Partes, a pesar de tener conocimiento del contenido completo del Artículo 50 de la LFT, solamente decidieron hacer referencia a la fracción III de éste y omitieron las fracciones anteriores. En ese sentido, para el Apelado, la interpretación correcta del contrato es que las Partes limitaron la indemnización a favor del Jugador a tres meses de salario. Esto, además, lo confirma la conducta del Club al momento de hacer el pago de la indemnización.
50. De acuerdo con los criterios de interpretación de los contratos del TAS, se debe tener en cuenta la intención verdadera de los contratantes, el contenido de sus declaraciones, el contexto y la forma en que una persona razonable hubiera entendido una declaración.
51. El Apelado argumenta que el Jugador, que contaba con asesoría legal, conoció los borradores del Cuarto Contrato y tuvo la oportunidad de formular inquietudes y sugerir cambios. Sin embargo, jamás realizó cuestionamientos respecto de la indemnización.
52. Asimismo, señala que en la página web de la Asociación Mexicana de Futbolistas Profesionales se informa que la indemnización por terminación unilateral del contrato deportivo de trabajo corresponde a tres meses de salario. Es decir que, en el contexto del fútbol mexicano, existe consenso de que esa es la indemnización correspondiente. En la Decisión Apelada, la CCRC también entendió, a partir de la interpretación del Cuarto Contrato, que la indemnización pactada por las Partes a favor del Jugador era de tres meses de salario.

53. En forma subsidiaria, el Apelado argumenta que la relación laboral de las Partes tuvo una vigencia menor a un año. Esto, ya que la Cláusula Segunda del Cuarto Contrato señala que la duración de este correspondería a los torneos Clausura y Apertura 2023. La interpretación de dicha estipulación en conjunto con la LFT indica, sin lugar a equívocos, que la relación laboral es inferior a un año. La justicia mexicana ha entendido que el régimen laboral de los futbolistas profesionales es especial y diferente al de un trabajador común.
54. De igual forma, en las consideraciones del Cuarto Contrato las Partes hicieron referencia a artículos de la LFT que permiten acotar su relación laboral únicamente a la duración de los torneos Clausura 2023 y Apertura 2023 de la Liga MX. Estas consideraciones y referencias no se hicieron en los contratos anteriores entre las Partes. En el Cuarto Contrato, la intención de las Partes era empezar su relación laboral desde cero, bajo el entendido que todos los derechos y obligaciones de los contratos anteriores estaban plenamente saldados y finiquitados.
55. Además, señala el Apelado, que el representante del Jugador, cuando finalizó la relación contractual, solicitó al Club el pago de los salarios restantes del Cuarto Contrato. En criterio del Apelado, esa manifestación demuestra que el entendimiento del Jugador era que la relación contractual era de un año.
56. Asimismo, en el procedimiento ante la CCRC, el Jugador afirmó que la relación contractual tenía una vigencia determinada de un año y, en su petición de indemnización, su reclamo se fundó en el supuesto de una duración contractual de un año. En ese sentido, el Apelante no puede modificar ante el TAS las reclamaciones que presentó ante la CCRC. Si en la primera instancia alegó que la relación contractual fue de un año, no puede reclamar algo diferente ante el TAS.
57. Así, el Apelado argumenta que, en el evento en que el Árbitro Único considere que los criterios de indemnización utilizados en la Decisión Apelada no son aplicables y que se debe acudir al artículo 50 de la LFT, entonces se debe tener en cuenta que el Jugador prestó sus servicios al Club durante cinco meses y ocho días del año 2023. Por lo tanto, el cálculo de la indemnización, de acuerdo con la fracción I de dicha norma, de ninguna manera puede superar el valor que corresponda al salario de 2 meses y 19 días bajo el Cuarto Contrato.
58. Finalmente, el Apelado señala que el RETJ no es aplicable al presente caso y así lo reconoce el Apelante en su Memoria de Apelación. En ese sentido, las sanciones deportivas y disciplinarias contra el Club que solicita el Apelante son improcedentes. Además, las únicas

que pueden aplicar este tipo de sanciones son las federaciones de fútbol, sin embargo, la FMF no fue llamada en el presente procedimiento.

V.2.1 SOLICITUD DEL APELADO

59. Con base en los anteriores argumentos, el Apelado solicita al TAS:

1. Aceptar la presente Contestación de CLUB B. contra la Memoria de Apelación de A. en el presente procedimiento.

2. Desestimar en su totalidad la apelación de A. en contra de la decisión emitida por la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias de la Federación Mexicana de Fútbol de fecha 3 de enero de 2024 y notificada a las Partes el 8 de enero de 2024 en el asunto con Ref. CCRC048/06/23.

