



TAS / CAS

TRIBUNAL ARBITRAL DU SPORT
COURT OF ARBITRATION FOR SPORT
TRIBUNAL ARBITRAL DEL DEPORTE

TAS 2024/A/10544 Óscar Luis Vanegas Zúñiga c. Deportivo Toluca

LAUDO ARBITRAL

emitido por el

TRIBUNAL ARBITRAL DEL DEPORTE

compuesta la Formación Arbitral por:

Presidente: D. Santiago Durán Hareau, abogado en Montevideo, Uruguay

Co-árbitros: D. Roberto Moreno Rodríguez Alcalá, abogado y Profesor en Asunción,
Paraguay
D. Fernando Cabrera García, abogado en Ciudad de México, México

en el procedimiento arbitral sustanciado entre

Óscar Luis Vanegas Zúñiga, Colombia

Representada por D. Danilo Monti, Santa Fe, Argentina

- Apelante -

Deportivo Toluca, México

Representado por D. Luis Torres Septién, D. Javier Ferrero y D. Andrés Etienne Salinas, Ciudad de México, México

- Apelado -

I. LAS PARTES.

1. Óscar Luis Vanegas Zúñiga (“Jugador” o “Apelante”) es un futbolista profesional de nacionalidad colombiana.
2. Deportivo Toluca (“Toluca” o “Apelado”) es un club de fútbol profesional, con sede en Ciudad de Toluca, México, afiliado a la Federación Mexicana de Fútbol (“FMF”).
3. El Apelante y el Apelado se denominan conjuntamente las “Partes”.

II. HECHOS.

4. Se relacionan a continuación los hechos más relevantes que han dado lugar al presente procedimiento, en virtud de lo alegado por las Partes en sus escritos y las pruebas presentadas en el procedimiento. A pesar de que la Formación Arbitral ha estudiado todos y cada uno de ellos, así como las pruebas documentales aportadas, se hará referencia expresa aquí solo a los acontecimientos que, en su concepto, considere necesario reproducir como fundamento de sus conclusiones. Asimismo, se mencionarán otras circunstancias que se desarrollarán más adelante.

II.1. Antecedentes.

5. Con fecha 2 de julio de 2021, las Partes celebraron un Contrato Deportivo de Trabajo por tiempo determinado cuya vigencia era hasta el 31 de mayo de 2023 (“Contrato de Trabajo”), y cuyas cláusulas más importantes se detallan a continuación.
6. La Cláusula 4 del Contrato de Trabajo establece:

“El Jugador declara expresa e irrevocablemente, y bajo protesta formal de decir verdad:

(i) Conocer y aceptar los requisitos previstos en los estatutos y demás reglamentos de la FMF, de la Federación Internacional de Fútbol Asociación (en lo sucesivo “FIFA”), Reglas de Juego y el Reglamento Interno y Código de Conducta del Club....”

7. En la cláusula 9 del Contrato de Trabajo se establece:

“Por lo que hace al Torneo Apertura 2021, el Jugador reconoce que percibirá 6 (seis) mensualidades, siendo su primera mensualidad a partir del 2 de julio al 31 de diciembre del 2021. Por lo anterior, la percepción mensual, correspondiente al Torneo Apertura 2021, es por la cantidad mensual bruta de MX\$1'067,310.00 (Un Millón Sesenta y Siete Mil Trescientos Diez Pesos 00/100 M.N.), que será cubierta del mes de julio al mes de diciembre de 2021, y, equivale a la cantidad mensual neta de MX\$701,752.00 (Setecientos Un Mil Setecientos Cincuenta y Dos Pesos 00/100 M.N.).

Asimismo, el Jugador reconoce que percibirá 5 (cinco) mensualidades por el Torneo Clausura 2022, siendo su primera mensualidad a partir del 1º de enero al 31 de mayo

del 2022. Por lo anterior, la percepción mensual, correspondiente al Torneo Clausura 2022, es por la cantidad mensual bruta de MX\$1'067,310.00 (Un Millón Sesenta y Siete Mil Trescientos Diez Pesos 00/100 M.N.), que será cubierta del mes de enero al mes de mayo de 2022, y, equivale a la cantidad mensual neta de MX\$701,752.00 (Setecientos Un Mil Setecientos Cincuenta y Dos Pesos 00/100 M.N.).

Por lo que hace al Torneo Apertura 2022, el Jugador reconoce que percibirá 6 (seis) mensualidades, siendo su primera mensualidad a partir del 1° de julio al 31 de diciembre del 2022. Por lo anterior, la percepción mensual, correspondiente al Torneo Apertura 2022, es por la cantidad mensual bruta de MX\$1'178,040.00 (Un Millón Ciento Setenta y Ocho Mil Cuarenta Pesos 00/100 M.N.), que será cubierta del mes de julio al mes de diciembre de 2022, y, equivale a la cantidad mensual neta de MX\$773,727.00 (Setecientos Setenta y Tres Mil Setecientos Veintisiete Pesos 00/100 M.N.)

Asimismo, el Jugador reconoce que percibirá 5 (cinco) mensualidades por el Torneo Clausura 2023, siendo su primera mensualidad a partir del 1° de enero al 31 de mayo del 2023. Por lo anterior, la percepción mensual, correspondiente al Torneo Clausura 2023, es por la cantidad mensual bruta de MX\$1'178,040.00 (Un Millón Ciento Setenta y Ocho Mil Cuarenta Pesos 00/100 M.N.), que será cubierta del mes de enero al mes de mayo de 2023, y, equivale a la cantidad mensual neta de MX\$773,727.00 (Setecientos Setenta y Tres Mil Setecientos Veintisiete Pesos 00/100 M.N.).”

8. En la Cláusula 11 del Contrato de Trabajo se establece:

“El Club y el Jugador acuerdan que, si durante la Vigencia del presente Contrato, la totalidad, es decir, el 100% (cien por ciento) de los derechos federativos y económicos del Jugador (en adelante, los "Derechos Federativos") son transferidos con costo, a cualquier club tercero nacional o extranjero (única y exclusivamente de manera definitiva), en cualquier momento (en adelante, la "Futura Transferencia"), luego entonces, el Club otorgará al Jugador, y éste último tendrá derecho a percibir, el importe que resulte equivalente al 40% (cuarenta por ciento) sobre el importe de la Futura Transferencia (transfer fee) que exceda la cantidad neta de USD\$1,050,000.00 (Un Millón Cincuenta Mil Dólares 000/100, moneda de curso legal de los Estados Unidos de América)...

Asimismo, el Jugador reconoce libre, expresa e irrevocablemente que ha sido legalmente asesorado e informado sobre el contenido, alcance, importancia y consecuencias legales derivadas de los acuerdos establecidos en el presente Contrato, y que comprende todas las circunstancias y el alcance de las mismas e insiste en su suscripción, por lo tanto, se obliga a no disputar, intentar denunciar, ni de ninguna manera anular, ante ninguna autoridad, su existencia, validez y/o contenido”.

9. En la cláusula 19 del Contrato de Trabajo se establece:

“En el caso de que el Jugador, durante la Vigencia del Contrato, intente o determine, rescindir el mismo anticipadamente por cualquier causa, éste estará obligado a pagarle al Club, en concepto de indemnización, una cantidad equivalente a USD\$4'000.000.00

(Cuatro Millones de Dólares 00/100, moneda del curso legal de los Estados Unidos de América), 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.

[...]

La cuantía de la indemnización fijada en la presente Cláusula, es resultado de la libre voluntad manifestada por ambas Partes y prevalecerá, en cualquier caso y sin perjuicio del momento en el que se produjera la extinción del Contrato, sobre cualesquiera indemnizaciones que pudieran resultar de la aplicación a la resolución anticipada del presente Contrato a instancias del Jugador, según corresponda, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 17 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA (en lo sucesivo, el "RETJ"), en cada momento vigente, o norma internacional o deportiva que lo sustituyera en un futuro, o reglamento federativo nacional. Consecuentemente, la indemnización acordada no es amortizable por el transcurso del presente Contrato y resulta exigible íntegramente, por haber sido justamente acordada en el marco de esta contratación y de las posibilidades futuras basadas en la edad y las condiciones del Jugador.

[...]

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 artículo 24 del Contrato de Trabajo establece:

“...las Partes aceptan y reconocen que - atendiendo a las funciones, ámbito, dependencia jerárquica y retribución aquí previstas - el presente Contrato se regirá siempre tomando en consideración el acuerdo de voluntades de las Partes establecido en el presente Contrato, por las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno del Club, por los Estatutos y Reglamentos de la FMF, reglamentos de Competencia de la Liga BBVA MX (o su equivalente), supletoriamente por las disposiciones de la LFT relativas a los deportista profesionales y demás aplicables, y subsidiariamente por la normativa de la FIFA y, en particular, el RETJ”.

11. Finalmente, el artículo 25 del Contrato de Trabajo establece:

“Las Partes se obligan a someter la interpretación y cumplimiento de este, a la jurisdicción y competencia de la FMF a través de la Comisión de Conciliación y

Resolución de Controversias, excluyendo expresamente los recursos ante cualesquiera y todos los tribunales ordinarios. La controversia que en su caso sea sometida a la FMF, será resuelta siempre tomando en consideración el acuerdo de voluntades de las Partes establecido en el presente Contrato, por las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno del Club, por los Estatutos y Reglamentos de la FMF, por los Reglamentos de Competencia de la Liga MX, supletoriamente y de manera complementaria por las disposiciones de la LFT relativas a los deportistas profesionales y demás aplicables, y subsidiariamente por la normativa de la FIFA, particularmente por el RETJ de FIFA.

La resolución arbitral emitida por la FMF será obligatoria y tendrá fuerza vinculatoria entre las Partes, siendo ésta ejecutable de conformidad con el segundo párrafo del artículo 85 del Estatuto Social de la FMF”.

12. Con fecha 25 de junio de 2022, el Apelado envió al Jugador una notificación informando la rescisión del Contrato de Trabajo, la cual entre otras cosas establecía lo siguiente:

"a partir de este momento y con efectos inmediatos, el Contrato Deportivo de Trabajo queda rescindido y terminado definitiva e incondicionalmente; por lo tanto, el Club le estará abonando la cantidad de MXN2,321,181.00 (.) netos, importe equivalente a 3 (tres) meses de salario por concepto de indemnización y liquidación". (...)

13. El mismo día, el Jugador respondió rechazando la indemnización ofrecida por considerarla contraria a las leyes mexicanas y al Reglamento FIFA. El jugador solicitó una indemnización de 28.048.350 MXN y declaró que, en caso de impago, llevaría el asunto ante la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias de la FMF.

II.2. El Procedimiento ante la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA.

14. Con fecha 16 de marzo de 2023, el Jugador presentó un reclamo ante la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA (“CRD”) por incumplimiento de contrato sin justa causa y solicitó el pago de 28,048,350 MXN, correspondientes al valor residual del contrato (hasta el 31 de mayo de 2024), más 5% de interés anual a partir del 25 de junio de 2022. Además, consideró que la cláusula 19 del Contrato de Trabajo debía considerarse nula.

15. Con fecha 22 de junio de 2023, la CRD emitió la decisión N° FPSD-9641, mediante la cual estableció que la FIFA no tenía competencia para conocer en la demanda (la “Decisión de la CRD”), en base a los siguientes fundamentos, entre otros:

“...de conformidad con el art. 22 letra b) del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de jugadores, es competente para conocer de un asunto como la presente disputa, a menos que un tribunal arbitral independiente, que garantice un proceso justo y respete el principio de una representación paritaria de jugadores y clubes, se haya establecido en el ámbito nacional en el marco de la asociación y/o de un acuerdo colectivo. Con respecto a las normas que debe imponerse a un tribunal arbitral independiente que garantice un proceso justo, la cámara se refirió a la circular de la

FIFA no. 1010 de fecha 20 de diciembre de 2005. En este sentido, los miembros de la cámara se refirieron además a los principios contenidos en el reglamento estándar de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas (CNRD), que entró en vigencia el 1 de enero de 2008”.

[...]

“...la Cámara pudo verificar que el art. 22 del contrato atribuye con claridad la resolución de cualquier disputa surgida entre las partes a la "FMF a través de la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias".

[...]

“...la Cámara observó que, según dicho art. 4 del Reglamento de la CCRC de la FMF, la composición de dicho órgano decisorio parece respetar el principio de representación igualitaria entre jugadores y clubs. Por consiguiente, en el contexto del presente caso, la Cámara concluyó que la CCRC parecería estar constituida de manera acorde con los requisitos establecidos en el artículo 22, lit. b), del Reglamento, así como en su normativa complementaria. La Cámara desea resaltar que la evaluación de la conformidad normativa de una cámara nacional con los requisitos establecidos por FIFA es realizada de forma autónoma en cada caso. No obstante, con fines meramente informativos, la Cámara considera pertinente señalar que la conclusión alcanzada en el presente asunto guarda consonancia con lo previamente determinado en otras instancias, como se constata en el caso 20-01690.”

