



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Simulación laboral en el contrato del director técnico**

**AUTOR:**

**Cabello Cortes, Luis Eduardo**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de**

**ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

**TUTOR:**

**Monar Viña, Eduardo Xavier**

**Guayaquil, Ecuador**

**19 de febrero del 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
CARRERA DE DERECHO**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Cabello Cortes, Luis Eduardo** como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República**.

### **TUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**Monar Viña, Eduardo Xavier**

### **DIRECTORA DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_  
**Lynch Fernández, María Isabel**

**Guayaquil, 19 de febrero del 2019**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**

**CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Cabello Cortés, Luis Eduardo**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Simulación laboral en el contrato del director técnico**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, 19 de febrero del 2019**

**EL AUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**CABELLO CORTES, LUIS EDUARDO**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

CARRERA DE DERECHO

## AUTORIZACIÓN

Yo, **Cabello Cortés, Luis Eduardo**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Simulación laboral en el contrato del director técnico**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, 19 de febrero del 2019**

**EL AUTOR:**

f. \_\_\_\_\_  
**CABELLO CORTES, LUIS EDUARDO**

**URKUND**

Documento [TESIS LUIS CABELLO FINAL .docx \(D48073365\)](#)

Presentado por maritzareynosodewright@gmail.com

Presentado el 2019-02-18 23:09 (-05:00)

Recibido por maritza.reynoso.ucsg@analysis.urkund.com

Mensaje Tesis Luis Cabello [Mostrar el mensaje completo](#)

0% de estas 12 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

⊕	Categoría	Enlace/nombre de archivo
⊕	Fuentes alternativas	
⊕	Fuentes no usadas	

URKUND navigation icons: Print, Refresh, Home, Back, Forward, Reinitiar, Exportar, Compartir, Help

f. \_\_\_\_\_  
Firma del estudiante

f. \_\_\_\_\_  
Firma tutor de tesis

## **AGRADECIMIENTO**

A mi padre Eduardo por ser un ejemplo de honestidad, responsabilidad y carácter, pero sobre todo por su apoyo incondicional en mi vida universitaria y en el día a día.

A mis hermanos, Carlos & Andrés por ser mi motivación para superarme y ser mejor cada día.

A Gustavo Ron, a quien admiro como profesional y quien me ayudó a elegir esta carrera.

A los hermanos que la vida me dio, Jorge & Augusta, quienes me han ayudado en los momentos cuando dejé de creer en mí y me ayudaron a superar todos los obstáculos de mi vida, son familia.

Por último, a mi tutor, Eduardo por sus consejos y conocimientos que ha compartido a lo largo de mi carrera universitaria y este trabajo.

## **DEDICATORIA**

A mi madre, Carolina, quien me formó con paciencia, perseverancia, valores y carácter, en este trabajo he tratado de plasmar todo lo que me enseñaste en mi vida, esto es de ambos. Gracias por todo lo que has hecho por mí y perdón por las veces que no te he escuchado, eres mi vida entera, esto es para ti, gracias por no claudicar nunca.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**JOSÉ MIGUEL GARCÍA BAQUERIZO**  
DECANO DE LA CARRERA

f. \_\_\_\_\_

**MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE DE WRIGHT**  
COORDINADORA DEL ÁREA

f. \_\_\_\_\_

**JOSÉ MIGUEL GARCÍA AUZ**  
OPONENTE





**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**Facultad: Jurisprudencia**

**Carrera: Derecho**

**Periodo: UTE B-2018**

**Fecha: 19 de febrero de 2019**

**ACTA DE INFORME FINAL**

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado “**Simulación laboral en el contrato del director técnico**” elaborado por el estudiante **Cabello Cortes, Luis Eduardo**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **10.00 (DIEZ)** lo cual lo califica como: **APTO PARA LA SUSTENCIÓN.**

**TUTOR**

f. \_\_\_\_\_  
**MONAR VIÑA, XAVIER EDUARDO**

## ÍNDICE

### Contenido

<b>1. CAPITULO I .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SIMULACION LABORAL ...</b>	<b>3</b>
<b>1.2 DEFINICIONES .....</b>	<b>6</b>
<b>1.3. EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4. EL CONTRATO CIVIL Y SUS ELEMENTOS .....</b>	<b>9</b>
<b>1.5. PRESTACION DE SERVICIOS DE LOS DIRECTORES TECNICOS,     SU TRABAJO, ACTIVIDADES Y TIPO DE LABOR DENTRO DE UN     CLUB. ....</b>	<b>11</b>
<b>2. CAPITULO II .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 REGIMEN APLICABLE A LOS DT EN DERECHO COMPARADO. ....</b>	<b>23</b>
<b>2.2 COMPARACIÓN DEL REGIMEN CONTRACTUAL DEL TRABAJADOR     FUTBOLISTA Y EL DT. ....</b>	<b>15</b>
<b>3. CONCLUSIONES .....</b>	<b>20</b>
<b>4. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>21</b>
<b>5. BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>22</b>

## RESUMEN

Hay que partir que el derecho laboral son varias normas de orden público que reglan la relación bilateral entre las partes de un contrato de trabajo, en el país se expidió el código de trabajo para precautelar a la parte débil o que se encuentra en desventaja en contra del empleador, limitándole las potestades de las que antes gozaba y expandiendo la de los trabajadores como con el contrato colectivo buscando claramente cuidar al trabajador y buscar la equidad social, este trabajo parte de la simulación laboral que históricamente se ha entendido como la realización del contrato laboral de trabajo pero con un fin y contenido ficticio donde por lo general el empleador engaña al trabajador para beneficio propio, enfocadas en el particular caso del director técnico con el club profesional de fútbol al cual presta servicios, ya que nuestra Corte Nacional de Justicia en dos fallos ha considerado que el director técnico, no es un trabajador del club, por no encontrarse en desventaja con su empleador debido a su profesionalidad y cargo de dirección.