3. Confirmar en su totalidad la decisión emitida por la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias de la Federación Mexicana de Fútbol de fecha 3 de enero de 2024 y notificada a las Partes el 8 de enero de 2024 en el asunto con Ref. CCRC048/06/23.

Alternativamente a los puntos 2 y 3 de nuestra petición, en el improbable caso de que este Tribunal decida ir en contra del Criterio bien establecido de la FMF:

4. Confirmar que CLUB B. únicamente tendría que pagar a A. como remanente de la compensación por la terminación del Contrato Deportivo por Tiempo Determinado entre el Club y el Jugador de fecha 1 de enero de 2023 una cantidad que de ninguna manera debe superar el valor de 2 meses y 19 días de salario previsto en el Contrato Deportivo por Tiempo Determinado entre el Club y el Jugador de fecha 1 de enero de 2023.

En cualquier caso,

5. Ordenar a A. cubrir la totalidad de los costes de este arbitraje, incluyendo los costes administrativos de este Tribunal y los honorarios del Árbitro Único para esta disputa.

6. Ordenar a A. pagar a CLUB B. la cantidad de [...] por concepto de gastos de representación legal con motivo de este procedimiento.”

VI COMPETENCIA DEL TAS

60. El Artículo R47 del Código establece:

“Se puede presentar una apelación contra la decisión de una federación, asociación u otra entidad deportiva ante el TAS si los estatutos y reglamentos de dicha entidad deportiva así lo establecen o si las partes han convenido un acuerdo de arbitraje específico y siempre que la parte apelante haya agotado los recursos legales de que dispone con anterioridad a la apelación, de conformidad con los estatutos o reglamentos de dicha entidad deportiva”.

61. En concordancia con lo anterior, la competencia del TAS se deriva del artículo 91 de los Estatutos de la FMF que señala:

“El Afiliado, por disposición de la FIFA, podrá interponer recurso de apelación ante el TAS, con sede en Lausana, Suiza, siempre y cuando se hayan agotado todas las instancias jurisdiccionales de LA FEDERACIÓN.

Dicho recurso deberá interponerse en un plazo de 21 días naturales tras la notificación de la decisión recurrida.

El TAS no se ocupa de recursos relacionados con:

a) Violaciones de las Reglas de Juego.

b) Suspensiones de hasta cuatro partidos o de menos de tres meses.

c) Decisiones contra las que quepa interponer un recurso de apelación ante un tribunal de arbitraje independiente y debidamente constituido, reconocido bajo la reglamentación de una Asociación o de una Confederación.”

62. La Decisión Apelada no se relaciona con ninguna de las excepciones contempladas en la norma antes transcrita. Asimismo, el Apelado no discute la jurisdicción del TAS y, por el contrario, las Partes la confirman con la firma de la Orden de Procedimiento.

63. Lo anterior permite al Árbitro Único concluir que el TAS es competente para conocer de la apelación presentada en este procedimiento.

VII ADMISIBILIDAD

64. El Artículo R49 del Código establece:

“En ausencia de plazo fijado en los estatutos o reglamentos de la federación, asociación o entidad deportiva en cuestión o en un acuerdo previo, el plazo para presentar la apelación será de veintidós días a partir de la recepción de la decisión que es objeto de apelación. El/La Presidente/a de la Cámara no iniciará ningún procedimiento si la declaración de apelación se presenta manifiestamente fuera de plazo, y así lo notificará a la persona que haya presentado la declaración. Al inicio de un procedimiento, una parte podrá solicitar al/a la Presidente/a de la Cámara o al/a la Presidente/a de la Formación, en el caso de que ya se haya constituido, que le ponga fin si la declaración de apelación se ha presentado fuera de plazo. El/La Presidente/a de la Cámara o el/la Presidente de la Formación adoptará su decisión después de haber invitado a las otras partes a presentar su posición al respecto.”

65. Por su parte, el Artículo 91 de los Estatutos de la FMF citado en el acápite anterior establece un plazo para presentar la apelación igual al señalado en el artículo R49 del Código.
66. La Decisión Apelada fue notificada al Apelante el 8 de enero de 2024 y la Declaración de Apelación fue presentada ante el TAS el 17 de enero de 2024. Esto es, dentro del término establecido en las normas aplicables. Asimismo, el Apelado no cuestiona la admisibilidad de la aplicación.
67. De acuerdo con lo anterior, la apelación presentada por el Apelante en contra de la Decisión Apelada es admisible.

VIII LEY APLICABLE

68. El Artículo R58 del Código establece:

“La Formación resolverá la controversia de acuerdo con las regulaciones aplicables y, subsidiariamente, con las normas jurídicas elegidas por las partes o, en ausencia de dicha elección, de acuerdo con la ley del país en el que la federación, asociación o entidad deportiva que haya emitido la decisión recurrida esté domiciliada o de acuerdo con las normas jurídicas que la Formación considere apropiadas. En este último caso, la Formación deberá motivar su decisión”.