II.3. El Procedimiento ante la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C.

16. Con fecha 28 de agosto de 2023, el Jugador presentó su reclamo ante la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias de la FMF Asociación, A.C (“CCRC”).
17. Con fecha 8 de abril de 2024, la CCRC dictó la resolución N° CCRC302/24 mediante la cual se rechazó la demanda por encontrarse prescripta la acción (la “Decisión Apelada”), en base a los siguientes fundamentos, entre otros:

*“...si nos remitimos directamente a la LFT podemos observar que existe la regla general de prescripción de un año, establecida en el artículo 516 y reglas específicas contempladas en los artículos 517, 518 y 519 del mismo ordenamiento. En este caso, si hablamos de una separación injustificada de la fuente de trabajo o despido, el artículo 518 es claro al señalar que **PRESCRIBEN EN DOS MESES LAS ACCIONES DE LOS TRABAJADORES QUE SEAN SEPARADOS DE SU TRABAJO**, es decir, si un trabajador fue despedido o separado injustificadamente de la fuente de trabajo, contará con dicho término a partir del día siguiente de la fecha de la separación para interponer su acción ante la autoridad competente, siendo en este caso, como ya lo vimos, la CCRC:*

[...]

“Ahora bien, por lo que se refiere a la nulidad solicitada del jugador respecto a la Cláusula Décima Novena del Contrato Deportivo de Trabajo firmado el 02 de julio de 2021, esta Comisión considera importante mencionar que la excepción intentada por el Club, de igual forma se encuentra sujeta a la regla general establecida en el artículo 516 de la LFT, es decir, el jugador debió haber ejercitado su derecho dentro del año previsto en el recién citado artículo, por lo que, para efectos del cómputo previsto, debió haberse instado la nulidad a más tardar el 03 de julio de 2022.”

18. La Decisión Apelada fue notificada al Jugador el 11 de abril de 2024.

III. EL PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL ARBITRAL DEL DEPORTE.

19. El 1 de mayo de 2024, el Apelante presentó ante el Tribunal Arbitral del Deporte (en adelante, el “TAS”) su Declaración de Apelación, de conformidad con los Artículos R47 y R48 del Código de Arbitraje en Materia de Deporte del TAS (en adelante, el “Código”), contra el Apelado, con respecto a la Decisión Apelada. El Apelante solicitó que la presente controversia fuese resuelta por un árbitro único.
20. El 14 de mayo de 2024, el Apelado se opuso a dicha solicitud y propuso que el presente procedimiento fuese resuelto por una Formación Arbitral compuesta por tres árbitros. Finalmente, la Presidenta Adjunta de la Cámara de Apelaciones del TAS resolvió que la presente controversia sea resuelta por una Formación Arbitral compuesta por tres miembros.
21. El 9 de mayo de 2024, la FMF informó que no tenía interés en participar en el presente arbitraje.
22. El 3 de junio de 2024, de conformidad con el Artículo R51 del Código, el Apelante presentó su Memoria de Apelación.
23. El 26 de julio de 2024, de acuerdo con el Artículos R54 del Código, el Responsable de Arbitraje del TAS, en nombre de la Presidenta Adjunta de la Cámara de Apelaciones del TAS, informó a las Partes de que la Formación Arbitral encargada de resolver la presente disputa estaría integrada por el Dr. Santiago Durán Hareau, como Presidente, el Dr. Roberto Moreno Rodríguez Alcalá (árbitro nombrado por el Apelante) y el Dr. Fernando Cabrera García (árbitro nombrado por el Apelado).
24. El 14 de agosto de 2024, de conformidad con el Artículo R55 del Código, el Apelado presentó su Contestación.
25. Con fecha 15 de agosto de 2024, el Responsable de Arbitraje del TAS invitó a las Partes a que informasen si consideraban necesaria la celebración de una audiencia o si preferían que la Formación Arbitral dictase un laudo en base a los escritos presentados por las Partes. Asimismo, dentro del mismo plazo, invitó a las Partes a que informen si consideraban necesario la celebración de una conferencia sobre la conducción del procedimiento a de discutir cuestiones procedimentales, la preparación de la audiencia (si la hubiere) y cuestiones relacionadas a la producción de la prueba.

26. Con fecha 22 de agosto de 2024, el Apelado informó que consideraba necesaria la celebración de una audiencia y no consideraba necesaria la celebración de una conferencia sobre el procedimiento. En la misma fecha, el Apelante informó que no se oponía a la celebración de una audiencia, siempre que se realizara por vía remota, y tampoco consideraba necesaria la celebración de una conferencia sobre el procedimiento.
27. Con fecha 26 de agosto de 2024, el Apelado manifestó que prefería que la audiencia se celebrara de forma remota.
28. Con fecha 11 de septiembre de 2024, la Formación Arbitral notificó a las Partes que, de conformidad con el Artículo R57 del Código, consideraba necesaria la celebración de una audiencia
29. Luego de escuchadas las Partes sobre las posibles fechas para la audiencia, el 4 de octubre de 2024, el Responsable de Arbitrajes del TAS en nombre de la Formación Arbitral notificó a las Partes que, de conformidad con el Artículo R57 del Código, se convocaba a las Partes a una audiencia por videoconferencia para el 21 de noviembre de 2024, a las 15h00 (hora suiza).
30. El 8 de octubre de 2024, el Responsable de Arbitraje del TAS envió a las Partes la Orden de Procedimiento del presente caso, la que fue firmada por todas las Partes.
31. El 6 de noviembre de 2024, el Responsable de Arbitraje del TAS envió a las Partes un programa tentativo de audiencia, el cual no fue objetado por las Partes.
32. El 21 de noviembre de 2024, se celebró la audiencia ante el TAS (la “Audiencia”) mediante videoconferencia. Además de la Formación Arbitral y de D. Antonio de Quesada, Responsable de Arbitraje del TAS, participaron las siguientes personas:
 - Por el Apelante:
 - El Dr. Danilo Monti, como abogado del Jugador.
 - El Sr. Óscar Luis Vanegas Zúñiga.
 - Por el Apelado:
 - Los Dres. Luis Torres Septién & D. Javier Ferrero y Andrés Etienne Salinas, como abogados del Apelado.
33. En la audiencia, las Partes tuvieron la posibilidad de presentar su caso, exponer libremente sus argumentos y comentar extensamente las cuestiones planteadas por la contraparte.
34. Al final de la audiencia, las Partes expresamente declararon que no tenían objeción alguna respecto a la conformación y/o actuación de la Formación Arbitral, que habían recibido un tratamiento ecuánime y que la audiencia había sido ajustada a lo establecido en el Código y se había respetado plenamente su derecho a ser oídas.

IV. PRETENSIONES DE LAS PARTES Y RESUMEN DE SUS ARGUMENTOS.

IV.1 PRETENSIONES DEL APELANTE Y RESUMEN DE SUS ARGUMENTOS.

35. El Apelante solicita la anulación de la Decisión Apelada y que se declare que la acción indemnizatoria por ruptura injustificada de contrato instaurada por el Apelante fue presentada oportunamente dentro del plazo de prescripción aplicable. En función de ello, solicita que se estudie las cuestiones de fondo planteadas en la apelación y resuelva *de novo* el presente asunto, condenando al Apelado al pago del siguiente concepto, expresado en cantidades netas de cualquier impuesto o tasa:

“Pesos Mexicanos Cinco Millones Doscientos Diecinueve Mil Ochocientos Catorce con 17/100 (MXN 5,219,814.17) por concepto de indemnización pendiente por terminación anticipada del Contrato de Trabajo sin causa justificada, con base en los lineamientos establecidos por el RETJ de FIFA, más un interés del 5% anual contado a partir del 25 de junio de 2022 y hasta la fecha efectiva del pago.

Subsidiariamente ...:

Pesos Mexicanos Cinco Millones Cuatrocientos Cuarenta y Un Mil Ochocientos Setenta y Nueve con 90/100 (MXN 5,441,879.90) por concepto de indemnización pendiente por terminación anticipada del Contrato de Trabajo sin causa justificada, con base en los lineamientos establecidos por la LFT, más un interés del 9% anual contado a partir del 25 de junio de 2022 y hasta la fecha efectiva de pago.

Subsidiariamente ..., refiera el caso a la CCRC ordenándole a ésta que se pronuncie sobre el fondo del asunto.

En cualquier caso:

Condene al Apelado al pago de los costos administrativos del TAS, así como a los gastos y honorarios de la formación arbitral.

Condene al Apelado al pago de una contribución por los gastos y honorarios legales generados por el presente procedimiento, en una cantidad de al menos CHF 10,000.”

36. Los fundamentos de la apelación, en síntesis, consisten, en que el Jugador presentó su demanda ante la CRD, conforme el artículo 22.b del RETJ debido a la dimensión internacional de la disputa. En ese sentido, el plazo de prescripción aplicable es el que establece el propio RETJ (artículo 23.3), que es de dos años. Alega además el Jugador que acudió ante la CRD con pleno fundamento en lo establecido en el RETJ y con el convencimiento de que la CCRC no reúne cabalmente los requisitos previstos por el artículo 22.b del RETJ. En función de ello, el plazo de prescripción invocado por la CCRC no empezó a correr sino hasta que la CRD remitió al Jugador a dicha jurisdicción nacional, debiendo tenerse por interrumpido el plazo de prescripción en términos del artículo 521 de la LFT al haberse presentado la acción ante tribunal diverso al

supuestamente competente, considerando que dicha acción se presentó dentro de los plazos de prescripción contemplados por el reglamento de dicho tribunal (aludiendo al RETJ y a la CRD). Además, el Jugador alega que el Contrato de Trabajo fue redactado en su totalidad por Toluca y que muchas de sus cláusulas escapan a un verdadero “acuerdo entre las partes”.

37. Subsidiariamente, entiende el Apelante que el plazo de prescripción invocado por la CCRC no sería en todo caso aplicable al caso que nos ocupa, incluso bajo la óptica de la legislación mexicana, dado que el texto del artículo 28 del Reglamento de la CCRC resulta oscuro y atenta contra el principio de certeza legal. Por tanto, conforme el principio *in dubio contra stipulatorem* e *in dubio pro operario*, dicha ambigüedad en la norma del CCRC debiera operar en favor de los intereses del trabajador y ello resulta en la aplicación del término general de dos años aplicable a casos que revisten dimensión internacional (o como mínimo del término general de un año que prevé la LFT).
38. Además, el Jugador alega que la Decisión Apelada tiene como sustento un fundamento jurídico equivocado e inaplicable al caso, dado que las disposiciones que aplicó están dirigida al trabajador común y no a los futbolistas.
39. Incluso si se aceptara que la LFT fuera aplicable, la prescripción quedó interrumpida ya que Toluca reconoció el derecho del Jugador a ser indemnizado. Y si aún no se considerara ello, el plazo de prescripción de la acción ni siquiera tendría que haberse comenzado a contabilizar dado que Toluca no cumplió con las formalidades previstas por la LFT de notificar personalmente al Jugador del aviso de despido y explicitar allí la conducta del Jugador que motivo la rescisión y cuando esta ocurrió.
40. Además, el Jugador plantea que existió un desequilibrio entre las Partes al momento de firmar el Contrato de Trabajo y que el Jugador no fue asesorado legalmente, a pesar de que ello conste así en el Contrato de Trabajo. También hace referencia al rol de Edgar Romero Palacio quien, a pesar de que el Apelado lo presenta como el agente del Jugador, en realidad participó en la operación asistiendo a Toluca.
41. En lo que refiere a la indemnización, el Jugador alega que el Reglamento de la CCRC resulta inaplicable ya que no establecen la manera en que se calculará una indemnización. Además, los criterios de la CCRC no son públicos. Y la cláusula 19 del Contrato de Trabajo es nula. En función de ello, la indemnización debe ser calculada conforme el artículo 17 del RETJ. Pero aún en caso de que se entienda que la LFT es aplicable, la indemnización deber ser calculada no solamente en función la fracción III del artículo 50 (tres meses de salarios), sino también conjuntamente con la fracción I de dicho artículo (seis meses de salarios por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios).

IV.2 PRETENSIONES DEL APELADO Y RESUMEN DE SUS ARGUMENTOS.

42. El Apelado solicita que: (i) se desestime íntegramente la apelación, (ii) se declare la validez y subsistencia íntegra de la Decisión Apelada, en virtud de que la misma ha sido emitida en estricto apego a la normativa aplicable; (iii) se condene al Jugador al pago de

las costas y demás gastos de presente arbitraje; (iv) se condene al Apelante al pago de una compensación al Club por los costos legales incurridos durante la presente apelación, el procedimiento ante el Tribunal del Fútbol de la FIFA y el procedimiento de primera instancia ante la CCRC de la FMF.