***Palabras clave: Derecho laboral, director técnico, simulación laboral, empleador, trabajador, contrato laboral.***

## **ABSTRACT**

We have to begin saying that in the labor law there are a lot of laws that regulate the bilateral relationship between the two parts in the labor contract, in the country it was public the labor code to protect the weaker part or the part that is in disadvantage against the employer, limiting the employer action field and expanding the action field of the workers like with the collective contract searching obviously the care of the worker and find the social equity, this work starts with the work simulation that historically it's been understood like the realization of the labor contract of work but with a different end and fictional content where the employer seeks to cheat the worker for his own purpose, focused in the particular case of the manager of soccer with the professional soccer club to which he lends services, as our supreme court in two sentences had considered that the manager is not an employee of the club, because he's a professional and have direction orders inside the club

***Key words: Labor law, manager, work simulation, employer, employee or worker, labor contract.***

## **INTRODUCCIÓN.**

El derecho laboral es reconocido como el derecho social que protege los intereses del trabajador sobre los del empleador dentro de esta relación bilateral, otorgándole beneficios al trabajador por su situación de desventaja, dentro del país todo contrato laboral es indefinido y el empleador tiene que cumplir varias obligaciones.

Tales como: afiliar al seguro al trabajador, a pagarle como mínimo el salario básico unificado establecido por ley, a pagar horas extras y suplementarias, en el caso que el trabajador las realice, a pagar los décimos tercero y cuarto en las fechas establecidas en la ley, a pagar los fondos de reserva a partir del segundo año de trabajo, a otorgar un periodo de vacaciones laborales remuneradas y a un periodo de licencia por paternidad o maternidad de ser el caso, a otorgar certificados relativos a su trabajo y a pagar las utilidades.

Es un derecho garantista que en el Ecuador viene desarrollándose a favor del trabajador, pero dentro de todo este derecho garantizador existen formas por las cuales el empleador a lo largo del tiempo ha tratado de coartar los derechos de sus empleados, viciando el contenido del verdadero contrato laboral.

Técnicas como la tercerización o “compañías de papel” para evitar los comités de empresa y que los trabajadores obtengan beneficios, así como también la contratación por horas, simulación laboral que es la cual desarrollaremos dentro del presente trabajo, es una figura por la cual el empleador busca beneficiarse y engañar al trabajador para el momento de liquidarlo con el respectivo desahucio no tener que pagarle lo que, por ley, le correspondería y buscar beneficio propio para los intereses de su empresa.

## **1. CAPITULO I**

### **1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA SIMULACION LABORAL**

En la historia no hay un punto de partida exacto ya que como es de conocimiento general, desde la revolución industrial en el cual los patronos eran incoherentes con sus trabajadores en los horarios de trabajo, remuneración y las condiciones para desempeñar su labor, pero los trabajadores en la revolución lograron instaurar y mejorar las condiciones para laborar, siendo esta revolución el comienzo para buscar un equilibrio entre el patrono y su empleado.

Los empleadores a lo largo de la historia buscaron formas de coartar, disminuir y mermar los derechos del trabajador, la simulación en el Ecuador parte en un fallo de la corte nacional de justicia de mil novecientos ochenta y ocho y de aquel fallo podemos sustraer un concepto claro de lo que es la contratación simulada para el legislador ecuatoriano.

Aterrizada a la realidad de nuestro país, según el fallo jurisprudencial, la simulación laboral es utilizada para ocultar una relación de trabajo y erróneamente se la ve de otra óptica jurídica, desde el punto legal es necesario saber diferenciar la simulación laboral de una verdadera relación de trabajo, pero en la práctica o en el día a día es complicada ocultarla ya que hay un factor importante dentro de la misma, que es la dependencia del trabajador hacia el empleador.

Citando el fallo, la simulación laboral es: “La contratación simulada para ocultar una relación de trabajo, procura identificar el nexo jurídico con una figura legal distinta a aquélla. Sin embargo, tal actitud engañosa no se disimula en la práctica, cuando como en la especie el interesado en aquélla no puede despojarse del control, que en este caso lo es la dependencia, ni de la dirección de la actividad propia de su negocio, por lo que toda venta hácese a nombre de su empresa y a su favor se suscriben las obligaciones documentarias” (Consejo de la Judicatura, 1988).

Vemos entonces que la corte hace especial referencia a la dependencia o subordinación laboral, este elemento sustancial en la relación laboral es la primera arista que le da la favorabilidad al trabajador a ser reconocido como tal

en una eventual simulación. La dependencia es concordante a la exclusividad del trabajador para su empleador, dentro del campo del derecho suele confundirse el significado de la dependencia laboral con el de la dependencia jurídica.

Para que exista dependencia laboral es necesario la desigualdad entre las partes que forman este vínculo jurídico, ya que la normativa laboral protege al trabajador porque es la parte más vulnerable de la relación contractual y este tipo de contrato se busca un equilibrio entre las partes contratantes, a efecto de ese equilibrio el derecho al trabajo está reconocido constitucionalmente:

“Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.” (Registro Oficial 449, 2008).

Observamos, así como definen y blindan a la relación laboral siendo esta directa y bilateral, personalísima entre cada una de las partes y como el estado busca sancionar y evitar varias figuras en la práctica que son utilizadas para menoscabar los derechos sociales que buscan equidad, en este caso, la simulación de la relación de trabajo.

La dependencia también encuentra fundamento con la naturaleza del trabajo humano sea este material o inmaterial, intelectual o de campo, su naturaleza y la exclusividad son constitutivas del mismo ya que le otorga al empleador la facultad de: dirigir, controlar, guiar, sancionar y organizar el cumplimiento adquirido dentro de las obligaciones de un contrato de trabajo.

Para Cabanellas, la subordinación es: “un estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o

empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa” (Cabanellas de Torres, 1979, pág. 239)

Se traduce la superioridad del empleador sobre el trabajador como el poder de dirección del empresario, la exclusividad laboral es un pilar fundamental en la relación de trabajo, por eso hoy por hoy hay distintas formas de precautelar y demostrar la exclusividad tanto de las partes contratantes. Por ejemplo, en el IEES tenemos los avisos de entrada y salida para saber que trabajador está laborando en determinada empresa.