69. En la Cláusula Trigésima Primera del Cuarto Contrato, las Partes acordaron la ley aplicable de la siguiente manera:

“Las Partes convienen expresa e irrevocablemente que, atendiendo a las funciones, ámbito, dependencia jerárquica y retribución aquí previstas el presente Contrato, se encuentra

sujeto para su interpretación y cumplimiento a lo dispuesto en el presente Contrato, por las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno, el Código de Ética, la Política Anticorrupción, y la Política de Conflicto de Interés del Club, por los Estatutos y Reglamentos de la FMF, por los Reglamentos de Competencia de la LIGA MX, por las disposiciones de la LFT relativas a los deportistas profesionales y demás aplicables y subsidiariamente por la normativa FIFA, particularmente, por el RETJ de FIFA”. (sic)

70. En virtud de lo anterior, el Árbitro Único considera que son aplicables los reglamentos del Club, los reglamentos de la FMF y la LFT mexicana.

IX CONSIDERACIONES SOBRE EL FONDO DEL LITIGIO

71. A continuación, se procede a analizar los hechos discutidos en el presente procedimiento. Para el efecto, el Árbitro Único considera que se debe analizar los siguientes aspectos para adoptar su decisión:

- ¿Determinó correctamente la Decisión Apelada la indemnización a favor del Jugador por la terminación anticipada, unilateral y sin justa causa del Cuarto Contrato?
- En caso negativo, ¿cuál es la indemnización correspondiente?
- ¿Es aplicable la sanción deportiva contenida en el Artículo 17(4) RETJ de la FIFA?

72. Antes de resolver las anteriores cuestiones, el Árbitro Único pone de presente que las Partes no discuten si la terminación del Cuarto Contrato por parte del Apelado fue con o sin justa causa y si hay lugar o no a una indemnización al favor del Jugador. El Apelado reconoce que terminó el Cuarto Contrato de forma anticipada, unilateral y sin justa causa. En ese sentido, lo único que se discute en este procedimiento es el monto y forma de determinación de la indemnización correspondiente.

¿Determinó correctamente la Decisión Apelada la indemnización a favor del Jugador por la terminación anticipada, unilateral y sin justa causa del Cuarto Contrato?

73. En la Cláusula Décimo Octava del Cuarto Contrato, las Partes establecieron las indemnizaciones aplicables en caso de terminación anticipada y sin justa causa del contrato. Así, en relación con la terminación del Cuarto Contrato por parte del Club, las Partes acordaron:

“DÉCIMA OCTAVA (...) Por su parte, en el caso de que el Club, durante la Vigencia del Contrato, decidiera, sin justa causa, rescindir el mismo anticipadamente, se estará a lo dispuesto en el artículo 50 fracción III de la LFT, por el cual se regula el pago indemnización en caso de rescisión de las relaciones de trabajo”.

74. Junto con la notificación de la terminación anticipada y sin justa causa del Cuarto Contrato, el Apelado pagó al Apelante la suma equivalente de tres meses de salario como indemnización. La Decisión Apelada consideró que esa indemnización era correcta ya que se ajustaba a los criterios establecidos por la CCRC y a lo acordado por las Partes en el Contrato.
75. El Apelante considera que la Decisión Apelada es incorrecta, ya que los criterios de la CCRC no son aplicables y, además, ésta desconoce la voluntad de las Partes. Al respecto, señala que los criterios de la CCRC nos son públicos y, por lo tanto, son desconocidos, lo cual implica que no son válidos.
76. De acuerdo con lo anterior, corresponde al Árbitro Único determinar si la indemnización establecida en la Decisión Apelada es correcta. Para el efecto, es necesario remitirse a las normas aplicables al fondo de la controversia.
77. La Cláusula Trigésima Primera del Cuarto Contrato señala que serán aplicables, en primer lugar, los reglamentos y políticas del Club; los estatutos y reglamentos de la FMF y de la LigaMX; y la LFT y, subsidiariamente, los reglamentos de la FIFA. Así, observa el Árbitro Único que existen varios cuerpos normativos aplicables que conflictúan entre ellos, por lo cual deberá determinar cuál es la norma más adecuada para resolver la disputa en torno a la indemnización correspondiente al Jugador.
78. Los reglamentos y políticas del Club no contienen norma alguna que establezca la indemnización a favor de un jugador en caso de terminación unilateral, anticipada y sin justa causa del contrato de trabajo.
79. Por su parte, entre los reglamentos y estatutos de la FMF aportados por las Partes tampoco se encuentran disposiciones que regulen dicha materia. La propia Decisión Apelada señala que, en los reglamentos de la CCRC no existe ninguna norma que establezca expresamente la forma en que debe ser cubierta la indemnización en cuestión. No obstante lo anterior, el Artículo 3 del Reglamento de la CCRC señala que, para resolver las controversias que son de su conocimiento, dicho organismo debe aplicar en estricto orden (i) sus reglamentos y criterios, (ii) el contrato y, subsidiariamente, (iii) la LFT.