43. Los fundamentos del Apelante, en síntesis, consisten, en que en términos de la LFT, las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo, prescriben a los dos meses tras la desvinculación, por lo que cualquier acción o demanda debió presentarse por el Jugador a más tardar el 29 de agosto del 2022 ante la CCRC. En el presente caso, el Apelante presentó su demanda, ante la CRD, 8 meses después de haber sido notificado de su desvinculación. Y la acción ante la CCRC fue presentada posteriormente el 28 de agosto de 2023, es decir, un año y dos meses después del día siguiente a la fecha de la notificación del aviso de rescisión. Por lo que la acción estaba prescrita.
44. En lo que refiere a los argumentos del Jugador de que su acción no se encuentra prescrita por haber acudido al Tribunal de Fútbol de la FIFA (demostrando su voluntad e interés de mantener vivo su derecho) y que acudió a dicha jurisdicción conscientemente por entender que la CCRC no reúne los requisitos previstos en el artículo 22 literal b) del RETJ, el Apelado alega que la jurisprudencia citada no se aplica ni asemeja a la presente controversia. Además, el Jugador debió haber apelado la Decisión de la CRD ante el TAS. Por lo que en el marco de este procedimiento no corresponde analizar la supuesta falta de jurisdicción de la CCRC ya que la Decisión de la CRD devino firme. Finalmente, el Jugador expresamente reconoció y confesó que la separación laboral se materializó el 25 de junio de 2022 y que era plenamente consciente y conocedor que la CCRC era el órgano competente para dirimir cualquier controversia entre las Partes.
45. En lo que refiere a la nulidad de la cláusula 19 del Contrato de Trabajo, además de que la acción se encuentra prescrita (el Jugador debió preceptivamente haber instado la acción de nulidad ante los tribunales ordinarios correspondientes, en el plazo de un año a partir de la firma del contrato deportivo de trabajo, es decir, a más tardar el 3 de julio de 2022), dicha indemnización es acorde a la LFT y ha sido fijada y determinada en las resoluciones de la CCRC de conformidad con la normativa tanto nacional como federativa, por lo que no corresponde a la Formación Arbitral interpretar o no la validez de una norma de orden público en México. Además, no existe desproporcionalidad ante un acuerdo libre y voluntariamente acordado por las Partes, más aún cuando el Apelado pagó alrededor de hasta USD 1.050.000 (Dólares Estadounidenses un millón cincuenta mil) al Jugador y el Representante para hacerse de sus servicios, sin considerar los salarios que siempre le ha pagado. Y cita jurisprudencia en la cual el TAS reconoce que la validez de las cláusulas de terminación anticipada para jugadores y clubes no está condicionada a una reciprocidad debido a los propios contrastes que se generan para cada una de las partes.
46. Finalmente, en lo que hace a la indemnización pagada, las Partes definieron con exactitud y claridad el importe de la indemnización que recibiría el Jugador en caso de una terminación anticipada del Contrato Deportivo de Trabajo (la fracción III del artículo 50 de la LFT hace referencia a tres (3) meses de salario en términos del último párrafo de la Cláusula Décima Novena del Contrato Deportivo de Trabajo). La redacción de la referida cláusula obedece a los lineamientos y criterios que la CCRC ha emitido en controversias para fijar el pago de tres (3) meses de salario siguiendo para tales efectos las

indemnizaciones establecidas en la propia LFT y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (“CPEUM”).

V. JURISDICCIÓN DEL TAS.

47. 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 o 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.”

48. El Artículo 91 de los Estatutos de la FMF establece:

“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”.

LA FEDERACIÓN se asegurará del cumplimiento cabal por parte de sus Miembros, Jugadores, Oficiales, Intermediarios Registrados y Agentes organizadores de partidos, de cualquier decisión definitiva adoptada por un órgano de la FIFA o del TAS.”

49. Por último, las Partes reconocieron expresamente la jurisdicción que tiene el TAS para conocer el presente caso y suscribieron la respectiva Orden de Procedimiento, ratificando así su reconocimiento de la jurisdicción del TAS.

50. En razón a lo anterior, la Formación Arbitral entiende que el TAS tiene jurisdicción para decidir el presente procedimiento.

VI. ADMISIBILIDAD.

51. Según el artículo R49 del Código:

“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 veintiún días a partir de la recepción de la decisión que es objeto de apelación...”.

52. El Artículo 91 de los Estatutos de la FMF establece:

“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.”

53. En el presente caso el Apelante fue notificado de la Decisión Apelada el 11 de abril de 2024 y la Declaración de Apelación fue presentada oportunamente el 1 de mayo de 2024. Revisada la Declaración de Apelación, se encuentra que esta cumple con los requisitos establecidos y fue presentada dentro del término señalado. De igual forma, se observa que el Apelado no objetó la admisibilidad de la apelación.

54. En concordancia con lo anterior, la Formación Arbitral considera que la apelación es admisible.

VII. LEY APLICABLE.

55. 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 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”.

56. En este sentido, es importante recordar que: *“El artículo R58 del Código del TAS (que, como ya se ha expuesto, manifiesta una elección indirecta por las partes del derecho aplicable) establece una jerarquía de categorías de normas jurídicas que deben ser aplicadas por las formaciones arbitrales. En todo procedimiento arbitral de apelación, la controversia tiene que resolverse primariamente mediante la aplicación de las “regulaciones aplicables”.*

En la práctica del TAS, esta locución siempre se ha interpretado como una evidente remisión a los estatutos y reglamentos de la entidad deportiva que ha emitido la decisión apelada. Esta remisión incluye también las normas jurídicas que sean integradas per relationem en las regulaciones de esa entidad deportiva, ya sean reglas de otra entidad deportiva o una ley estatal.”¹

¹ COCCIA, MÁSSIMO, “El derecho aplicable en procedimientos ante el TAS”, en El Arbitraje en el TAS, Funcionamiento, procedimiento y cuestiones prácticas más relevantes, Thompson Reuters, ARANZADI, Primera Edición 2021, Pamplona, p. 120.

57. Dado que la Decisión Apelada fue dictada por la CCRC de la FMF, corresponde analizar qué establecen sus reglamentos.
58. En ese sentido, el artículo 3 del Reglamento de la CCRC establece que:
- “1. En el ejercicio de su competencia jurisdiccional y la aplicación del derecho, la Comisión tomará como base para emitir sus resoluciones lo siguiente, en el orden que aparece:*
- 3.1.1 El presente Reglamento y los criterios emitidos por la Comisión,*
- 3.1.2 El Contrato celebrado entre las partes y*
- 3.1.3 Supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, a fin de subsanar cualquier cuestión que no estuviera prevista en el presente Reglamento, en los criterios emitidos por la Comisión y/o en los Contratos celebrados entre las partes.*
- 2. Asimismo, podrá tomar en consideración, el Estatuto Social y demás normas y Reglamentos de la propia FEDERACIÓN que para el caso sean aplicables, las pruebas que hayan sido aportadas durante el procedimiento y/o los documentos que consten en el expediente, así como aquellos que se encuentren registrados ante LA FEDERACIÓN”.*
59. Además, el artículo 28 del Reglamento de la CCRC establece:
- “La Comisión tomará en consideración para cada caso, el término de prescripción que la Ley Federal de Trabajo señala para el ejercicio de la acción que se intente”.*
60. En consecuencia, en una apelación de una decisión dictada por un órgano jurisdiccional de la FMF, las normas de dicha asociación serán de aplicación primaria.
61. Por su parte, el artículo 24 del Contrato de Trabajo establece:
- “... el presente Contrato se regirá siempre tomando en consideración el acuerdo de voluntades de las Partes establecido en el presente Contrato, por las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno del Club, por los Estatutos y Reglamentos de la FMF, reglamentos de Competencia de la Liga BBVA MX (o su equivalente), supletoriamente por las disposiciones de la LFT relativas a los deportista profesionales y demás aplicables, y subsidiariamente por la normativa de la FIFA y, en particular, el RETJ”.*
62. La cláusula antedicha presenta cierta oscuridad, pues utiliza dos palabras similares, pero sutilmente diferentes para considerar la aplicación de la normativa mexicana respecto de la normativa de FIFA. En efecto, establece que la LFT aplica “supletoriamente” y la normativa de la FIFA “subsidiariamente”. Esto obliga a un ejercicio de exégesis de la Formación Arbitral para darle un sentido a esta disposición.

63. Según el diccionario de la Real Academia Española (“RAE”), “supletorio”² no es sinónimo de “subsidiario”, a pesar de que “subsidiario”³ puede considerarse afín o sinónimo de “supletorio”. Lo antedicho implica que dichas palabras pueden emplearse como sinónimos o afines en algunos contextos, pero no en todos; incluso la RAE los distingue y diferencia en la propia definición de “principio supletorio”.⁴
64. La RAE define a “supletorio”⁵ como algo que suple una falta. Y en el contexto de una norma, que se aplica en defecto de otra. Según la definición del Diccionario panhispánico jurídico de la RAE, el “derecho supletorio” es el *“Derecho cuya aplicación está prevista para los casos en que el ordenamiento específico no regule el supuesto contemplado.”*
65. Por su parte, la RAE define a “subsidiario”⁶ como algo que suple a lo principal, lo que implica que es secundario.
66. En definitiva, lo “supletorio” complementa lo que falta de la regulación principal (como puede ser la aplicación de la ley general como complemento de la ley específica). Lo “subsidiario” se aplica como último recurso cuando la norma principal no resuelve la cuestión.
67. En función de lo antedicho, para la Formación Arbitral, las palabras “supletoriamente” y “subsidiariamente” utilizadas en una misma cláusula, de forma de distinguir un conjunto de normas respecto de otras, no pueden ser interpretadas como sinónimos, sino precisamente como forma de marcar un conjunto de normas primarias y otras secundarias.
68. En definitiva, la Formación Arbitral entiende que, de conformidad con lo antedicho, la ley aplicable al fondo de la presente disputa son: (i) primariamente los Estatutos y Reglamentos de la FMF, complementados por las disposiciones de la LFT relativas a los deportista profesionales y demás aplicables; y (ii) subsidiariamente o de forma secundaria, para todo aquello que no esté previsto por la normativa primaria, se podrá aplicar la normativa de la FIFA y, en particular, el Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores (“RETJ”), que a su vez pueden complementarse con el Derecho suizo.

² <https://dle.rae.es/supletorio?m=form>

³ <https://dle.rae.es/subsidiario?m=form>

⁴ Un ejemplo de la distinción y diferencia entre ambos conceptos puede verse en el Diccionario panhispánico jurídico de la RAE cuando hace referencia al “principio supletorio”, que si bien no tiene relación con el presente caso es ilustrativo en lo que hace al uso de ambos conceptos: *“Principio rector de la jurisdicción constitucional que dispone que para la solución de cualquier imprevisión, oscuridad, insuficiencia o ambigüedad de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional y de los Procedimientos Constitucionales, se aplicarán **supletoriamente** los principios generales del derecho procesal constitucional y **solo subsidiariamente** las normas procesales afines a la materia discutida, siempre y cuando no contradigan los fines de los procesos y procedimientos constitucionales y los ayuden a su mejor desarrollo.”* (destacado de la Formación Arbitral).

⁵ <https://dle.rae.es/supletorio?m=form>

⁶ <https://dle.rae.es/subsidiario?m=form>

VIII. FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN DE LA FORMACIÓN ARBITRAL.

69. Para llegar a una solución de la presente controversia, la Formación Arbitral analizará las siguientes cuestiones:
- a) Derecho aplicable para juzgar el plazo de prescripción de la acción.
 - b) Plazo de prescripción aplicable a esta disputa.
 - c) *Quid* de la interrupción de la prescripción.
 - d) Pertinencia de considerar la Cláusula 19 del Contrato de Trabajo nula o inaplicable.
 - e) Pertinencia de que el Apelado le pague una indemnización al Apelante.
 - f) Interés aplicable.

VIII.1 DERECHO APLICABLE PARA JUZGAR EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN.