Dentro de la parte administrativa en el Ministerio del Trabajo contamos con el S.U.T. (Sistema Único de Trabajado) que nos permite cerciorarnos de que solo estén enrolados a un empleador en específico, distinto es en la dependencia jurídica civil, ya que existen dos tipos de trabajos, el dependiente y el independiente.

El independiente, se apega a cualquier prestación civil y dentro del régimen civil hay igualdad de partes no existe la subordinación de una parte sobre la otra y no le compete al ministerio de trabajo regular estas relaciones civiles. También en el reglamento para la aplicación del mandato 8 artículo dieciséis segundo párrafo dice: “Se prohíbe vincular en esta forma de contratación civil a los denominados contratos de “servicio prestado”, de “prestación de servicios” o de “servicios profesionales” que varios empleadores han venido utilizando para encubrir relaciones de trabajo, perjudicando al trabajador, simulando una relación contractual de carácter civil, con la exigencia de que éste presente facturas para el pago de supuestos “honorarios”, cuando en realidad dicha relación corresponde al ámbito jurídico laboral, esto es, al Código del Trabajo, por reunir los tres elementos que integran y definen al contrato de trabajo: a) prestación de servicios lícitos y personales; b) relación de dependencia o subordinación jurídica que implica horario de trabajo y acatamiento de las órdenes del empleador; y, c) remuneración.” (Registro Oficial Suplemento 353 , 2008)<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Registro Oficial Suplemento 353 del 2008. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/REGLAMENTO-A-LA-SUPRESION-DE-TERCERIZACION-E-INTERMEDIACION-LABORAL.pdf> el 14 de febrero del 2019 a las 12:39



## 1.2 DEFINICIONES.-

Para efectos de este trabajo, definimos a la simulación laboral como un vicio que busca desconocer el contrato-realidad y sus circunstancias en la que se presta efectivamente el trabajo, distinguiendo a dos partes, el simulador que viene a ser el empleador y el engañado que es el trabajador.

Para Camerlynck la simulación es: “Una práctica patronal sistemática producto del ingenio y del fraude, implementada para eludir o neutralizar las disposiciones de protección social o fiscal en la conclusión de un contrato de trabajo que en apariencia expresa no serlo” (Camerlynck, 1982)

**El trabajador**, Cabanellas lo encuadra como: “Es quien en forma personal realiza una labor manual, intelectual o ambas a la vez, dependiente y remunerado por el patrono que se beneficia de su labor personal”. (Cabanellas de Torres, 1979, págs. 529-530).

**El empleador**, para Gerald Lyon-Caen, es empleador quien: “emplea, ejerce una dirección, contrata un trabajador, remunera y despide” (Gerald, 1979, pág. 14).

**Contrato de trabajo:** A su vez, Francisco Walker L. manifiesta: "...el contrato de trabajo es un contrato especialísimo, autónomo, producto también de un derecho autónomo... de una individualidad única, en el cual debe tomarse en cuenta los factores morales (reales), ya que se trata de toda actividad de un ser humano puesta al servicio de otro, en donde no es dable separar al asalariado de la fuerza de su trabajo, que entrega al Empleador. (Robalino, 2005) <sup>2</sup>

Cabanellas acapara los elementos del contrato de trabajo y menciona: “a) relación de dependencia de las partes; b) uso y disfrute de la actividad ajena; c) la exigencia de una remuneración; d) necesidad de que los servicios prestados sean de naturaleza económica; e) profesionalidad o hábito en la prestación del servicio; f) continuidad en la prestación; g) posibilidad de que el contrato de trabajo sea individual o colectivo”. (Cabanellas de Torres, 1979, pág. 45).

---

<sup>2</sup> Recuperado de <https://www.derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo>. El 14 de febrero del 2019 a las 10:30

### 1.3. EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS. -

Comenzaremos tomando definiciones de ciertos tratadistas para entender más a profundidad los elementos que caracterizan a este contrato. Ahora los elementos del contrato de trabajo según Francisco Gómez Valdez son: “Los requisitos esenciales del contrato de trabajo lo constituyen la capacidad, consentimiento, objeto y causa. Los formales son aquellos que exigen para su validez determinada forma impuesta por la ley. Para las convecciones, los requisitos naturales son los que se presumen incluidos en todo contrato, aun cuando sobre ellos nada hayan dicho las partes; e n todo caso, es la ley que de manera expresa los está señalando.” (Gomez Valdez , 2016, pág. 185).

Al criterio de Ripert: “es la persona humana la que es en realidad el objeto del contrato, al mismo tiempo que él es su sujeto” (Pierre, 1972, pág. 71).

Se entiende por este criterio que en la cadena de la operación laboral se espera que el último eslabón sea un ser humano realizando el trabajo y este es objeto del contrato laboral y a su vez sujeto o parte del mismo ya que debe cumplir con las expectativas del contrato y conseguir los resultados del mismo que quedan a apreciación del empleador.

Antes de entrar a la doctrina planeo remitirme a los elementos del contrato de trabajado dentro del ecuador, mismos que están recogidos en los artículos octavo<sup>3</sup>, noveno<sup>4</sup> y décimo<sup>5</sup> de nuestro código de trabajo (Registro Oficial Suplemento 167, 2005), es muy importante que el trabajador tenga

---

<sup>3</sup> Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

<sup>4</sup> Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

<sup>5</sup> Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

noción de estos elementos para no ser objeto de abusos del empleador, como en este caso es la simulación.