80. Según la Decisión Apelada, sus criterios establecen que la indemnización por la terminación sin justa causa del contrato de trabajo corresponde a tres meses de salario. Asimismo, la Decisión Apelada indica que este criterio coincide con lo acordado por las Partes en la Cláusula Décimo Octava del Cuarto Contrato y con la fracción III de la LFT. Al efecto, señaló la Decisión Apelada:

*“En ese orden de ideas, de acuerdo con el criterio bien establecido por la CCRC, es claro que la indemnización que le correspondería al jugador derivado de la terminación anticipada de la relación laboral, sería el pago de tres meses de salario, máxime si tomamos en cuenta que **también del propio Contrato Deportivo de Trabajo celebrado entre las partes, se desprende, precisamente de la Cláusula Décima Sexta último párrafo, que las mismas establecieron que en el supuesto de que el Club decidiera rescindir sin causa justificada el Contrato en cuestión, estaría obligado a pagar al jugador lo correspondiente a tres meses de salario de la contraprestación establecida en la Cláusula Tercera, lo cual inclusive se encuentra sustentado en la LFT**”.* (Énfasis añadido)

81. Tras la revisión de la Decisión Apelada, el Árbitro Único encuentra que, aunque la CCRC señala que son aplicables sus criterios en materia de indemnización, jamás señala la fuente de esos criterios, ni indica cómo y en que contexto fueron fijados. Por el contrario, la Decisión Apelada admite que tales criterios de indemnización no se encuentran preestablecidos en los reglamentos de la FMF.
82. Así, no es posible determinar si el criterio de indemnización de tres meses de salario es aplicable en todas las situaciones de terminación de un contrato laboral sin justa causa o si se debe revisar caso por caso. Por ejemplo, no es conocido si dicho criterio ha sido adoptado en situaciones en las que las partes del contrato de trabajo no establecieron una indemnización o si la CCRC ha señalado que las partes no pueden pactar una indemnización diferente. De hecho, en desarrollo de la autonomía de la voluntad de las partes, estas pueden pactar penalidades o indemnizaciones contractuales superiores a las establecidas en una norma, siempre y cuando estas no sean desproporcionadas.
83. Las Partes tampoco aportaron prueba alguna que demostrara cuáles son los criterios de la CCRC para determinar la indemnización por la terminación sin justa causa de un contrato laboral deportivo. El Árbitro Único coincide con el Apelante en que, para que los criterios de indemnización de la CCRC sean aplicables, es necesario que estos se encuentran claramente establecidos y sean conocidos por los diferentes interesados. No es posible pretender que las partes de un contrato se encuentren vinculadas por unos criterios que no

están debidamente publicados y que se encuentran en decisiones desconocidas para estas sobre relaciones contractuales que les son ajenas.

84. Dar prevalencia a los criterios de la CCRC, establecidos en decisiones de carácter jurisdiccional, sobre otras normas y sobre la voluntad de las partes implica admitir que tales decisiones tienen una jerarquía superior a la de las leyes y reglamentos proferidos por los órganos competentes. En otras palabras, se le estaría otorgando a la CRC funciones legislativas que, en realidad, corresponden a la asamblea de la FMF.

85. El Apelado argumenta que el Apelante podía tener conocimiento de estos criterios ya que están publicados en la página web de la Asociación Mexicana de Futbolistas Profesionales (Prueba N°24 de la Contestación) en los siguientes términos:

*“Si te despidieron, **tienes derecho a una indemnización (la Ley marca un mínimo de tres meses de salario)**, además deben de estar al corriente de los pagos de tu salario y premios. Si llegan a un acuerdo, debes firmar un Convenio de Terminación Anticipada de Contrato, este convenio debe incluir el pago de lo que acordaron como indemnización en caso de que te paguen en varias exhibiciones. Si se niegan a darte lo que por derecho te corresponde, puedes llevar a cabo una controversia”.* (Énfasis añadido)

86. La publicación contenida en la página web antes citada indica que la indemnización **mínima** que debe recibir un jugador por la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo corresponde a tres meses de salario. La palabra “mínimo” implica que la indemnización puede ser, incluso, superior. Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando las partes del contrato así lo pactan.

87. Ahora bien, el razonamiento de la Decisión Apelada indica que los criterios de la CCRC corresponden en forma idéntica con lo establecido por las Partes en el Cuarto Contrato y por la LFT. En ese sentido, es necesario remitirse a estas fuentes para determinar si la indemnización aplicable a este caso particular corresponde o no al mínimo de tres meses.