70. El Artículo R58 del Código establece que la controversia debe resolverse de acuerdo a las regulaciones aplicables y subsidiariamente con las normas elegidas entre las partes. Conforme lo establecido en el Capítulo VII precedente, las regulaciones aplicables refieren a las de la entidad deportiva que ha emitido la decisión apelada, que en este caso es la CCRC de la FMF.
71. El Reglamento de la FMF establece que primero se aplica el Reglamento y los criterios emitidos por la Comisión, después el contrato y supletoriamente la LFT. Además, el Reglamento de la CCRC establece que la Comisión tomará en consideración para cada caso, el término de prescripción de la LFT. Y el Contrato de Trabajo establece que debe aplicarse el Reglamento de la FMF, supletoriamente la LFT y subsidiariamente habría que acudir al RETJ.
72. Por tanto, a la hora de analizar la cuestión relacionada con la prescripción, la Formación Arbitral debe analizar primariamente cuál es el plazo de prescripción que prevé el Reglamento de la FMF, los Criterios de la CCRC y la LFT; y, en caso de que dicha normativa no contemple una solución, habrá que acudir como última opción al RETJ.
73. Si bien el Reglamento de la FMF no establece en forma expresa un plazo de prescripción, dicho reglamento sí refiere expresamente que la Comisión tomará en consideración para cada caso, el término de prescripción de la LFT y que cualquier aspecto que no estuviera previsto en el Reglamento de la FMF, debe subsanarse conforme la LFT. En consecuencia, la ausencia de dicha previsión en el reglamento no debe interpretarse como un vacío, sino que existe un claro reenvío normativo en ese sentido que las Partes acordaron debía aplicarse en forma complementaria. Y solamente podría considerarse que existe una laguna, ante una ausencia de previsión en ese sentido en la LFT.
74. Las disposiciones relativas a los deportistas profesionales se encuentran en el Capítulo X de la LFT (artículos 292 a 303). Ese Capítulo X se encuentra dentro del Título Sexto

(Trabajos Especiales) de la LFT. Y el CAPITULO I de dicho Título Sexto establece en su artículo 181 (Disposiciones generales) que: *“Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen”*.

75. Por tanto, las disposiciones relativas a los deportistas profesionales se regulan conforme lo establecido en los artículos 293 a 303 de la LFT y por las demás disposiciones generales de la LFT, siempre y cuando sean aplicables, es decir, siempre que no sean contrarias a lo establecido en el Capítulo X.
76. Este complemento de las disposiciones particulares de la LFT con las disposiciones generales de la LFT también fue pactado en la cláusula 24 del Contrato de Trabajo que establece que son aplicables, entre otras, las disposiciones de la LFT relativas a los deportistas profesionales y demás aplicables (subrayado por la Formación Arbitral).
77. Del análisis de los artículos 292 a 303 no se desprende que se regule específicamente ningún plazo de prescripción. Por tanto, habrá que acudir a las disposiciones generales de la LFT a efectos de ver si ello está contemplado.
78. En efecto, la prescripción está contemplada en el Título Décimo de la LFT. Y en ese sentido, el artículo 516 de la LFT establece: *“Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.”*
79. Es decir, como regla general, las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente en que la obligación sea exigible, salvo que exista alguna otra previsión expresa.
80. Más adelante, el artículo 518 de la LFT establece:

“Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Este término se suspenderá a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley, y se reanudará al día siguiente en que se actualice cualquiera de las hipótesis previstas en el artículo 521, fracción III de esta Ley”.

81. En virtud de lo antedicho, la LFT establece a texto expreso: (i) un plazo de prescripción específico para interponer cualquier acción relacionada con el despido de un trabajador (y dicho plazo es de dos meses contados a partir del día siguiente a la fecha del despido); y (ii) un plazo de un año contado a partir del día siguiente en que la obligación sea exigible (para acciones genéricas de trabajo que no tengan un plazo de prescripción específico).
82. El Apelante manifiesta que el plazo de prescripción para presentar la acción es de dos años, conforme el artículo 23.3 del RETJ; y que ello se motiva en la dimensión internacional de la disputa, por el convencimiento que tenía el Apelante de que la CCRC no reúne cabalmente los requisitos previstos por el artículo 22.b del RETJ, que no podría

tener certeza de que la jurisdicción de la CCRC debía primar sobre la FIFA y que no podía anticipar que la FIFA rechazaría su jurisdicción.

83. La Formación Arbitral desea resaltar que el hecho de que el Apelante sea extranjero (la alegada dimensión internacional) no es por sí solo suficiente para aplicar el RETJ. De hecho, el propio Apelante citó en su Memoria de Apelación el caso TAS 2011/A/2382 & TAS 2011/A/2383, en el cual se aplicó la Ley de México en una disputa entre un jugador uruguayo y un club de México, porque así había sido acordado en el contrato.
84. Por otra parte, ya se ha puesto de manifiesto que el derecho aplicable es el mexicano, y solo en tanto no exista una regulación específica (“subsidiariamente”) sería de aplicación el RETJ. En este caso, el derecho mexicano sí contempla la figura de la prescripción, con lo cual no existe laguna a ser llenada por el RETJ.
85. Además, es perfectamente admisible que las partes acuerden someterse a un marco jurídico que contenga plazos de prescripción distintos a los establecidos en el RETJ. De hecho, el artículo 1 del RETJ establece cuáles disposiciones deben incorporarse de forma obligatoria en el ámbito nacional. Y el artículo 23 del RETJ, que es el que hace referencia al plazo de prescripción de dos años, no es uno de los artículos referidos en el artículo 1 del RETJ. En este caso, como se ha dicho, las Partes se sometieron al derecho mexicano que tiene su propio marco regulador de la prescripción.
86. En relación a las alegaciones del Apelante sobre la CCRC, cabe señalar, además, que el Apelante había previamente reconocido en forma expresa, al momento de rechazar la indemnización ofrecida, que la jurisdicción competente era la de la CCRC. En efecto, el Jugador expresó que si no se le pagaba lo que él entendía se le adeudaba, “...iniciaré el reclamo respectivo ante la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias de la Liga MX y Federación Mexicana de Fútbol AC”.⁷ Además, el Jugador declaró en la Audiencia que había sido asesorado legalmente para realizar esa respuesta, que su abogado se la había redactado y al momento de enviarla lo puso en copia. Por tanto, el Apelante tenía pleno conocimiento de que debía acudir a la CCRC y no resulta admisible pretender desconocer dicha jurisdicción en esta instancia, especialmente cuando lo que se pretende es que se decida sobre un asunto que podría estar prescripto al amparo de la legislación y jurisdicción acordada por las partes.
87. El Apelante no ha aportado ningún medio de prueba que permita dudar sobre la imparcialidad de la CCRC. Las Partes acordaron en el Contrato de Trabajo la jurisdicción exclusiva de la CCRC, cuál era la normativa aplicable y, en forma subsidiaria, la aplicación del RETJ. Por su parte, la FIFA rechazó el reclamo del Apelante por entender que: (i) no era competente para dirimir el conflicto ya que las partes habían pactado con claridad la jurisdicción de la CCRC; (ii) la composición de dicho órgano decisorio parece respetar el principio de representación igualitaria entre jugadores y clubes; y (iii) ello guarda consonancia con lo previamente determinado por otras instancias como se constata en el caso 20-01690.

⁷ Anexo 3 de Memoria de Apelación.

88. Cabe destacar también que el Jugador no apeló la Decisión de la CRD, por lo que devino firme y es cosa juzgada. El Apelante manifestó que no apeló la Decisión de la CRD porque no tenía dinero para acudir al TAS y en esta instancia sí pudo apelar la Decisión Apelada ante el TAS porque recibió ayuda de FIFPRO. De todas formas, nada de ello ha sido acreditado en el presente asunto. Tampoco se acreditó por qué el Jugador no solicitó la ayuda de FIFPRO en aquella oportunidad o Ayuda Legal ante el TAS. Además, según el Contrato de Trabajo, el Jugador tenía un salario importante. Y el propio Jugador declaró en la Audiencia que “pagó de su bolsillo” la suma de USD 25.000 para rescindir su anterior contrato de trabajo y poder firmar con Toluca. Por lo que la alegada dificultad económica del Jugador, además de no poder ser tomada en consideración en esta instancia, resulta no acreditada y cuanto menos discutible. En cualquier caso, lo relevante para esta Formación Arbitral es que la Decisión de la CRD no fue impugnada. Las razones que llevaron a esa falta de apelación, que no fueron por lo demás acreditadas, son a la postre irrelevantes; lo cierto y concreto es que la decisión está firme y la Formación Arbitral vinculada por dicha *res judicata*.
89. En definitiva, la Formación Arbitral entiende que resulta incuestionable la competencia de la CCRC y que, tanto sus regulaciones aplicables como la ley aplicable acordada en el Contrato de Trabajo regulan todos los aspectos necesarios para dirimir el tema de la prescripción. Por tanto, como se apuntó más arriba, no es necesario acudir a la norma en subsidio del RETJ en lo que refiere al plazo de prescripción.
90. En todo caso y a mayor abundamiento, la Formación Arbitral señala que el supuesto de hecho disparador del artículo 23.3. del RETJ es el siguiente: *“El Tribunal del Fútbol no tratará ningún caso sujeto al presente reglamento si han transcurrido más de dos años...”* (subrayado de la Formación Arbitral). En este sentido, bien podría argumentarse, si fuera necesario (*quod non*), que esta norma es aplicable solo cuando el caso se plantea ante órganos de la FIFA, lo cual no sucede en el supuesto de marras, en el que los propios órganos de la FIFA se declararon incompetentes.
91. Subsidiariamente, entiende el Apelante que el plazo de prescripción invocado por la CCRC no sería en todo caso aplicable al caso que nos ocupa, incluso bajo la óptica de la legislación mexicana, dado que el artículo 28 del Reglamento de la CCRC establece: *“La Comisión tomará en consideración, para cada caso, el término de prescripción que la Ley Federal del Trabajo señala para el ejercicio de la acción que se intente”*.
92. El Apelante manifiesta que dicho texto resulta oscuro, atenta contra el principio de certeza legal dado que se debe poder prever en un grado que sea razonable y que la frase *“tomará en consideración”* le permite a la CCRC decidir en forma arbitraria. Y por ello también debería aplicarse el plazo más favorable para el trabajador de dos años del RETJ o como mínimo el plazo de un año de la LFT.
93. En este sentido, la Formación Arbitral no comparte que dicha redacción del referido artículo 28 pueda permitirle a CCRC obrar de forma arbitraria. El artículo simplemente establece que los plazos de prescripción serán aquellos establecidos en la LFT. La LFT tiene un Título específico (el Décimo) que regula la prescripción para diferentes situaciones. Así que no se comparte que el artículo sea oscuro ni que permita aplicar la normativa en forma arbitraria. Simplemente contiene una remisión a una ley que regula

distintos plazos de prescripción para distintas hipótesis, pero dichos plazos pueden ser razonablemente determinados.

94. En cuanto al argumento de que la Decisión Apelada tiene como sustento un fundamento jurídico equivocado e inaplicable al caso, dado que las disposiciones que aplicó están dirigida al trabajador común y no a los futbolistas, la Formación Arbitral tampoco comparte dicha posición. La LFT prevé aspectos específicos para trabajos especiales (uno de ellos, los deportistas profesionales) y aspectos genéricos que aplican a todos los trabajadores (comunes y especiales), siempre y cuando no contraríen una disposición específica de los trabajadores especiales. Y en el propio Contrato se estableció que son aplicables las disposiciones de la LFT relativas a los deportistas profesionales y demás aplicables. Dado que las disposiciones genéricas de la LFT, relacionadas con la prescripción, no contrarían las disposiciones específicas para los deportistas profesionales, dichas disposiciones resultan aplicables.
95. En definitiva, de conformidad con la normativa aplicable, para la Formación Arbitral las reglas de la prescripción pertinentes son las establecidas en el derecho mexicano y, más concretamente, en la LFT.

VIII.2. PLAZO DE PRESCRIPCIÓN APLICABLE A ESTA DISPUTA.

96. La conclusión arribada en el capítulo precedente implica que la potencial prescripción del reclamo, invocada por el Apelante, debe juzgarse a la luz de la LFT y, especialmente, los artículos 516 y 518 antes citados.
97. En este sentido, la regla general según el derecho aplicable es que las acciones de trabajo prescriben en un año contado a partir del día siguiente en que la obligación sea exigible y prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.
98. Sin embargo, ante la alegada interrupción de la prescripción, también debe tenerse en cuenta lo dispuesto el artículo 521 de la LFT, el cual establece que la prescripción se interrumpe:

“I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el Tribunal, independientemente de la fecha de la notificación. Si quien promueve omitió agotar el procedimiento de conciliación no estando eximido de hacerlo, el Tribunal sin fijar competencia sobre el asunto lo remitirá a la Autoridad Conciliadora competente para que inicie el procedimiento de conciliación establecido en el Título Trece Bis de esta Ley. No es obstáculo para la interrupción que el Tribunal sea incompetente;

II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.

III. Por la presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley. La interrupción de la prescripción cesará a partir del día siguiente en que el Centro de Conciliación expida la constancia de no conciliación o en su caso, se determine el archivo del expediente por falta de interés de parte. No es obstáculo para la interrupción que la Autoridad Conciliadora ante la que se promovió sea incompetente.”