Los elementos esenciales plasmados en los mismos son: dependencia, remuneración, prestación de servicios lícitos y exclusividad, añadiéndole dos elementos más de la doctrina como lo es la profesionalidad y la permanencia o estabilidad en el empleo. (Gomez Valdez , 2016)

Las partes, empleador y trabajador, empleador puede ser una persona natural o jurídica debidamente representada que contrata los servicios de uno o varios trabajadores, el trabajador por su lado solo puede ser una persona natural, que presta un trabajo personal ya que se obliga solo él y es subordinado del patrón, nuestro código del trabajo manda que el trabajo es una actividad humana y es personal no puede delegarse, es decir es personalísima. Las condiciones de trabajo y como se va a ejecutar la labor, el mismo el artículo veintiuno<sup>6</sup> del código de trabajo nos señala los requisitos de las cláusulas de un contrato escrito, añadiéndole los pactos colectivos para mejorar el desempeño de los trabajadores es importante este elemento ya que el derecho laboral es un derecho social y debe establecerse como ejecutar el contrato o los contratos colectivos que se celebren.

Lo que diferencia a este tipo de contrato al civil son rasgos típicos de estos modelos de contrato, primero estos están regulados bajo una norma pública con intervención estatal, ya que como sabemos el legislador busca precautelar a una de las partes en la relación laboral del abuso de la otra, es personal y bilateral como el código de trabajo y la constitución mandan, las cláusulas son pactadas por el legislador no hay libertad contractual entre las partes.

Está la duda favorable hacia el trabajador con el principio *indubio pro operario* y se pacta un salario, es importante la diferencia entre salario y honorario, salario es una remuneración exigida por la ley que se realiza de

---

<sup>6</sup> Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad. Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

forma obligatoria al empleado en relación de dependencia y honorario es la contraprestación de una relación civil en igualdad de condiciones.

Y resumiendo todo lo explicado, aterrizando en el tema de este trabajo, sabemos que el club tiene para si un beneficio económico por el tiempo que invierte el director técnico para obtener resultados dentro de una temporada, es un contrato laboral porque está sujeto a cláusulas y al calendario entregado por una federación o confederación sumándole que las formas de remuneración están aceptadas en nuestro código de trabajo en su artículo 13<sup>7</sup>.

#### **1.4. EL CONTRATO CIVIL Y SUS ELEMENTOS.**

Partiremos de definiciones doctrinarias para luego sacar una conclusión propia del contrato civil y sus elementos para anotar y diferenciar sus cláusulas que suelen confundirse con las del contrato laboral. El contrato civil en palabras de Aníbal Torres Vásquez: “El contrato es, por tanto, un acto o negocio jurídico por cuanto con él las partes autorregulan sus intereses patrimoniales, sobre todo, por la necesaria presencia de dos o más partes, que no equivale a la presencia de dos o más sujetos. La parte indica un centro de referencia de intereses, por ello varios sujetos constituyen una sola parte, mientras un solo sujeto puede ser, en casos particulares, punto de referencia de dos centros de intereses, como sucede en el contrato consigo mismo, cuando la regulación de intereses es dictada por una sola parte no estamos frente a un contrato, sino a un acto jurídico unilateral, por ejemplo, el testamento, la cancelación de hipoteca” (Torres Vasquez, 2016, pág. 33)

Aníbal Torres vuelve a referirse al contrato civil como: “La figura jurídica por antonomasia, es impensable la vida económica sin el contrato, la actividad económica, desde la producción hasta la colocación de los bienes y servicios en el mercado, se desarrolla principalmente mediante el contrato. Este es el

---

<sup>7</sup> Art. 13.- Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

instrumento practico que realiza las más variadas finalidades de la vida económica que impliquen la composición de intereses inicialmente opuestos, o por lo menos no coincidentes. Dichos intereses, por el trámite del contrato, se combinan de manera que cada cual halla su satisfacción; de esto deriva, en el conjunto, un incremento de utilidad, de la que participan en varias medidas cada uno de los contratantes, mientras que indirectamente se beneficia también la sociedad” (Torres Vasquez, 2016, pág. 53).

Este contrato nace de la relación civil y comercial y son terceros no dependientes de la otra parte laboral que cumplen una tarea específica, aquí hay igualdad entre las partes, aquí hay un honorario y no un salario ya que no hay exclusividad o dependencia es decir las partes contratantes son libres para contratar con otras.

Las partes son autónomas, libres y pueden hasta delegar el trabajo con tal de cumplir con la obligación, son regidas por el código civil y el código de comercio, las partes pactan libremente sus cláusulas que serán ley para las mismas amparadas en el principio de la autonomía de la voluntad de las partes y la teoría de las cuatro esquinas de los contratos.

La necesidad en los contratos civiles es el lucro más no la dependencia, estas obligaciones son conmutativas ya que hay prestaciones equivalentes para las partes y en lo laboral, siempre el empleador recibe más con el trabajo del empleado que el empleado de su prestación.

Como se explicaba en párrafos anteriores la diferencia circunstancial aparte de la dependencia y la igualdad es el honorario es decir una naturaleza puramente económica o patrimonial ya que las partes buscan acrecentar su patrimonio consintiendo en determinado acto jurídico para recibir una contraprestación respetando las buenas costumbres y el orden público.

Los contratos civiles pueden ser onerosos y no onerosos por su parte el contrato de trabajo solo es oneroso ya que la constitución prohíbe la esclavitud y señala que todo trabajo debe ser remunerado por ley.

## **1.5. PRESTACION DE SERVICIOS DE LOS DIRECTORES TECNICOS, SU TRABAJO, ACTIVIDADES Y TIPO DE LABOR DENTRO DE UN CLUB.**

Antes de cerrar este capítulo es menester explicar cuál es la función de un director técnico. Esta persona es la llamada a programar, definir y materializar los procesos sean estos a largo, mediano o corto plazo o programas deportivos en sus distintos niveles (formativas, categorías inferiores, fútbol femenino, fútbol profesional de élite).

Para el trabajo de titulación nos centraremos en los directores técnicos profesionales a nivel de clubes de la Liga pro en Ecuador. La interrogante de cuál es la función o el trabajo dentro de un club se despeja de la siguiente manera:

- Primero, los técnicos junto con el presidente y la comisión de fútbol elaboran un plan anual financiero para estructurar el equipo con sus posibles ventas, fichajes o préstamo a lo largo del mercado de pases de manera nacional e internacional.