88. Como se advirtió antes, la Cláusula Décima Octava del Cuarto Contrato señala que la indemnización a favor del Jugador en caso de terminación anticipada, unilateral y sin justa causa por parte del Club “*se estará a lo dispuesto en el artículo 50 fracción III de la LFT*”. En el presente caso existe controversia sobre la interpretación de esta disposición contractual. El Apelante, por una parte, argumenta que la fracción III de la norma referida indica que, además de los tres meses de salario, se debe pagar la indemnización contenida en las fracciones I y II precedentes, según corresponda.

89. Por su parte, el Apelado señala que la intención de las Partes era limitar la indemnización a los tres meses de salario a los que hace referencia la fracción III de la norma en cuestión. Al respecto, argumenta que el Jugador conoció, junto con su asesor legal, el borrador del Cuarto Contrato y jamás realizó comentario alguno frente a la indemnización. Además, señala que en el contexto del fútbol mexicano existe consenso en que la indemnización por terminación sin justa causa del contrato deportivo de trabajo es de tres meses de salario. Al efecto, se remite a los criterios de la CCRC y a lo indicado en la página web de la Asociación Mexicana de Futbolistas Profesionales.

90. De acuerdo con la jurisprudencia del TAS, en la interpretación de una cláusula contractual el tribunal arbitral debe tener en cuenta, en primer lugar, la intención de las partes. Sin embargo, cuando esta real intención no puede ser establecida, se debe acudir a los postulados de la buena fe para interpretar el contrato:

“(...) Where a factual consensus cannot be proven, the declarations of the parties must be interpreted pursuant to the principle of good faith in the sense in which they could and should have been understood, taking into account the wording, the context as well as all circumstances”. (CAS 2022/A/9170)

“Cuando no se puede probar un consenso fáctico, las declaraciones de las partes deben interpretarse conforme al principio de buena fe en el sentido en que podrían y deberían haber sido entendidas, teniendo en cuenta la redacción, el contexto y todas las circunstancias”. (Traducción del Árbitro Único)

91. Así, los criterios de interpretación de los contratos establecidos por el TAS indican que, cuando no sea posible conocer la verdadera intención de las partes, esta se debe interpretar a partir de la redacción de la cláusula, el contexto y demás circunstancias, así como desde el punto de vista de una persona razonable (*ib.*).

92. En el presente caso, la Cláusula Décimo Octava del Cuarto Contrato indica que, para calcular la indemnización a favor del Jugador por la terminación unilateral y sin justa causa del contrato por parte del Club, “*se estará a lo dispuesto en el artículo 50 fracción III de la LFT*”. En ese sentido, para interpretar esta cláusula, en primer lugar, se debe hacer remisión a la norma invocada en ésta, la cual señala:

“Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán: (...)

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.” (Énfasis añadido)

93. La redacción de la norma a la que se remitieron las Partes establece que la indemnización correspondiente equivale a tres meses de salario además de las indemnizaciones señaladas en las fracciones I y II, según sea el caso. De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua “además” significa “con demasía o exceso”, y es sinónimo de “asimismo”, “también” e “igualmente”. De esta manera, la redacción de la norma es clara en señalar que la indemnización a la que hace referencia no se limita a tres meses de salario, sino que también contempla las indemnizaciones de las fracciones que le anteceden.
94. El Apelado argumenta que la intención de las Partes era limitar la indemnización a favor del Jugador a los tres meses de salario que señala la norma en cuestión. Sin embargo, para el Árbitro Único esa no es la interpretación adecuada. En primer lugar, la fracción III del Artículo 50 de la LFT establece en forma inequívoca que a la indemnización correspondiente a tres meses de salario se le debe adicionar la indemnización de las fracciones I y II que corresponda.
95. En segundo lugar, en el contexto del fútbol mexicano y, en general, del fútbol mundial, es común que las partes de un contrato laboral pacten indemnizaciones superiores a las establecidas en la ley. En efecto, como se desprende a la Prueba N°24 de la Contestación del Apelado, la Asociación Mexicana de Futbolistas Profesionales, la indemnización de tres meses de salario es el mínimo con el que debe cumplir el empleador que termina un contrato laboral unilateralmente y sin justa causa. Lo anterior significa que es posible pactar una indemnización adicional o superior. Por otra parte, en los contratos que se rigen por el RETJ de la FIFA se establece la indemnización aplicable en caso de que las partes no ha acordado una indemnización diferente. Es decir, que la FIFA reconoce que la indemnización establecida en el RETJ es subsidiaria, pues las partes pueden pactar una indemnización mejor a la que establecen sus reglamentos.
96. El Árbitro Único insiste en que, en este caso, no se puede acudir a los criterios de indemnización de la CCRC, pues se desconoce el contexto en el que estos son aplicables. En este punto, el Apelado alega que los criterios de la CCRC provienen del artículo 123 de la Constitución mexicana. No obstante, pasa por alto que la LFT desarrolla dicha

disposición constitucional, según se desprende de su artículo 1, y establece indemnizaciones adicionales.