99. Cabe destacar que la Suprema Corte de la Justicia de la Nación en México (“SCJN”) ha establecido que:

“Conforme al artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador que sea separado de su trabajo, independientemente de la causa que la origine, deberá ejercer el derecho que le corresponda dentro del plazo de los dos meses siguientes a la fecha de separación, pues de lo contrario la acción que no es ejercitada en el mencionado término, deberá considerarse prescrita, puesto que el diverso artículo 516 si bien prevé un término general para que prescriban las acciones de trabajo, tiene como excepción lo expresamente señalado en el artículo 518, aplicable en los casos de separación, esto es, por despido justificado o injustificado”⁸

100. En el presente asunto, la rescisión unilateral por parte de Toluca se produjo el 25 de junio de 2022 y el Apelante ha confesado expresamente que la separación del trabajo se produjo en dicha fecha. En este sentido, de conformidad con el análisis de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación en México, cabe decir que: *“... ante la confesión expresa y espontánea contenida en las actuaciones judiciales, ocioso resulta ofrecer prueba en contrario...”⁹*
101. Dado que el Apelante presentó su reclamo, ante la CRD, el 16 de marzo de 2023 (casi nueve meses después) y ante la CCRC el 28 de agosto de 2023 (más de un año después), dichos plazos claramente exceden el límite de dos meses establecido en la LFT.
102. No obstante, dicho plazo de prescripción de dos meses refiere exclusivamente al reclamo de la indemnización por despido. Distinto es el caso de la acción para solicitar la declaración de nulidad o inaplicabilidad de una cláusula contractual, como es el caso de la Cláusula 19 del Contrato de Trabajo y la petición concreta que ha introducido en este caso el Apelante.
103. En este sentido, la LFT no establece un plazo de prescripción específico para solicitar la nulidad o inaplicabilidad de una cláusula contractual.
104. Por tanto, corresponde aplicar el plazo general establecido en el artículo 516 de la LFT que establece que: *“Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible...”*
105. Nuevamente, dado que el Apelante presentó su reclamo, ante la CRD, el 16 de marzo de 2023 (casi nueve meses después) y ante la CCRC el 28 de agosto de 2023 (más de un año después), la pretensión parecería estar prescrita.
106. Sin embargo, es posible que a la luz de lo dispuesto en el artículo 521 de la LFT, se hubiera producido la interrupción de dicho plazo de prescripción. La Formación Arbitral pasará seguidamente a analizar esta posibilidad.

8 Tesis: I. 6o.T.616 L Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

9 Tesis: XV.5o.8L Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

VIII.3 QUID DE LA INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN A LA LUZ DEL ARTÍCULO 521 LFT.

107. El Apelante argumenta *inter alia* que, aun aceptando la aplicación de la LFT, el plazo de prescripción quedó interrumpido, conforme al numeral II del artículo 521 de la LFT, ya que Toluca reconoció el derecho del Jugador a ser indemnizado.
108. La Formación Arbitral entiende que dicho argumento no es de recibo, ya que no se ha acreditado fehacientemente que el Apelado haya reconocido deberle al Apelante alguna suma adicional a la indemnización que pagó. Si bien es cierto que existió un ofrecimiento de realizar un pago adicional (algo que a priori pareciera considerarse innecesario si la parte que pagó entiende haber cumplido enteramente con su obligación), tampoco es posible aseverar que un ofrecimiento de esta naturaleza no pueda suceder, especialmente para evitar litigios futuros, como en el presente caso en donde las partes han terminado pleiteando ante la CRD, ante la CCRC y ahora ante el TAS (aspecto que les ha hecho perder tiempo y dinero). Además, en la propia comunicación se indica que Toluca entiende que ha pagado la indemnización acordada en el contrato y la que corresponde por ley, y que, a pesar de no tener autorización para hacerlo, se le sugiere al Apelante si estaría dispuesto a recibir una suma adicional debido a la entrega y confianza del Jugador. Finalmente, cabe destacar que el Apelado informó en la Audiencia que dicho ofrecimiento fue precisamente para evitar un litigio.
109. En relación al argumento de que el plazo de prescripción ni siquiera tendría que haberse comenzado a contabilizar dado que Toluca no cumplió con las formalidades previstas por el artículo 47 de la LFT de notificar personalmente al Jugador del aviso de despido y explicitar allí la conducta del Jugador que motivo la rescisión, la Formación Arbitral nota que dichas formalidades son para casos de rescisiones de contrato por causa justificada y sin responsabilidad, por lo que no resulta aplicable a este caso donde no está en discusión que el Apelado tenía que pagar una indemnización al Apelante. En el presente, el Jugador nunca cuestionó la notificación. Apenas la recibió, se asesoró con un abogado y respondió a Toluca el mismo día con una redacción que el Jugador reconoció, en la Audiencia, había sido elaborada por su abogado. De modo que no es de recibo que a esta altura el Jugador pretenda desconocer la comunicación que se le efectuó con el propósito de decir que el plazo de prescripción no empezó a correr.
110. Sin perjuicio de lo anterior, corresponde analizar si la presentación de la demanda ante la CRD sirvió para interrumpir la prescripción, conforme al numeral I del artículo 521 de la LFT.
111. Conforme lo establecido ut supra, la regla general establecida en el artículo 516 de la LFT es que el ejercicio de las acciones prescribe en un año contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible salvo que la misma Ley señale las excepciones a las que no les aplica esta regla, las cuales se encuentran en los artículos 517 a 519. En este sentido, los referidos artículos establecen:

“Artículo 517.- Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.”

“Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.

La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

Este término se suspenderá a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley, y se reanudará al día siguiente en que se actualice cualquiera de las hipótesis previstas en el artículo 521, fracción III de esta Ley.

En lo que se refiere al ejercicio de las acciones jurisdiccionales a que se refiere el primer párrafo, se estará a lo previsto en la fracción III del artículo 521 del presente ordenamiento.”

“Artículo 519.- Prescriben en dos años:

I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y

III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado la sentencia o aprobado el convenio. Cuando la sentencia imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar al Tribunal que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que, de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.”

112. Por tanto, al no encontrarse la acción de nulidad de alguna de las cláusulas del contrato individual de trabajo dentro de las excepciones, le es aplicable el término genérico de un año previsto en el artículo 516 de la LFT, como ya se ha dejado establecido más arriba.

De hecho, al ser consultado el Apelado por la Formación Arbitral en el transcurso de la audiencia, efectivamente concordó con que el plazo para acciones no previstas expresamente —como el caso de la nulidad— es el de un año.

113. La Formación Arbitral desea resaltar que el artículo 516 de la LFT establece que el plazo de un año debe empezar a contarse a partir del momento en que la obligación sea “exigible”. Es decir, dicho artículo no hace referencia al momento de la vigencia de la obligación, sino al momento de su exigibilidad. Tanto la vigencia como la exigibilidad son conceptos jurídicos distintos, a pesar de que, en algunos casos, los efectos de la vigencia y exigibilidad pueden ser simultáneos.
114. A este respecto, el Apelado cita a la SCJN que ha señalado, a través de la Jurisprudencia, que cuando se demanda la nulidad de una cláusula de un contrato individual de trabajo, la prescripción empieza a correr a partir de su firma; porque desde el momento en que se suscribe el contrato, las partes aceptan las condiciones que en el futuro regirán ese nexo; por lo que si en ese momento se advierte alguna causa que dé origen a su nulidad, debe ejercerla dentro del plazo genérico de un año, pues de los términos de dicha contratación surgen el cúmulo de derechos y obligaciones de las partes.
115. En este sentido, la SCJN ha señalado que:
- “...debe considerarse que el trabajador desde que suscribe el contrato individual acepta las condiciones que en el futuro regirán ese nexo, por lo que si al hacerlo advierte alguna causa que pueda dar origen a su nulidad, debe ejercer la acción relativa dentro del plazo de un año ”.*¹⁰
- “...para efectos del cómputo del término para que opere la prescripción a que alude el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, debe atenderse a la fecha del convenio materia de la acción de nulidad”.*¹¹
116. La Formación Arbitral desea hacer notar que las citas de la SCJN a las que ha tenido acceso, no son sentencias en sí mismas, en donde se pueda estudiar con profundidad el caso concreto. El sistema de la SCJN tiene ciertas particularidades y en México existe lo que se denomina la jurisprudencia por contradicción de tesis.
117. La contradicción de tesis ocurre cuando tribunales de la misma instancia, adoptan criterios contradictorios sobre una misma cuestión jurídica en asuntos de su competencia. Este conflicto debe ser denunciado para que la SCJN lo resuelva, ejerciendo su función como máximo órgano jurisdiccional del país y garante de la uniformidad en la interpretación de la ley.
118. La jurisprudencia por contradicción de tesis, una vez emitida, adquiere efectos vinculantes. Pero ello implica que no existen sentencias de la SCJN que se puedan leer por completo, sino extractos en donde la SCJN expresa sus criterios e interpretaciones que surgen de diferentes casos laborales.

¹⁰ Tesis: 2a./J. 157/2009, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

¹¹ Tesis: IV.3º T.8 L (10ª), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

119. Cualquier dictamen de la Suprema Corte de Justicia de un país, a pesar de no ser vinculante para una Formación Arbitral del TAS, debe ser no obstante seriamente considerado. Por tanto, en el presente caso se debe analizar si es admisible la tesis propuesta por el Apelante de considerar la fecha del convenio como el punto de partida para empezar a contar el plazo de prescripción.
120. En el caso concreto, estamos ante el análisis de una cláusula en donde ambas partes se obligan a pagar una indemnización en caso de rescisión anticipada del Contrato de Trabajo. Y desde una lógica jurídica elemental, la obligación del pago de la indemnización no puede considerarse “exigible” en el momento en que se firma el Contrato de Trabajo, sino únicamente en el momento en que una de las partes rescinde unilateralmente el Contrato de Trabajo. De hecho, si el Contrato de Trabajo se hubiese extinguido naturalmente por su vencimiento, la obligación de pagar la indemnización nunca hubiese sido exigible.
121. Por tanto, si bien la Formación Arbitral es consciente de los dictámenes de la SCJN y los respeta, para poder interpretar la norma en el mismo sentido que la SCJN, debe tener la convicción de que los casos analizados por la SCJN son por lo menos análogos al presente caso.
122. Y en este sentido, la Formación Arbitral no tiene esa certeza. Porque no ha tenido acceso al contenido de ninguna de las sentencias que la SCJN ha interpretado y porque el Apelado tampoco ha presentado ninguna evidencia de ello.
123. Lo que sí ha observado la Formación Arbitral, es que todos los ejemplos de dictámenes de la SCJN a los que ha accedido, están relacionados con situaciones del Derecho Laboral común y ninguna está relacionada con el fútbol. Y ello es algo que no se puede dejar de lado, porque la relación entre los futbolistas y los clubes son relaciones laborales atípicas, que tienen sus particularidades. Por lo pronto, y por citar apenas un ejemplo paradigmático, en el Derecho Laboral común no se pactan cláusulas en las cuales se establezca que el trabajador deba pagarle al empleador para rescindir un contrato.
124. En función de lo antedicho, la Formación Arbitral, amparada asimismo en el principio “*indubio pro operario*” —que forma parte de la espina dorsal de todo el Derecho del Trabajo—, entiende que al no tener certeza de que los casos analizados por la SCJN sean asimilables al presente, no tiene certeza que dicha línea interpretativa sea aplicable a este caso concreto, particularmente porque esa igualdad conceptual entre vigencia y exigibilidad no se da en el marco particular de una cláusula de rescisión entre un futbolista y un club, que solo es exigible y se gatilla si una de las partes rescinde unilateralmente el Contrato de Trabajo; y porque la consecuencia de seguir esa línea implicaría una desventaja abusiva del empleador frente al trabajador.
125. Por lo demás, es harto evidente que una cláusula de indemnización, como la aquí cuestionada, solo es “exigible” una vez que la relación sea rescindida; en caso contrario, la cláusula será jurídicamente inerte o irrelevante, *i.e.*, no aplicable o no exigible. Recién cuando —y si— una de las partes rescinde el contrato, e intenta invocar la cláusula, es que deviene exigible. Nótese, como ya se ha dicho más arriba, que si el contrato siguiese su curso natural, y se extinguiese por el mero transcurso del tiempo, la cláusula nunca

hubiera sido exigible o aplicable en un primer lugar, pues el disparador para su exigibilidad simplemente no hubiera acaecido.