- El presidente dentro del contrato le exige al director técnico contratar un cuerpo técnico que se constituye en un elemento esencial en los proyectos futbolísticos a largo plazo; por ser profesionales especializados en su materia.

Se conforma según las normas FIFA por un asistente técnico, preparador físico y preparador de arqueros. Este cuerpo técnico es elegido por el entrenador, y potencian el trabajo principal del técnico ya que optimizan al grupo de jugadores.

- Las funciones más importantes del director técnico y donde se plasma su trabajo, especialización y profesionalismo son la planificación y conducción de los entrenamientos, sus turnos o jornadas dentro de cada día más los días de descanso que fueren necesarios, recordando que los entrenamientos se dividen en táctico, físico y practica de futbol previo a un encuentro, dejando en claro la filosofía de juego. Adicionalmente está llamado a ser un comunicador y poder compartir criterios futbolísticos, técnicos y tácticos a su plantilla.

- Elaborar en coordinación con el presidente, jugadores y síndicos del club un régimen interno y normas de convivencia tanto estructurales como sancionatorias.

- Elegir el lugar de pretemporada, entrenamientos y concentración es importante previo a un partido, aquí el técnico elige junto a la comisión de fútbol del club, lugar, horas de descanso y comida para sus dirigidos ya que dentro de su preparación obtiene formas de dosificar y cuidar energías previo a una competencia profesional, analizando al rival que van a enfrentar con anterioridad al partido impartiendo una charla técnica con las virtudes y defectos del rival para evitar resultados negativos que afecten a su plan de trabajo.

- Está obligado a representar dentro de los distintos encuentros a la institución, sean estos amistosos, nacionales o internacionales, debiendo elegir a los jugadores convocados para representar al club;

- En el desarrollo del partido debe manejar todas las situaciones que se presenten, respetando y acatando las normas disciplinarias ya que puede ser objeto de sanciones, dirigir y motivar a sus jugadores y recriminar a los mismos cuando no acaten las ordenes o lo que se practicó a lo largo de la semana.

## **2. CAPITULO II**

### **2.1 REGIMEN APLICABLE A LOS DT EN DERECHO COMPARADO.**

Hay que partir de que en España los clubes son Sociedades anónimas deportivas, las distintas sentencias tratan tres problemas dentro de la legislación de este país:

- El técnico se lo encuadra como deportista profesional.
- Se lo considera personal de alta dirección.
- Es simplemente una relación laboral común.



En España se considera deportistas a quienes practican un deporte en específico a cambio de una retribución o presten sus servicios a una empresa, repasando que el club es una sociedad anónima en Europa; la doctrina que utilizan tiene su base en que si bien el técnico no se prepara físicamente para competir en el campo.

Su prestación con el club es frente a toda una afición y seguidores del club y cuando los resultados son adversos ellos son los primeros señalados por la crítica con motivo del desarrollo del encuentro y sin el técnico sería imposible realizar los entrenamientos.

La función del entrenador según los tribunales españoles: “no es la de practicar deporte sino la de adiestrar en técnicas y planteamientos a quienes lo practican” (1990)

“La relación de los deportistas profesionales y la de los técnicos y entrenadores con su club es relación laboral de carácter especial, como se declarará en el artículo 2.1.d) del Estatuto de los trabajadores” (1994)

Por tal razonamiento de la corte se encuadra al entrenador y su cuerpo técnico a los trabajadores cuya actividad está directamente conectada con el resultado que se obtiene en las distintas competencias y si influyen dentro del resultado están practicando el deporte, pero de manera intelectual mas no física, por ende el legislador español lo encuadra en figura de trabajador como un sinónimo de un jugador profesional, por el resultado indirecto que este provoca en cualquier competencia.

El técnico como personal de alta dirección, estos son los trabajadores con prerrogativas inherentes a los objetivos de la empresa, con independencias, responsabilidades y ordenes coartadas solo por el órgano superior de administración la empresa, está subordinado a su club, pero esta subordinación es débil no es la misma que la de un utilero o cocinero ya que el técnico representa una variable económica para el club y sus intereses.

El tribunal central de trabajo explica: “El club dejaba a su exclusiva iniciativa y autoridad actividades que constituyen competencias privativas del empresario, incluidas las disciplinarias con relación a sus jugadores y constituyen actuaciones trascendentes de modo sustancial para el club, el que dejaba a su exclusiva iniciativa y autoridad actividades que constituyen facultades privativas del empresario” (1975)

Las responsabilidades del técnico ya fueron tratadas en el capítulo anterior y aquí en los fallos nos explican que la dependencia es elemental del contrato de trabajo, pero esta es variable y gradual dependiendo del órgano administrativo del club, limitando así las decisiones de este trabajador para las conclusiones del proyecto.

Llegando en ciertos momentos de resultados negativos a ser sometido a las instrucciones u órdenes para revertir resultados, aquí emerge un elemento más de la relación laboral que es la confianza en los cargos de alta dirección como gerentes, jefes de áreas, etc.

Por último, la relación laboral común, es la que menos discusión tiene ya que cumple los elementos tanto en España como en Ecuador, pago, dependencia y servicios.

“El entrenador estaba sujeto a la disciplina de la directiva del club, no tenía facultad de contratar jugadores ni aun de fijar el horario de los entrenamientos y se limitaban sus servicios a la dirección técnica de los jugadores” (1976)

Se presumen comunes porque no hay duda del sometimiento real y laboral del entrenador hacia la cúpula máxima de administración del club ya que el técnico solo puede tomar decisiones acerca de sus entrenamientos, convocatorias y jugadores que alienan, en caso cuando los resultados son adversos configurándose un carácter temporal en la relación laboral y pérdida de la confianza que son características fácticas que representan a la relación común de trabajo. (Fernandez Aviles & Perez Bonmati) <sup>8</sup>

## **2.2 COMPARACIÓN DEL REGIMEN CONTRACTUAL DEL TRABAJADOR FUTBOLISTA Y EL DT.**

En este literal vamos a comparar los ámbitos contractuales y prácticos, entre el director técnico y los futbolistas con el club profesional en el Ecuador.