97. El Árbitro Único considera que, si la verdadera intención de las Partes fuera establecer como indemnización a favor del Jugador el mínimo de tres meses de salario, lo habrían señalado expresamente en vez de hacer referencia a una norma que contiene una indemnización adicional. De igual forma, si la intención de las Partes fuera que la indemnización a favor del Jugador se rigiera por los criterios de la CCRC y no por la LFT, así lo hubieran señalado.
98. Adicionalmente, al interpretar el inciso sexto de la Cláusula Décimo Octava del Cuarto Contrato (correspondiente a la indemnización a favor del Jugador) con el inciso primero de la misma disposición también se llega a la conclusión de que la intención de las Partes era establecer una indemnización superior al mínimo de tres meses a favor del Jugador. En efecto, en el primer inciso, que trata de la indemnización a favor del Club en caso de que fuera el Jugador quien terminara el contrato unilateralmente y sin justa causa, establece que el valor pactado “*ha sido libre y voluntariamente determinado por las Partes tomando en consideración todas aquellas cantidades que han sido invertidas por parte del Club durante la formación, adaptación y/o selección del Jugador (...)*”. Esta manifestación de las Partes sugiere que la indemnización a favor del Club, sustancialmente superior a la del Jugador, se fijó con base en las inversiones que ha hecho el Club en el desarrollo profesional del Jugador. Así, bajo los postulados de la buena fe, proporcionalidad y reciprocidad, se debe interpretar que la indemnización a favor del Jugador también tiene en cuenta su trayectoria en el Club por varios años y, por lo tanto, las Partes deseaban que fuera superior al mínimo establecido en la ley.
99. Finalmente, en el marco de las relaciones laborales opera el principio *in dubio pro operario* cuando la redacción de una disposición contractual no es clara o es ambigua. Dicho principio establece que, en estos casos, se debe aplicar la interpretación más favorable para el trabajador. Aunque el Árbitro Único considera que, bajo el análisis previo es claro que la intención de las Partes era aplicar en su integridad el Artículo 50 de la LFT, bajo el principio *in dubio pro operario* está también es la interpretación que más favorece al Jugador.
100. Así las cosas, el Árbitro Único considera que la Decisión Apelada estableció incorrectamente la indemnización a favor del Apelante por la terminación unilateral,

anticipada y sin justa causa por parte del Apelado del Cuarto Contrato. En ese sentido, corresponde ahora establecer cuál es la indemnización correcta.

¿Cuál es la indemnización que le corresponde al Jugador?

101. Una vez establecido que, de conformidad con la Cláusula Décima Octava del Contrato, la indemnización a favor del Jugador es aquella establecida en la fracción III del artículo 50 LFT, es necesario remitirse a esta norma para establecer el monto correspondiente. Así, en primer lugar, se encuentra que la indemnización es de tres meses de salario más las indemnizaciones establecidas en las fracciones I y II de la norma, las cuales establecen:

“I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. (...).”

102. En el caso que nos ocupa, es un hecho no discutido que la relación laboral de las Partes no fue por un tiempo indeterminado. Sin embargo, existe controversia frente a la duración de la relación laboral. El Apelante sostiene que, para efectos del cálculo de la indemnización, se debe tener en cuenta que estuvo vinculado al Club desde el año 2014 a través de varios contratos consecutivos y sin interrupción. En ese sentido, considera que su vínculo laboral con el Apelado supera un año. Por su parte, el Apelado indica que, si bien el Apelante fue jugador del Club desde el 2014, para efectos de la indemnización únicamente se debe tener en cuenta la vigencia del Cuarto Contrato, que corresponde a un año. Al efecto, manifiesta que las Partes se encuentran a paz y salvo por concepto de los derechos y obligaciones emanados del Primer, Segundo y Tercer Contrato, y que su intención con el Cuarto Contrato fue empezar su relación desde ceros.
103. Por lo tanto, corresponde al Árbitro Único determinar de cuánto fue la duración de la relación laboral de las Partes para efectos del cálculo de la indemnización a favor del Jugador. En primer lugar, el Árbitro Único observa que la Cláusula Segunda del Cuarto Contrato estableció que la vigencia del mismo se extendería desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023, esto es, por un año.