126. La Formación Arbitral apunta que sostener lo contrario llevaría a que, por ejemplo, el Apelante deba demandar al Apelado (por una eventual nulidad de una cláusula) antes que termine el primer año de vigencia del Contrato de Trabajo, esto es, durante su vigencia; es decir, durante el curso de una relación de trabajo que puede estar desarrollándose con total normalidad, para plantear el análisis de una hipótesis que quizás pueda no llegarse a dar nunca (como es el caso de la rescisión unilateral del Contrato de Trabajo por una de las partes). Esto parece a todas luces contrario al sentido común. Avalar la posibilidad de que el plazo de un año se cuente a partir de la firma del contrato, además, podría fomentar a que los clubes incluyan cláusulas de rescisión irrisorias. De suceder ello, y en caso de que no sean detectadas por los jugadores luego del primer año —o que los mismos no deseen judicializar o conflictuar una relación que se viene cumpliendo perfectamente bien—, avalarían que el club pueda librarse del contrato fácilmente únicamente cumpliendo fielmente sus obligaciones durante el primer año. Ello desde luego premiaría la mala fe, el abuso y permitiría a los clubes deshacerse de sus jugadores al día siguiente en que se cumpla el primer año de contrato y sin pagar una justa compensación. Lo anterior se da de bruce contra el sentido de justicia y los principios básicos del Derecho Laboral y reafirma la posición de la Formación Arbitral de que una interpretación que sostenga que la “exigibilidad” debe contarse a partir de la firma del contrato es a todas luces irrazonable y por el contrario llevaría a un camino contrario a la buena fe.
127. Por otra parte, una interpretación tal podría dar el efecto de que - *ex hypothesi* - se judicialice una gran cantidad de relaciones entre futbolistas y clubes, con contratos vigentes, porque los jugadores tendrían que demandar a sus clubes dentro del primer año para para interrumpir el plazo de prescripción, lo que desnaturalizaría todas las relaciones laborales entre futbolistas y clubes.
128. En definitiva: (i) el plazo de prescripción genérico para las relaciones de trabajo en México es de un año contado a partir de que la obligación sea “exigible”; (ii) por definición, la exigibilidad de la indemnización por rescisión unilateral de contrato es a partir del momento de la rescisión, y solo si dicha rescisión de hecho sucede; (iii) en este caso, el Contrato de Trabajo fue rescindido el 25 de junio de 2022, con lo que el plazo de prescripción para la acción de nulidad de la indemnización exigible es de un año, con *dies ad quem* del 25 de junio de 2023.
129. Ahora bien, el Apelante presentó su reclamo ante la CCRC el 28 de agosto de 2023, con lo cual estaría fuera del plazo de un año.
130. Sin embargo, aquí es de plena aplicación lo dispuesto en el artículo 521 numeral I de la LFT, que establece que la prescripción se interrumpe “*Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el Tribunal, independientemente de la fecha de la notificación*” y, crucialmente agrega: “*No es obstáculo para la interrupción que el Tribunal sea incompetente*”.
131. En este caso, sucedió exactamente lo previsto en dicha norma; se presentó una demanda ante un tribunal que resultó a la postre incompetente. El Jugador reclamó ante la CRD el

16 de marzo de 2023. Como “*no es obstáculo para la interrupción que el Tribunal sea incompetente*” para la interrupción, ello quiere decir que dicha reclamación tuvo la virtualidad interruptora de la prescripción.

132. Por tanto, el plazo de prescripción fue interrumpido el 16 de marzo de 2023, y su nuevo *dies ad quem* era el 16 de marzo de 2024. Como la demanda se presentó ante la CCRC el 28 de agosto de 2023, no puede decirse que la pretensión –de nulidad de la cláusula— esté prescrita.
133. Por tanto, la Formación Arbitral entiende que la presentación de la demanda ante la CRD (a pesar de haber sido ante un tribunal incompetente) interrumpió el plazo de prescripción para invocar la nulidad o inaplicabilidad de la Cláusula 19 del Contrato de Trabajo y, por ende, debe ingresar a analizar el fondo del asunto.

VIII.4. PERTINENCIA DE CONSIDERAR LA CLÁUSULA 19 DEL CONTRATO DE TRABAJO NULA O INAPLICABLE.

134. La Cláusula 19 del Contrato de Trabajo establece que en caso de que el Apelante rescinda el Contrato de Trabajo anticipadamente, debe pagar al Apelado una cantidad equivalente a USD 4.000.000 (Dólares Estadounidenses cuatro millones) netos. Por su parte, en caso de que el Apelado rescinda el Contrato de Trabajo, debe pagar al Apelante lo dispuesto en el artículo 50 fracción III de la LFT.
135. El Apelado, al momento de justificar la validez de dicha cláusula, sostiene y cita jurisprudencia del TAS en el sentido de que las cláusulas de terminación anticipada del contrato para jugadores y clubes no están condicionadas a una reciprocidad debido a los propios contrastes que se generan para cada una de las partes.¹²
136. La Formación Arbitral concuerda en parte con esta visión del Apelado. Dicha conclusión, así como la jurisprudencia citada por el Apelado, es pacíficamente admitida en los casos de “*buy-out clauses*” en donde el futbolista tiene derecho a rescindir el contrato mediante el pago de determinada suma de dinero. Pero el análisis y enfoque es distinto cuando se trata de la indemnización que las partes acuerdan pagar por rescindir de forma injustificada un contrato, ya que en estos casos estamos en el ámbito de las cláusulas de liquidación anticipada de daños (“*liquidated damages clause*”). Si bien la jurisprudencia del TAS establece, con carácter general, que la falta de reciprocidad en este tipo de cláusulas no determina por sí misma su inaplicación, la desproporción de la cláusula normalmente puede aparejar su moderación y en el análisis de la eventual desproporción se toman en consideración, además del importe, la posición y poder negociador de las partes, el equilibrio de las prestaciones, entre otros.
137. La naturaleza jurídica de la cláusula 19 del Contrato de Trabajo presenta cierta ambigüedad. Por un lado, la frase final del primer párrafo establece que: “*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*

¹² CAS 2019/A/6514

mencionada anteriormente”. Esta frase final podría interpretarse en el sentido de que la cláusula es una “*buy-out clause*”, ya que si el jugador no paga, no operaría la rescisión.

138. No obstante, la primera frase de la Cláusula 19 del Contrato de Trabajo establece: *“En el caso de que el Jugador, durante la Vigencia del Contrato, intente o determine, rescindir el mismo anticipadamente por cualquier causa, éste estará obligado a pagarle al Club por concepto de indemnización, una cantidad equivalente a USD\$4’000.000.00 ...”* (subrayado por la Formación Arbitral). O sea que el espíritu de esta cláusula excede al de una “*buy-out-clause*”, ya que hace referencia a la rescisión anticipada por cualquier causa y al pago de una indemnización. Además, en el tercer y cuarto párrafo de la Cláusula 19 del Contrato de Trabajo se hace referencia al artículo 17 del RETJ que, precisamente, regula las consecuencias de la rescisión anticipada de contrato sin justa causa. Por tanto, esta Cláusula 19 tiene componentes que la asimilan más a una cláusula de liquidación anticipada de daños.
139. Cabe destacar que otra Formación Arbitral ya ha analizado una cláusula exactamente igual a esta Cláusula 19 y la ha declarado inaplicable por considerarla excesivamente desproporcionada en favor del Jugador. En dicho caso, la indemnización pactada a favor del club era 34 veces superior a la que se había fijado a favor del futbolista.¹³
140. En este sentido, la Formación Arbitral entendió que:

“Como ha sido reconocido en el Comentario de la FIFA sobre el RETJ (2023), el principio de proporcionalidad juega un papel importante en relación con las cláusulas de liquidated damages. Según este instrumento (págs. 175-176), la proporcionalidad de una cláusula de esta naturaleza ha sido descrita por la jurisprudencia del TAS en los siguientes términos, determinándose en ciertos supuestos la inaplicación de la cláusula en caso de desproporción:

*“Therefore, when deciding whether to recognise a liquidated damages clause, the key issues to consider are proportionality and appropriateness, rather than reciprocity. In one illustrative award [CAS 2016/A/4605], CAS was asked to consider a clause according to which the club would be entitled to the full value of the contract in the event of a breach by the player, whereas if the club breached the contract, the player would only be entitled to the remainder of his salary for the current season. CAS confirmed the DRC’s approach in concluding that the **clause was invalid and could not be applied**. It underlined that, although the player had agreed to the clause and there was no proof that the player was subject to any undue pressure to sign the contract, **the clause involved a structure that disproportionately favoured the club and gave the club an easy way of terminating the contract at the end of the first year without suffering any real consequences, whereas the player did not have the same option**. Since the clause was unbalanced and not consistent with the principle of contractual stability, CAS ruled it **null and void**.”* (emphasis added)

¹³ TAS 2023/A/9819

La Formación considera que en este caso ocurre una situación análoga al caso citado en el Comentario de la FIFA sobre el RETJ. Si bien la cláusula contemplaba el pago de una indemnización de un contratante al otro ante una rescisión sin justa causa, las condiciones de pago favorecen desproporcionadamente al Club.

Para el Club, el pago de tres meses de salario de indemnización por la rescisión sin justa causa era una forma sencilla de dar por finalizado el acuerdo sin sufrir consecuencias particularmente gravosas (por lo menos en comparación con las sufridas por el Jugador en caso de rescisión unilateral).

En el caso del Jugador, este no tenía la misma opción de terminar fácilmente el Contrato de Trabajo, al resultar prácticamente imposible la finalización de la relación laboral por sí mismo, dado lo elevado de la indemnización prevista. Si bien el Club alega que el monto fijado correspondía al potencial daño que sufriría en caso de terminación, las diferencias entre el monto de daños que una parte u otra recibiría conlleva una desproporción injustificable a juicio de la Formación.”

141. La indemnización que el Apelante se comprometió a pagar por la rescisión anticipada del Contrato de Trabajo es de USD 4.000.000 (Dólares Estadounidenses cuatro millones) y su remuneración mensual al momento de la rescisión era de MXN 773.727 (Pesos Mexicanos setecientos setenta y tres mil) netos. Y el Apelado le pagó al Apelante, por concepto de indemnización por rescisión anticipada de contrato, precisamente la suma equivalente a tres meses de salario neto, es decir, MXN 2.321.181 (Pesos Mexicanos dos millones, trescientos veintiún mil ciento ochenta y uno).
142. El Contrato de Trabajo fue rescindido el 25 de junio de 2022. El tipo de cambio a ese momento era 1 USD = MXN 19,9060.¹⁴ Por lo que la rescisión abonada por el Apelado fue una suma aproximada a los USD 116.607 (Dólares Estadounidenses ciento dieciséis mil seiscientos siete), es decir, 34 veces menos de lo que el Apelante debía pagar¹⁵. Aún si se dedujera la suma de USD 1.050.000 (Dólares Estadounidenses un millón cincuenta mil) que el Apelado desembolsó como inversión para contratar al Apelante, el Jugador debía abonar una suma 25 veces superior a la que pagó el Apelado para rescindir el Contrato. Dichas diferencias son considerables, podrían considerarse desproporcionadas y colocarían al club en una posición extremadamente más fácil para terminar el Contrato de Trabajo en comparación con el Apelante.
143. Sin perjuicio de lo antedicho, la Formación Arbitral desea hacer notar que el párrafo que hace referencia a la indemnización que debe pagar el Apelante no establece a texto expreso que dicha indemnización sea de tres salarios, sino que el último párrafo de la Cláusula 19 del Contrato de Trabajo se remite a la fracción III del artículo 50 de la LFT.
144. La fracción III del artículo 50 de la LFT establece:

¹⁴ <https://datosmacro.expansion.com/divisas/mexico?dr=2022-06>

¹⁵ Misma diferencia que llevó a la Formación Arbitral del TAS 2023/A/9819 a declarar la inaplicabilidad de la cláusula por considerarla excesivamente desproporcionada.

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

145. La Formación Arbitral entiende que, si bien el párrafo antes mencionado hace referencia a tres meses de salario, dicho párrafo comienza con la siguiente frase: *“Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores...”*.
146. En virtud de lo antedicho, dicho párrafo no puede interpretarse aisladamente, sino que hay que hacerlo conjuntamente con las fracciones anteriores, al igual que se hizo en el asunto TAS 2024/A/10307.
147. En este sentido, el artículo 50 de la LFT establece:

“Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

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; y

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.”

148. El Contrato de Trabajo tenía una vigencia entre el 2 de julio de 2021 hasta el 31 de mayo de 2023. Por tanto, conforme la fracción I del artículo 50 de la LFT, al ser un contrato con un plazo superior a un año, además de la indemnización a la que se hace referencia en la fracción III del artículo 50 de la LFT, el Apelado también debió haber pagado una cantidad igual al importe de seis meses de salario por el primer año.
149. El artículo 5 de la LFT¹⁶ establece que las disposiciones de dicha ley son de orden público, por lo que las partes no pueden pactar una indemnización inferior a la establecida en el artículo 50.
150. Cabe destacar que el Contrato de Trabajo fue redactado por el Apelado y ello no ha sido controvertido, por lo que resulta aplicable el principio *“in dubio contra stipulatorem”*. Más allá de que la interpretación que hace la Formación Arbitral sobre esta cláusula no es restrictiva en cuanto al pago exclusivo de tres meses de salario como indemnización,

¹⁶ **Artículo 5 de la LFT.**- *“Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:*

...