En nuestro país se expidió la Ley de Futbolistas Profesionales, por su precedente de mil novecientos setenta y ocho cuando el jugador argentino Rodolfo Piazza demandó al Club Deportivo Cuenca.

---

<sup>8</sup> Recuperado de <http://www.kirolan.org/Documentos%20Observatorio/Doctrina-%20Calificacion%20de%20la%20relacion%20laboral%20del%20personal%20tecnico%20de%20un%20club%20o%20Sociedad%20Anonima%20Deportiva.pdf> a las 12:37

En este fallo hay criterios de la sala superior que deben ser parte de este trabajo, tales como: “Existe el contrato de trabajo cuando una persona realiza una obra o presta un servicio para otra a la que está ligado por vínculo de dependencia, por una remuneración fijada por la ley, por el pacto colectivo, por el contrato individual o por la costumbre. En doctrina se dice que para distinguir la relación laboral de otra forma de contratación o de vinculación legal se debe tomar en cuenta que la parte patronal tiene para sí beneficio económico y que por la otra hay empleo de tiempo, desde luego aparte de los tres elementos básicos antes indicados. La actividad de un futbolista profesional es laboral pues está sujeta a las cláusulas de un contrato, gana una remuneración que puede ser fija, en participación de beneficios o mixta, formas todas aceptadas por el Código del Trabajo, el jugador debe realizar los juegos que determine la sociedad, club o entidad deportiva acatando directivas, fechas y lugares de juego y, en definitiva, hay para la empresa utilidad económica, pues este último elemento distingue al deportista profesional del no profesional y que practica el deporte por perfeccionamiento físico, por distracción, para estrechar relaciones humanas, etc. (Consejo de la Judicatura, 1978) <sup>9</sup>

De este fallo podemos extraer el criterio de la corte como van desglosando poco a poco la situación de un jugador trabajador con un club, lo que diferencia al jugador y añadiré al entrenador es su profesionalismo, ellos viven y se preparan para competir al máximo nivel, añadiéndole su remuneración que los jugadores y directores técnicos tienen una remuneración mixta como se explicó del técnico en el capítulo anterior.

Es decir, un fijo más premios por obtener logros dentro de los distintos campeonatos, por ejemplo, la Conmebol a los clubes por jugar la fase de grupos les debe dar un millón doscientos mil dólares en efectivo y ese dinero se lo reparten a la plantilla, está conformada por director técnico y jugadores.

El jugador es considerado trabajador del club porque en el fallo se habla de que debe realizar todos los juegos que determine el club, apegándose a las fechas y lugar del partido, sea dentro del país o fuera del mismo para ganar su contraprestación que es el dinero por sus servicios deportivos y federativos, ya

---

<sup>9</sup> Serie 13 Gaceta Judicial 4 de 21-dic.-1978

que la participación del club representa un ingreso económico tanto por taquilla, patrocinadores y por los derechos televisivos.

Por lo tanto, podemos ver que el trabajo del entrenador y su cuerpo técnico no es tan diferente o lejano al del jugador profesional, ya que ambos están subordinados al club y a los partidos que este agende con sus obligaciones de por medio. El técnico debe realizar una planificación y preparación y el jugador debe competir profesionalmente contra 11 colegas de otro equipo rival.

Es similar ya que en el desarrollo del encuentro deportivo es el momento en el cual se consolida tanto entre las partes de la relación laboral (técnico- club; jugador-club) como para terceras personas ajenas a estas, el público, se vuelve notoria la existencia de este vínculo sustantivo que los une legalmente.

Las semejanzas entre ambos son más que su diferencia, primero que nada, ambos están cumpliendo con los elementos básicos de una relación laboral y de un contrato individual de trabajo, Contrato individual, aquí vemos en ambos casos, como se denotan los elementos que son la prestación de servicios el jugador, remuneración y la dependencia.

Tanto el técnico y los jugadores se deben a un solo empleador en particular por la exclusividad laboral ya que el contrato de ambos es *intuitio personae* y ambos están acatando órdenes del presidente del club por la jerarquía del mismo.

Prestación de servicios ya que tanto el club como el técnico se deben exclusivamente para su entidad contratante, dentro del tiempo del contrato salvo partidos de beneficencia según normas FIFA solo pueden jugar para la institución con la que se han obligado a dirigir y jugar respectivamente.

La remuneración, ambos tienen una remuneración pactada en sus contratos con variables en primas o premios, pero esto es un salario mas no un honorario ya que por su calidad de trabajadores reciben salario por ser dependientes de un club y por último la dependencia que deja de cerrar la duda acerca de estos trabajadores, tanto el entrenador como el jugador es dependiente de las obligaciones del club a presentarse a determinado campeonato o encuentro.

Ya que si los jugadores o el cuerpo técnico llegasen a faltar a un partido al cual el club se ha olvidado a participar este puede tener repercusiones por

los incumplimientos de sus trabajadores, sea falten el cuerpo técnico o sus jugadores ya que ambos representan al club de manera directa, ningún club o selección nacional puede presentarse a competir sin un cuerpo técnico que dirija y una plantilla que compita contra su similar es decir el club se obliga indistintamente de pedir el consentimiento de su director técnico y cuerpo técnico y de sus jugadores, ellos simplemente por la dependencia deben representar al club en las distintas actividades a la que este se obligue.

Para los efectos de esta Ley, se entenderá por futbolista profesional al deportista que, habiendo celebrado un contrato escrito con un club afiliado a la Federación Ecuatoriana de Fútbol, además de la reposición de los gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades, también percibiére una remuneración periódica o mensual.