104. La indemnización por terminación sin justa causa de la relación laboral contenida en la Cláusula Décima Octava del Contrato pretendía regular lo concerniente exclusivamente a ese contrato y no a los demás suscritos entre las Partes. De hecho, los contratos anteriores contienen cláusulas referentes a la indemnización por terminación sin justa causa redactadas en términos distintos a la del Cuarto Contrato.
105. Asimismo, el Árbitro Único coincide con el Apelado en que las relaciones laborales entre clubes de fútbol y jugadores tienen una naturaleza especial frente a las relaciones laborales ordinarias, lo cual permite que los jugadores se vinculen a los equipos de fútbol y la duración de su relación contractual se limite a la duración de las temporadas de competencia. La naturaleza especial del vínculo laboral de los deportistas es reconocida por el artículo 239 LFT que señala:
- “Artículo 293.- Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado.”*
106. A partir de la norma anterior se entiende que, una vez finalizada una temporada o la vigencia de un contrato previo, las partes pueden estipular un nuevo término. De lo contrario, se entenderá que el vínculo laboral continúa por un término indeterminado. En el caso que nos ocupa, una vez finalizado el término del Tercer Contrato, las Partes estipularon un nuevo término en el Cuarto Contrato, por lo cual no se puede concluir que la relación laboral es indefinida o superior a un año.
107. Adicionalmente, el Árbitro Único encuentra que en el proceso ante la CCRC el Apelante jamás reclamó que la indemnización debía ser calculada considerando una relación laboral superior a un año. Por el contrario, en la instancia federativa, el Apelante afirmó que el vínculo laboral con el Apelado tuvo una vigencia de un año y reclamó la indemnización correspondiente bajo ese supuesto. A pesar de que el Artículo 57 del Código otorga al Árbitro Único la facultad de revisar *de novo* la disputa, esta facultad no le permite decidir reclamaciones que no fueron objeto de la Decisión Apelada. La jurisprudencia del TAS ha señalado que la revisión *de novo* no puede ser más amplia que la del órgano que emitió la decisión impugnada (CAS 2021/A/8318).

108. Así las cosas, el Árbitro Único concluye que la relación de trabajo entre el Club y el Jugador bajo el Cuarto Contrato tuvo una vigencia determinada de un año. Por lo tanto, además de la indemnización de tres salarios mensuales prevista en la fracción III del artículo 50 LFT, el Apelado debe pagar al Apelante una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.
109. En la Cláusula Tercera del Cuarto Contrato, las Partes establecieron que el Apelante recibiría mensualmente la suma de [...]. La relación contractual inició el 1 de enero de 2023 y finalizó el 8 de junio de 2023, cuando el Club decidió dar por terminado el Cuarto Contrato de forma anticipada y sin justa causa. Es decir que el Jugador prestó al Club sus servicios durante cinco meses y ocho días, lo que equivale a ciento cincuenta y ocho días. Así, la mitad del tiempo corresponde a setenta y nueve días; esto es, dos meses y diecinueve días.
110. De acuerdo con lo anterior, la indemnización a favor del Apelado corresponde a la suma de [...] discriminados de la siguiente manera:
- Indemnización correspondiente a la fracción II del artículo 50 LFT: [...]
 - Indemnización correspondiente a la fracción III del artículo 50 LFT: [...]
111. Ahora bien, es un hecho no controvertido que el Apelado ya pagó al Apelante la suma de [...]. En ese sentido, la suma pendiente de pago por concepto de la indemnización a favor del Apelante asciende a la suma de [...].

¿Es aplicable la sanción deportiva contenida en el Artículo 17(4) RETJ de la FIFA?

112. El Apelante solicita que, en caso de que el Árbitro Único determine que la relación laboral de las Partes tuvo una vigencia de un año, se imponga al Apelado la sanción deportiva de que trata el Artículo 17 RETJ. Al respecto, argumenta que, bajo dicho escenario, el Jugador se encontraba dentro del periodo de protección que otorga dicho reglamento.
113. El Apelado argumenta que dicha sanción no es procedente ya que el RETJ no es aplicable en la presente controversia, ya que la CCRC únicamente debía tener en cuenta los reglamentos de la FMX, los criterios de la CCRC, el contrato suscrito entre las Partes y, subsidiariamente, la LFT para adoptar su decisión. Asimismo, señala que, la FMF no fue llamada en este procedimiento y son las federaciones deportivas las únicas que tienen potestad para imponer sanciones deportivas.

114. El Árbitro Único considera que el Artículo 17(4) RETJ no es aplicable a la presente disputa. En efecto, la ley aplicable a los méritos de la controversia son los reglamentos de la FMF, además de las demás normas establecidas en el Cuarto Contrato. El RETJ aplica únicamente en forma subsidiaria. Aunque ciertas disposiciones del RETJ son de obligatoria aplicación por parte de las federaciones de fútbol y deben implementarlas en sus reglamentos, el Artículo 17(4) en cuestión no lo es. Al efecto, el Artículo 1(3)(a) RETJ, que determina su ámbito de aplicación, establece:

“Las siguientes disposiciones son obligatorias en el ámbito nacional y deben incorporarse sin modificación al reglamento de la asociación: art. 2 a 8, 10 [de conformidad con el art. 1, apdo. 3 b) del presente reglamento], 11, 12bis, 18, 18 apdo. 7 (a menos que la legislación nacional establezca condiciones más favorables), 18bis, 18ter, 18quater (a menos que la legislación nacional establezca condiciones más favorables), 19 y 19 bis”.