XIII. *Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo”.*

la actitud del Apelado es reveladora en lo que hace a su interpretación sobre esa cláusula. Porque el Apelado solamente le abonó al Apelante tres meses de salario. Lo que implica que a entender del Apelado, solamente le corresponde abonar dicho importe. De hecho, según se desprende de la prueba aportada por el Apelante como anexo 5A, existe un intercambio de mensajes, vía WhatsApp, entre el Presidente de Toluca y el Jugador, donde el Presidente le manifiesta: “...te comento que el Consejo no quiere llegar a ningún acuerdo. Me trasladan que se te ha cubierto la indemnización acordada en tu contrato y la que te corresponde por ley...”.

151. El Apelado ratificó dicha postura, en la contestación de demanda, y manifestó que el TAS ha reconocido recientemente la indemnización de tres salarios como indemnización por la terminación anticipada de un contrato deportivo. No obstante, de la propia cita que hace el Apelado en su contestación, se devela que:

*“...el Club debe indemnizar al Jugador, siendo adecuada la cuantía de la indemnización determinada por la Decisión apelada, puesto que la Decisión se remite como referencia al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que la indemnización será de tres meses de salario”.*¹⁷ (subrayado por la Formación Arbitral).

152. Por tanto, dicho asunto no se asemeja al presente caso, dado que la indemnización que se pactó en el Contrato de Trabajo hace referencia al artículo 50 de la LFT.
153. En otras palabras: el Apelado redactó, interpretó y ejecutó una cláusula indemnizatoria mediante la cual pretende, en forma no solo desequilibrada sino lo que es más importante, contraria a las normas imperativas vigentes según la LFT, liberarse anticipadamente del Contrato de Trabajo mediante el pago de una indemnización inferior a la establecida en la LFT, que es de orden público, como sus artículos 5 y 33¹⁸, *inter alia*, se encargan de aclarar. Dicha actitud lo coloca en una posición ventajosa y abusiva respecto del Apelante por pretender: (i) pagarle una indemnización desproporcionadamente inferior a la que el Apelante debía pagar en caso que rescindiera el Contrato de Trabajo; (ii) pagarle una indemnización inferior a la que establece la propia LFT que, se reitera, es de orden público; y (iii) restringir las posibilidades de accionar del Apelante al exiguo plazo de dos meses o un año desde la firma del Contrato de Trabajo, con la particularidad de que el Apelante es extranjero y más allá del mayor o menor grado de asesoramiento recibido por el Jugador (y que lo antedicho no lo exime de culpa), no se puede dejar de desconocer que la legislación mexicana y la interpretación que de ella hace el Apelado tiene particularidades que no son de estilo en otras legislaciones o la regulación standard que marca la “*lex sportiva*” para estas situaciones.
154. En definitiva, la Formación Arbitral entiende que las circunstancias específicas del presente caso y, principalmente, la interpretación y lo que es más importante la aplicación de la Cláusula 19 del Contrato de Trabajo que ha hecho el propio Apelado —que interpretó y aplicó la Cláusula 19 como limitando toda compensación a la fracción III del artículo 50 LFT—, contravienen una norma de orden público, como es la LFT; ya que la

¹⁷ TAS 2022/A/8705

¹⁸ **Artículo 33 de la LFT:** “Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.”.

consecuencia del accionar del Apelado en este sentido, conlleva la renuncia parcial de un derecho indisponible por parte del Apelante.

155. Dado que lo hecho en contravención de una norma de orden público es nulo - según las disposiciones de la propia LFT -, la Formación Arbitral entiende que la Cláusula 19 del Contrato de Trabajo es nula y debe ser en este caso inaplicable en su totalidad.
156. La Formación Arbitral enfatiza que sus conclusiones son aplicables estrictamente al presente caso y tienen por base hechos específicos que rodearon la relación de las partes en este caso concreto, no siendo por ellos extensibles sin matiz a otros casos; particularmente, ha sido relevante el hecho de que el propio Apelado interpretó, e intentó - incluso excesivamente - imponer dicha interpretación en la práctica, esto es, de que la Cláusula 19 implicaba una limitación de la indemnización compensable al empleado y, por ende, una renuncia - nula - del trabajador a lo establecido en la LFT.

VIII.5. PERTINENCIA DE QUE EL APELADO LE PAGUE UNA INDEMNIZACIÓN AL APELANTE.

157. Al considerar inaplicable la Cláusula 19 del Contrato de Trabajo, la Formación Arbitral debe considerar cuál es entonces la indemnización aplicable.
158. En este sentido, es imperativo remitirse a la legislación aplicable que en este caso es el artículo 50 de la LFT.
159. De acuerdo con lo anterior, y dado que el Contrato de Trabajo tenía una vigencia superior a un año, la indemnización a favor del Apelante correspondiente a la fracción I del artículo 50 LFT es 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.
160. Dado que el salario neto del Apelante al momento de la rescisión del Contrato de Trabajo era de MXN 773.727 (Pesos Mexicanos setecientos setenta y tres mil setecientos veintisiete), la suma equivalente a seis meses de salario son MXN 4.642.362 (Pesos Mexicanos cuatro millones, seiscientos cuarenta y dos mil trescientos sesenta y dos).
161. En relación a la indemnización relacionada con los veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios, cabe decir que el Contrato de Trabajo tenía una vigencia hasta el 31 de mayo de 2023 y se rescindió el 25 de junio de 2022. Además, de conformidad con la cláusula 9 del Contrato de Trabajo, los períodos de pago de la Temporada 2022 se habían acordado del 1° de enero al 31 de mayo y del 1° de julio al 31 de diciembre. Por tanto, los días que restaban del Contrato de Trabajo a efectos de este cómputo eran 304 días (31 días de julio de 2022 + 31 días de agosto de 2022 + 30 días de septiembre de 2022 + 31 días de octubre de 2022 + 30 días de noviembre de 2022 + 31 días de diciembre de 2022 + 31 días de enero de 2023 + 28 días de febrero de 2023 + 31 días de marzo de 2023 + 30 días de abril de 2023 + 31 días de mayo de 2023). En este sentido, la SCJN establece que la expresión “... por cada uno de los años de servicios prestados ...”, es clara y no deja lugar a duda de que debe entenderse en su sentido

literal”¹⁹. En función de ello, dado que no ha llegado a transcurrir un año entero posterior al año siguiente de prestación de servicios, la Formación Arbitral entiende que no corresponde cuantificar dicha indemnización.

162. En relación a la indemnización correspondiente a la fracción III del artículo 50 LFT, es un hecho no controvertido que 3 meses de salario equivalen a la suma de MXN 2.321.181 (que el Apelado ya pagó al Apelante).
163. Cabe destacar que la fracción III del artículo 50 LFT hace referencia, además, al pago de salarios vencidos e intereses. En este sentido, el Apelante ha reclamado 11 días de julio en los cuales el Jugador estuvo sin club, en virtud de que el Jugador firmó contrato con Millonarios FC el 12 de julio de 2022. Dado que la remuneración mensual del Apelante era, MXN 773.727, la Formación Arbitral concuerda que el monto equivalente a 11 días de julio es la suma reclamada por el Apelante que asciende a MXN 283.700 (Pesos Mexicanos doscientos ochenta y tres mil setecientos).
164. Finalmente, el Apelante reclama una tasa de interés del 9% anual desde la fecha en que se generó la obligación de pago hasta la fecha de pago efectiva. La Formación Arbitral analizará dicha cuestión en el capítulo siguiente relacionado al interés aplicable.
165. En definitiva, la indemnización aplicable de acuerdo a la LFT es:
 - a) MXN 4.642.362 (equivalente a 6 meses de salario), conforme la fracción I del artículo 50 de la LFT; y
 - b) MXN 2.321.181 (equivalentes a 3 meses de salario) + MXN 283.700 (salarios vencidos), conforme la fracción III del artículo 50 de la LFT.
166. Lo antedicho totaliza la suma de MXN 7.247.243 (Pesos Mexicanos siete millones, doscientos cuarenta y siete mil doscientos cuarenta y tres).
167. Sin perjuicio de lo antedicho, la Formación Arbitral no puede dejar de obviar ciertas circunstancias especiales del presente caso y cierto accionar negligente del Apelante.
168. El Jugador en la Audiencia declaró que no había leído el Contrato de Trabajo. Y en este sentido, la Formación Arbitral entiende que, sin desconocer el hecho de que a veces algunos futbolistas puedan no tener el mismo grado de asesoramiento que algunos clubes, el Apelante es mayor de edad y no es incapaz. Es sujeto de derechos y obligaciones y, por tanto, es y debe ser responsable de sus actos. Limitarse a decir que “no leyó” el contrato no resulta razonable. El Apelante no llegó solo a Toluca; fue asistido por alguien. Más allá del grado mayor o menor de involucramiento que haya tenido el Jugador, si leyó o no el Contrato de Trabajo, si el Sr. Edgar Romero puede considerarse o no representante del Jugador o un intermediario en la transferencia, o si existió o no algún desequilibrio en algunas cláusulas del Contrato de Trabajo, la realidad es que no se ha acreditado haber existido algún vicio del consentimiento. El Jugador rescindió conscientemente el contrato con su anterior club y pagó de su bolsillo USD 25.000 para aceptar otra opción que era

¹⁹ Tesis: I.3o.T.13 L (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

más beneficiosa para él, en lo deportivo y en lo económico (reservándose incluso el derecho a recibir el 40% que excediera USD 1.050.000 de los derechos económicos de una futura transferencia). Por tanto, no es lógico ni justo que una parte pretenda beneficiarse de lo que le es favorable en un contrato, pero luego pretenda rechazar lo que puede no serle favorable aduciendo la existencia de desequilibrio o directamente no haber leído el contrato. Si el Jugador hubiese sido más diligente, es probable que este asunto no hubiese tenido este desenlace.

169. Además, cabe decir que poco tiempo antes de producirse la rescisión del Contrato de Trabajo, el Apelante había sido objeto de un procedimiento disciplinario interno por actos de indisciplina.
170. Por tanto, la Formación Arbitral entiende que dichas circunstancias, de exclusiva responsabilidad del Jugador, deberían tener impacto en la determinación de la indemnización a pagar por el Apelante, al igual que en el asunto TAS 2023/A/9819, en donde algunas circunstancias similares, llevaron a la Formación Arbitral a moderar la indemnización a efectos de llegar a una solución justa.
171. La Formación Arbitral también nota que el presente asunto tuvo una dilación y complejidad, evitable, por el hecho de que el Apelante primero se presentó ante la CRD, a pesar de que había acordado la Jurisdicción de la CCRC en el Contrato de Trabajo y había reconocido dicha jurisdicción al momento de contestarle la notificación de rescisión unilateral al Apelado (asesorado por su abogado). Y a pesar de ello, el Apelante siguió insistiendo en esta instancia, de forma infructuosa, sobre la supuesta falta de garantías de los procedimientos ante la CCRC.
172. Si bien la LFT no contempla la posibilidad de que la indemnización sea moderada, las partes han elegido expresamente, como se ha visto más arriba subsidiariamente la aplicación de la normativa de la FIFA y, particularmente del RETJ (que contempla criterios de mitigación), los que a su vez pueden complementarse con el Derecho suizo.
173. Y ello trae a colación el concepto del *dépeçage*. En este sentido:

*“Dépeçage refers to the application of different laws for different issues and is a quite often phenomenon in CAS arbitrations, especially where the nationality of the parties is different from the seat of the federation and the seat of the CAS”.*²⁰

En español (traducción informal):

“El depeçage se refiere a la aplicación de leyes diferentes para cuestiones diferentes y es un fenómeno bastante frecuente en los arbitrajes del TAS, especialmente cuando la nacionalidad de las partes es diferente de la sede de la federación y de la sede del TAS”.

174. Además, cabe destacar también que: “En los ‘casos de apelación’, si bien la elección de la ley se encuentra limitada por el art. R58 del Código de Procedimiento del TAS, esta norma ofrece la posibilidad de que los árbitros del TAS puedan recurrir al llamado

²⁰ MAVROMATI, Despina & REEB, Matthieu, “The Code of the Court of Arbitration for Sport, Commentary, Cases and Materials”, p. 551.

depeçage y aplicar -además de las regulaciones deportivas pertinentes que siempre deben aplicarse en un arbitraje TAS de apelación- una categoría de normas jurídicas a una parte del fondo y otra categoría de normas jurídicas a otra parte de la controversia.