Debemos analizar los artículos más relevantes de la ley del futbolista profesional para esclarecer como dentro de dicho cuerpo legal se lo reconoce como trabajador y asemejarlo al técnico ya que sus labores están entrelazadas.

El Artículo 2<sup>10</sup> trata acerca de la obligatoriedad de que el contrato sea por escrito concordando este artículo con el 19 del código de trabajo, el contrato entre el jugador y del entrenador se firman por escrito, el del técnico se refleja en el S.U.T tanto como el del jugador por ende está claro que ambos al momento de firmar se subordinan al club y a sus intereses y obligaciones, no hay mayor diferencia entre el contrato del técnico y del jugador, el técnico se obliga a realizar, preparar y dirigir los entrenamientos de acuerdo a los intereses del club y los jugadores a acatar y cumplir con las ordenes de su entrenador.

El artículo 7<sup>11</sup> hace referencia a la inscripción de los contratos celebrados con un jugador de futbol, esta debe realizarse en la Secretaría de la Federación Ecuatoriana de Fútbol, en un plazo de máximo 15 días desde el momento de la suscripción del mismo.

Este contrato tiene como requisito en esta ley registrarlo en la federación ecuatoriana que es el órgano administrativo que regula las relaciones

---

<sup>10</sup>“Art2.- El contrato entre un club y un futbolista profesional será celebrado obligatoriamente por escrito.”

<sup>11</sup>“Art 4.- Todos los contratos celebrados entre un club y un jugador de fútbol profesional deberán ser inscritos obligatoriamente en la Secretaría de la Federación Ecuatoriana de Fútbol dentro del plazo máximo de quince días, contado a partir de la fecha de su suscripción.”

deportivas entre los clubes y los jugadores para tener claro a que club pertenece cada jugador y así como se registra a los jugadores se registran a los entrenadores y su cuerpo técnico en cada federación para dilucidar la exclusividad de los jugadores y entrenadores hacia determinado club.

El artículo 19<sup>12</sup> hace referencia a la constancia expresa de los valores que percibirá el jugador en el contrato de trabajo.

Concordando con el artículo octavo del código de trabajo, la remuneración es parte elemental del trabajador y se esclarece que, como tal, el jugador percibe mensualmente su salario, así como el director técnico y su equipo de trabajo, misma remuneración que es mixta por los premios de los cuales ya hemos hablado.

El Artículo 25<sup>13</sup> hace referencia a la obligatoriedad del empleador a la afiliación al Seguro Social. La afiliación al seguro es una de las obligaciones del empleador, esta ley recoge la obligación del club a enrolar a sus trabajadores al IEES.

El Artículo 27<sup>14</sup> se refiere a las obligaciones que tienen los futbolistas profesionales como por ejemplo el sometimiento a los estatutos y reglamentos internos de las instituciones deportivas contratantes, la exclusividad de sus servicios, hacer viajes que el club requiera, entre otros.

Estas obligaciones son muy parecidas con las que firma el técnico en un contrato, ya que tanto jugador como entrenador deben representar a una institución en particular, respetar códigos de conducta dentro del desempeño de sus funciones y ser sancionados si es el caso, viajar para cumplir con las

---

<sup>12</sup> “Art 19.- En el contrato entre un club y un futbolista profesional deberán constar expresamente, en forma clara y precisa, los valores que percibirá, entre otros.”

<sup>13</sup> Art 25.- Todo futbolista profesional deberá ser afiliado obligatoriamente por el club al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de acuerdo con la ley.”

<sup>14</sup> Art. 27.- Los futbolistas profesionales tendrán las siguientes obligaciones:

Someterse a los estatutos y reglamentos de las instituciones deportivas nacionales e internacionales que regulan el fútbol profesional.

Actuar exclusivamente en el club que ha contratado sus servicios, salvo que obtuviere autorización por escrito; Concurrir a las prácticas de preparación en el lugar y a la hora señalados por el club y concentrarse para los eventos. No serán aplicables las disposiciones del Código del Trabajo sobre horas extraordinarias y suplementarias y recargos por trabajo nocturno o en días de descanso obligatorio; Efectuar los viajes para los eventos de conformidad con las disposiciones del club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación correrán a cargo del club; Someterse al control antidumping, de acuerdo con lo establecido en la ley y en las normas constantes en los reglamentos internacionales y nacionales de las instituciones que rigen el fútbol profesional; y, Las demás que establecieron esta Ley y el respectivo contrato.

obligaciones del club y las demás establecidas dentro de su contrato apegados al código del trabajo, en si la diferencia no existe más que en su forma de aplicar, ya que el técnico se debe al club pero es la voz de mando y el jugador es el que realiza las ordenes apegado al esquema de su director técnico, sus trabajos se complementan para tener un posible resultado.

### **3. CONCLUSIONES**

El Ecuador claramente está atrasado en comparación de legislaciones extranjeras en materia laboral. Esto nos motiva para que los legisladores junto con el organismo administrativo competente estudien la calidad de trabajador del técnico y los demás profesionales que se dedican a la actividad deportiva.

La simulación laboral del director técnico con el club debe ser un punto de partida en el Ecuador para reformar o implementar una nueva ley deportiva para los profesionales inmersos dentro de esta área, siendo el mejor camino usar de guía a los fallos jurisprudenciales españoles. Es decir, clasificar al director técnico y el personal deportivo dentro de una categoría específica en la normativa laboral, ya que en España no se discute si es o no trabajador.

Que se tome en consideración erradicar este vicio del contrato de trabajo dentro del país, ya que puede perjudicar a muchos trabajadores dentro del ámbito deportivo y que se formen lagunas o incoherencias por parte de los jueces como ha sido en este caso.

El técnico es un trabajador del club, está subordinado al mismo si bien esta subordinación no es como la de cualquier trabajador común, esta aunque sea más tenue que la de un trabajador común coloca al técnico en una posición de desventaja frente al presidente del club, entendiéndose que se debe y trabaja para los intereses pecuniarios del club.