115. Por su parte, el Artículo 1(3)(b) establece que cada asociación debe implementar en sus reglamentos los mecanismos necesarios para proteger la estabilidad laboral y sugiere que se adopten como principios, entre otros, lo establecido en el artículo 17(4) RETJ. Sin embargo, se trata de una simple sugerencia, es decir, no es obligatorio. Los reglamentos de la FMF no contienen una disposición semejante, lo que indica que, en su libertad asociativa y regulatoria, optó por no incluir este tipo de sanciones deportivas en su reglamento. No se trata de una omisión o vacío legal que deba ser llenado aplicando una norma subsidiaria.

116. Adicionalmente, el Árbitro Único considera que el Apelante no tiene un interés legítimo en la imposición de la sanción solicitada, pues esa eventual sanción no lo afectaría directamente. Adicionalmente, la jurisprudencia del TAS ha señalado que en asuntos relacionados con sanciones disciplinarias, quien tiene legitimación para ser demandado es la federación que tiene la facultad de imponer la sanción.

“In principle, the standing to sue or to appeal belong to any person putting forward a right of his own in support of his request. (...)

According to CAS jurisprudence and Swiss law, a party has standing to be sued and may thus be summoned before the CAS only if it has some stake in the dispute because something is sought against it. An appeal against the decision of the disciplinary body of a federation must be directed against that federation. (...)” (CAS 2015/A/3880 FC Steaua Bucuresti v. Gabriel Muresan)

“En principio, la legitimación para demandar o apelar pertenece a cualquier persona que alegue un derecho propio como soporte de su solicitud. (...)

De acuerdo con la jurisprudencia del TAS y el derecho suizo, una parte tiene legitimación pasiva y debe ser llamada ante el TAS solo si tiene algún interés en la disputa porque se persigue algo en su contra. Una apelación contra la decisión de un órgano disciplinario de una federación debe ser dirigida en contra de esa federación”. (Traducción propia al español)

117. Más aún, la jurisprudencia del TAS establece que, quien tiene legitimación para imponer sanciones disciplinarias o deportivas por la transgresión de sus regulaciones – como lo es el Artículo 17 REJT – es la FIFA y, por lo tanto, debe ser ese organismo quien debe ser llamado como parte apelada:

“The power to impose disciplinary sanctions on a member or affiliate because of a violation of the FIFA Regulations is at the sole discretion of FIFA, e.g. another football club lacks such disciplinary power. Indeed, it is FIFA that has a de facto personal obligation and interest as a sports governing body to ensure that its affiliates fully comply with its regulations and with any disciplinary sanctions imposed by its bodies”. (CAS 2017/A/5359 Persepolis Football Club v. Rizespor Futbol Yatirimlari)

“El poder para imponer sanciones disciplinarias a un miembro o afiliado por la violación de las Regulaciones de la FIFA se encuentra a la sola discreción de la FIFA, es decir, otro club carece de poder disciplinario. En efecto, es la FIFA quien tiene una obligación personal de facto y un interés como entidad que gobierna el deporte de asegurarse de que sus afiliados cumplan cabalmente con sus regulaciones y las sanciones disciplinarias impuestas por sus organismos” (Traducción propia al español)

118. En este caso, el Apelante no llamo como apelados a la FMF ni a la FIFA. En ese sentido, la sanción solicitada por el Apelante es improcedente.

X COSTES

(...).

EN VIRTUD DE LO EXPUESTO

El Tribunal Arbitral del Deporte resuelve:

1. Aceptar parcialmente la apelación presentada por A. en contra la decisión proferida el 3 de enero de 2024 por la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias de la Federación Mexicana de Fútbol en el expediente CCRC048/06/23.
2. Revocar el numeral Segundo de la parte dispositiva de la decisión proferida el 3 de enero de 2024 por la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias de la Federación Mexicana de Fútbol en el expediente CCRC048/06/23.
3. Condenar al Club B. al pago de la suma de [...] a favor de A.
4. (...).
5. (...).
6. Rechazar las demás solicitudes de las Partes.

Sede del arbitraje: Lausana, Suiza.

Fecha: 25 de febrero de 2025

EL TRIBUNAL ARBITRAL DEL DEPORTE

Ernesto Gamboa Morales
Árbitro Único