Esta situación puede ocurrir, sea porque las partes mismas, además de las regulaciones deportivas pertinentes, han elegido aplicar varias leyes a distintos contratos o a distintas partes del mismo contrato, sea porque la formación arbitral considere apropiado aplicar normas jurídicas de distintos ordenamientos a distintos aspectos de la controversia”.²¹

175. En concordancia con lo anterior, hay que tener en cuenta que algunos de los principios fundamentales del Derecho suizo son el principio de buena fe y el de mitigación del daño.

176. En este sentido, el artículo 2 del Código Civil Suizo establece:

“Every person must act in good faith in the exercise of his or her rights and in the performance of his or her obligations”

En español (traducción libre):

“Toda persona debe actuar de buena fe en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de sus obligaciones”.

177. Además, el artículo 44 del Código de Obligaciones Suizo (SCO) establece:

“Where the injured party consented to the action which caused the loss or damage or circumstances attributable to him helped give rise to or compound the loss or damage or otherwise exacerbated the position of the party liable for it, the court may reduce the compensation due or even dispense with it entirely”.

En español (traducción libre):

“Cuando la parte dañada haya consentido la acción causante del daño o circunstancias imputables a él hayan contribuido a originar o agravar el daño o hayan agravado de otro modo la situación de la parte responsable del mismo, el tribunal podrá reducir la indemnización debida o incluso prescindir totalmente de ella”.

178. En este sentido, es importante destacar que:

“...CAS jurisprudence has, inter alia, held the following in respect of the application of Article 44(1) SCO: “[...] [A]ccording to Article 44 para. 1 CO, compensation may be reduced if there are circumstances attributable to the injured party that helped to give rise to or increase the damage” (CAS 2014/A/3647-3648, para. 121).

138. Article 337b SCO provides as follows:

²¹ ABREU, Gustavo, “El depeçage en la jurisprudencia del fútbol del TAS. Análisis de un caso, en *Anuario de Derecho Deportivo*, Año 2024 – N°4, La Ley, Uruguay, pp 191 y 192.

'1. Where the good cause for terminating the employment relationship with immediate effect consists in breach of contract by one party, he is fully liable in damages with due regard to all claims arising under the employment relationship.

2. In other eventualities the court determines the financial consequences of termination with immediate effect at its discretion, taking due account of all the circumstances'.

139. CAS jurisprudence has also accepted that an amount of compensation for breach of contract may be reduced on such basis: "[...] [T]he Panel notes that CAS jurisprudence has recognised that, in line with Article 337b(2) SCO, situations in which a unilateral breach of a contract cannot be deemed to have been caused exclusively by the conduct of one party, the Panel has to decide in its due discretion the financial consequences of such breach, taking into account all circumstances (cf. CAS 2003/O/453, para. 45; CAS 2005/A/865, para. 45; CAS 2014/A/3626, para. 99; CAS 2015/A/3955 & 3956, para. 84 et seq.)".²²

En español (traducción libre):

"...La jurisprudencia del TAS ha sostenido, entre otras cosas, lo siguiente con respecto a la aplicación del artículo 44, apartado 1 SCO: "[...] [A]tenor del artículo 44, apartado. 1 SCO, la indemnización puede reducirse si existen circunstancias imputables a la parte perjudicada que hayan contribuido a originar o incrementar el daño" (CAS 2014/A/3647-3648, párr. 121).

138. El artículo 337b SCO dispone lo siguiente:

'1. Cuando la causa justificada de extinción de la relación laboral con efectos inmediatos consista en el incumplimiento contractual de una de las partes, esta responderá íntegramente de los daños y perjuicios con respecto a todos los reclamos derivados de la relación laboral.

2. En los demás supuestos, el tribunal determinará discrecionalmente las consecuencias económicas de la extinción con efecto inmediato, teniendo debidamente en cuenta todas las circunstancias".

139. La jurisprudencia del TAS también ha aceptado que la cuantía de la indemnización por incumplimiento de contrato pueda reducirse sobre esta base: «[...] La Formación Arbitral observa que la Jurisprudencia del TAS ha reconocido que, en consonancia con el artículo 337b(2) SCO, en las situaciones en las que no pueda considerarse que el incumplimiento unilateral de un contrato ha sido causado exclusivamente por la conducta de una de las partes, la Formación Arbitral tiene que decidir a su discreción las consecuencias económicas de dicho incumplimiento, teniendo en cuenta todas las circunstancias (cf. CAS 2003/O/453, párr. 45; CAS 2005/A/865, párr. 45; CAS 2014/A/3626, párr. 99; CAS 2015/A/3955 & 3956, párr. 84 y ss.)".

²² CAS 2022/A/8963

179. En función de lo antedicho, más allá del incumplimiento del Apelado, el Apelante tenía el deber de mitigar la eventual indemnización; y en este caso, el Apelante no solo no lo ha hecho, sino que incluso ha contribuido a la misma.
180. La Formación Arbitral nota que la indemnización a la que se llega conforme la LFT, según el párrafo 147 ut supra, se aproxima al salario equivalente a 9 meses y medio de trabajo. Asimismo, la Formación Arbitral también nota que al Contrato de Trabajo le restaba una vigencia de aproximadamente 11 meses. Considerando el accionar negligente del Jugador antes descrito, resultaría injusto que el Jugador recibiese una indemnización similar al valor residual del Contrato de Trabajo.
181. En virtud de lo antedicho, la Formación Arbitral considera razonable, equitativo y apropiado establecer el monto total de la indemnización en el importe de MXN 4.348.346 (Pesos Mexicanos cuatro millones, trescientos cuarenta y ocho mil, trescientos cuarenta y seis), que implica una reducción del 40% (cuarenta por ciento) de la indemnización total y equivale al salario aproximado de cinco meses y medio del Jugador.
182. Es un hecho no controvertido que el Apelado ya pagó al Apelante la suma de MXN 2.321.181, por lo que la suma final que el Apelante restaría pagarle al Apelante es de MXN 2.027.165 (Pesos Mexicanos dos millones, veintisiete mil, ciento sesenta y cinco).

VIII.5. INTERÉS APLICABLE.

183. La Formación Arbitral desea comenzar resaltando que las Partes no pactaron ninguna tasa de interés en el Contrato de Trabajo. Por tanto, la Formación Arbitral deberá fijar la tasa de interés mediante el análisis de la ley aplicable.
184. El Apelante reclama una tasa de interés del 9% anual desde la fecha en que se generó la obligación de pago hasta la fecha de pago efectiva basado esto último en una tesis jurisprudencial y el artículo 2395 del Código Civil para el Distrito Federal que establece:

“INTERÉS LEGAL DE LAS APORTACIONES DE AHORRO DE LOS TRABAJADORES DE TELECOMUNICACIONES DE MÉXICO. CUANDO SE RECONOCE SU PROCEDENCIA, SU CÁLCULO DEBE SER DESDE EL PRIMER AÑO DE AHORRO DE MANERA ACUMULATIVA.

*El artículo 2395 del Código Civil para el Distrito Federal, de aplicación supletoria a la Ley Federal del Trabajo, dispone que el interés legal es el nueve por ciento anual; por tanto, si en un juicio laboral se reconoce la procedencia del pago de intereses legales sobre las aportaciones que por concepto de ahorro se enteren a nombre de los trabajadores, éstos deben ser calculados de manera acumulativa desde el primer año de ahorro...”*²³

²³ "Registro Digital: 2006924. Localización: 10a. Época, T.C.C., Gaceta del S.J.F., Libro 8, Julio de 2014, Tomo II, p. 1168, [A], Laboral. Número de tesis: 1.130. T.95 L (10a.).

185. En relación a ello, la Formación Arbitral desea hacer notar que en ninguna parte de la LFT se hace referencia a que el Código Civil para el Distrito Federal sea supletorio de la LFT. Además, el ejemplo proporcionado por el Apelante no es análogo al presente caso y por tanto, no es aplicable. Por tanto, la Formación Arbitral entiende que no corresponde aplicar la tasa de interés del 9% anual.
186. A efectos de determinar la tasa de interés aplicable, habrá que analizar primariamente la LFT; y, en caso de que dicha normativa no contemple una solución, habrá que acudir como última opción a la normativa subsidiaria pactada por las partes, que es el RETJ.
187. En este sentido, la LFT no prevé una tasa de interés específica para el caso concreto, por lo que existe una laguna. En virtud de ello, la Formación Arbitral entiende que al no contener el Contrato de Trabajo ninguna tasa de interés aplicable, a considerar inaplicable la tasa de interés sugerida por el Apelante, y el existir una laguna en la LFT, siguiendo el concepto del *depeçage* desarrollado en el capítulo precedente, y en aplicación de la *lex voluntatis*, la tasa de interés aplicable debe ser considerada en virtud de la normativa subsidiaria acordada por las partes en el Contrato de Trabajo, es decir el RETJ, complementado con el Derecho suizo.
188. En este sentido, si bien el RETJ no hace ninguna referencia expresa a la tasa de interés, se debe aplicar complementariamente el Derecho suizo. En este sentido, el artículo 73 del Código de Obligaciones Suizo, en concordancia con el artículo 104, que establecen:

“Where an obligation involves the payment of interest but the rate is not set by contract, law or custom, interest is payable at the rate of 5% per annum”.

“A debtor in default on payment of a pecuniary debt must pay default interest of 5% per annum even where a lower rate of interest was stipulated by contract”.

En español (traducción informal):

“Cuando una obligación implica el pago de intereses pero la tasa no está fijada por contrato, ley o costumbre, los intereses son pagaderos a la tasa del 5% anual”.

“Un deudor moroso en el pago de una deuda pecuniaria debe abonar intereses del 5% anual, aun cuando se haya estipulado por contrato una tasa de interés inferior”.

189. Por tanto, la tasa de interés aplicable es del 5% (cinco por ciento) anual.
190. En cuanto al *dies a quo*, la Formación Arbitral nota que la jurisprudencia del TAS considera que la fecha desde cuando se deben empezar a computar intereses en casos en que hay un incumplimiento de contrato y, como consecuencia de ello, se produce la rescisión anticipada del contrato, es el día siguiente a la rescisión, en virtud de que a partir del momento de la rescisión se hace exigible la indemnización.²⁴

24 CAS 2007/A/ 1298 & 1299 & 1300; CAS 2018/A/ 5607 & 5608; CAS 2021/A/7705 & 2021/A/7706 & 2021/A/7707

191. No obstante, la Formación Arbitral desea resaltar que el presente procedimiento se ha extendido excesivamente en el tiempo debido a actos que son imputables exclusivamente al Apelante, quien, a pesar de haber inicialmente reconocido la competencia de la CCRC, presentó su demanda ante la CRD (Tribunal que finalmente terminó declarándose incompetente), y luego de varios meses de la rescisión del contrato. Por tanto, resultaría contrario a la justicia que se viera beneficiado con los intereses que se generaron durante todo ese período de tiempo por actos que son atribuibles a su propia responsabilidad.
192. En este sentido, es un hecho incontrovertido que la rescisión del Contrato de Trabajo se produjo el 25 de junio de 2022, pero que la demanda ante la CRD se inició el 16 de marzo de 2023 y que la demanda ante la CCRC a su vez se inició recién el 28 de agosto de 2023, todo ello por motivos imputables al propio Jugador.
193. Por tanto, habida cuenta las particularidades del caso, la Formación Arbitral estima justo que el plazo para contar el interés, el *dies a quo* se establezca en el momento de presentación del reclamo ante la CCRC el 28 de agosto de 2023 - hasta el día del efectivo pago -, pues de lo contrario se estaría contraviniendo el principio fundamental del derecho de que nadie puede aprovecharse de sus propias falencias: *nemo auditur propriam turpitudinem allegans*.

IX. COSTES.

(...)

EN VIRTUD DE ELLO

El Tribunal Arbitral del Deporte resuelve:

1. Estimar parcialmente la Apelación presentada por Óscar Luis Vanegas Zúñiga en contra de la resolución N° CCRC302/24 de la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C, de fecha 8 de abril de 2024.
2. Revocar en su integridad la resolución N° CCRC302/24 de la Comisión de Conciliación y Resolución de Controversias de la Federación Mexicana de Fútbol Asociación, A.C, de fecha 8 de abril de 2024.
3. Dictar una nueva resolución y condenar al Club Deportivo Toluca a pagar al Sr. Óscar Luis Vanegas Zúñiga, además del importe de MXN 2.321.181 ya abonado, un importe adicional de MXN 2.027.165 como compensación por la terminación del Contrato de Trabajo sin justa causa, más 5% de interés anual desde el 28 de agosto de 2023 hasta la fecha de pago efectivo.
4. (...).
5. (...).

Sede del arbitraje: Lausana, Suiza.

Fecha: 24 de julio de 2025

EL TRIBUNAL ARBITRAL DEL DEPORTE

Santiago Durán Hareau
Presidente de la Formación

Roberto Moreno Rodríguez Alcalá
Árbitro

Fernando Cabrera García
Árbitro