#### **4. RECOMENDACIONES.**

1. Que las disposiciones de la Ley del Futbolista Profesional se ajusten a las regulaciones más favorables contenidas en el código de trabajo: horas suplementarias después de jornadas de 8 horas, duración indefinida, etc.
2. Otorgar a todo trabajador dentro del ámbito deportivo los beneficios sociales de la ley laboral: permiso de paternidad, vacaciones, décimo tercera y décimo cuarta remuneración.
3. Reformar nuestro código de trabajo para instaurar la categoría de trabajador de alta dirección con sus diferencias de la relación laboral común.
4. Promover más inspecciones laborales por parte del Ministerio del Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en los clubes para esclarecer la situación laboral del técnico y los demás trabajadores del club.



## 5. BIBLIOGRAFIA

- (Tribunal Central de Trabajo 2 de diciembre de 1975).
- (Tribunal Supremo de Justicia 27 de febrero de 1976).
- (Tribunal Supremo de Justicia del País Vasco 12 de marzo de 1990).
- 1720 (Tribunal Supremo Español 2 de marzo de 1994).
- Cabanellas de Torres, G. (1979). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires.
- Camerlynck, G. H. (1982). *Le contrat de travail* (Vol. 2). Paris, Francia: Dalloz.
- Consejo de la Judicatura. (1978). *Gaceta Judicial 4*. Quito, Ecuador.
- Consejo de la Judicatura. (1988). *Gaceta Judicial*. Quito.
- Fernandez Aviles, J., & Perez Bonmati, A. (s.f.). *OBSERVATORIO DE EMPLEO DEPORTIVO/KIROL EN PLEGUAREN BEHATOKIA*. Recuperado el 14 de febrero de 2019, de <http://www.kirolan.org/Documentos%20Observatorio/Doctrina-%20Calificacion%20de%20la%20relacion%20laboral%20del%20person al%20tecnico%20de%20un%20club%20o%20Sociedad%20Anonima%20Deportiva.pdf>
- Gerald, L.-C. (1979). *Prologo de L'employour*. Sirey.
- Gomez Valdez , F. (2016). *Contrato de Trabajo. Parte General*. (Vol. I). Lima, Perú: Adrus.
- Pierre, O. (1972). *LE DROIT DU TRAVAIL*. Paris: Armand Coli.
- Registro Oficial 449*. (20 de octubre de 2008). Recuperado el 13 de febrero de 2019, de <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/productos/productos/ediciones-constitucionales.html>
- Registro Oficial Suplemento 167. (16 de diciembre de 2005).
- Registro Oficial Suplemento 353* . (5 de junio de 2008). Obtenido de Decreto Ejecutivo 1121: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/REGLAMENTO-A-LA-SUPRESION-DE-TERCERIZACION-E-INTERMEDIACION-LABORAL.pdf>
- Robalino, M. (24 de noviembre de 2005). *Derecho Ecuador*. Recuperado el 14 de febrero de 2019, de El Contrato de Trabajo: <https://www.derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo>.
- Torres Vasquez, A. (2016). *Teoría General del Contrato*. Perú: Instituto Pacifico.



**Presidencia  
de la República  
del Ecuador**



**Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes**



**SENESCYT**  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Cabello Cortés, Luis Eduardo**, con C.C: # 0924059678 autor del trabajo de titulación: “**Simulación laboral en el contrato del director técnico**”, previo a la obtención del título de **Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 19 de febrero del 2019.

f. \_\_\_\_\_

**Nombre:** Cabello Cortés, Luis Eduardo

**C.C:** 0924059678



Presidencia  
de la República  
del Ecuador



Plan Nacional  
de Ciencia, Tecnología,  
Innovación y Saberes



SENESCYT  
Secretaría Nacional de Educación Superior,  
Ciencia, Tecnología e Innovación

## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

<b>TEMA Y SUBTEMA:</b>	Simulación laboral en el contrato del director técnico.	
<b>AUTOR:</b>	Luis Eduardo Cabello Cortés	
<b>REVISORA/TUTORA:</b>	Eduardo Xavier Monar Viña	
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
<b>FACULTAD:</b>	Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales	
<b>CARRERA:</b>	Derecho	
<b>TÍTULO OBTENIDO:</b>	Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República	
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	19 de febrero del 2019	<b>No. DE PÁGINAS:</b>
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho laboral, Simulación laboral.	
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	DERECHO LABORAL, DIRECTOR TÉCNICO, SIMULACIÓN LABORAL, EMPLEADOR, TRABAJADOR, CONTRATO LABORAL.	
<b>RESUMEN:</b>	<p>Hay que partir que el derecho laboral son varias normas de orden público que reglan la relación bilateral entre las partes de un contrato de trabajo, en el país se expidió el código de trabajo para precautelar a la parte débil o que se encuentra en desventaja en contra del empleador, limitándole las potestades de las que antes gozaba y expandiendo la de los trabajadores como con el contrato colectivo buscando claramente cuidar al trabajador y buscar la equidad social, este trabajo parte de la simulación laboral que históricamente se ha entendido como la realización del contrato laboral de trabajo pero con un fin y contenido ficticio donde por lo general el empleador engaña al trabajador para beneficio propio, enfocadas en el particular caso del director técnico con el club profesional de fútbol al cual presta servicios, ya que nuestra Corte Nacional de Justicia en dos fallos ha considerado que el director técnico, no es un trabajador del club, por no encontrarse en desventaja con su empleador debido a su profesionalidad y cargo de dirección.</p>	
<b>ADJUNTO PDF:</b>	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> +59 3- 94990931	<b>E-mail:</b> luiscabellolaw@gmail.com
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre:</b> Maritza Ginette Reynoso Gaute De Wright	
	<b>Teléfono:</b> +593-994602774	
	<b>E-mail:</b> maritzareynosodewright@gmail.com	
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>		
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>		
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>		
<b>DIRECCION URL (tesis en la web):</b>		