

TAS 2022/A/8735 José Gregorio García Ramírez c. Asociación Civil Club Deportivo Mineros de Guayana, Venezuela

LAUDO ARBITRAL

dictado por el

TRIBUNAL ARBITRAL DEL DEPORTE

compuesto por:

Árbitro Único: D. Mariano Clariá, abogado en Buenos Aires, Argentina

en el procedimiento arbitral sustanciado entre

José Gregorio García Ramírez

Representado por Dña. Elena Mundaray y D. Antonio Quintero, abogados en Caracas, Venezuela

-Apelante-

Asociación Civil Club Deportivo Mineros de Guayana, Venezuela

Representado por Dña Egleé Rizalez Infante, abogada en Venezuela

- Apelado-

I LAS PARTES

1. José Gregorio García Ramírez es un preparador físico de fútbol profesional, de nacionalidad venezolana (el “Apelante”).
2. Asociación Civil Club Deportivo Mineros de Guayana, Venezuela (el “Apelado” o “Mineros”) es un club venezolano de fútbol afiliado a la Federación Venezolana de Fútbol (la “FVF”) y que participa de la primera división de la Liga Profesional de Venezuela.

II HECHOS

3. Los hechos que constituyen antecedentes del presente proceso arbitral se resumen a continuación. No obstante que el Árbitro Único ha examinado y estudiado todos y cada uno de ellos, así como las pruebas documentales aportadas por las partes, se hará referencia expresa solamente a los acontecimientos que en su concepto considere necesario reproducir como fundamento de sus conclusiones.
4. El 26 de febrero de 2018 las partes suscribieron un contrato de trabajo con duración desde el 20 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018.
5. Si bien no se han aportados copia de contrato escrito y/o registrado ante la FVF por el período correspondiente al año 2019, el Apelado no ha negado que la relación laboral se haya desarrollado durante dicho período, por lo cual se considerará como acreditado que la relación laboral se mantuvo vigente durante todo el año 2019.
6. El 26 de diciembre de 2019 las partes suscribieron un contrato de trabajo con duración desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020 (el “Contrato de Trabajo”).
7. De conformidad con las cláusulas del Contrato de Trabajo, el Apelado se comprometió a pagar al Apelante un salario mensual equivalente a USD 500 (dólares estadounidenses).
8. El 1 de octubre de 2020, las partes suscribieron una adenda al Contrato de Trabajo (la “Adenda”), en la cual acordaron que el salario mensual aumentaría a la suma de USD 1000.
9. El 12 de enero de 2021, las partes suscribieron un convenio identificado como finiquito de trabajo (el “Finiquito”), en virtud del cual ambas partes, en la cláusula PRIMERA, dan por

finalizado el Contrato de Trabajo a partir del 31 de diciembre de 2020, acordando algunas cuestiones pendientes.

“PRIMERA: ambas partes dan por finalizado el Contrato Deportivo a partir del 31 de diciembre de 2020 (Temporada 2020), quedando entendido que a partir del 31 de diciembre de 2020 el mismo queda sin efecto.

SEGUNDA: EL CLUB se compromete a pagar a EL PREPARADOR FÍSICO la cantidad de \$6.250,00 por concepto de honorarios profesionales pendientes y \$1.000 por clasificación a la Copa Sudamericana 2021.

TERCERA: el presente acuerdo lo suscribimos a los fines de dar por terminado definitivamente en todas sus partes cualquier reclamo pendiente, abarcando la renuncia de todo litigio, procedimiento administrativo, reclamo, juicio o controversia de los derechos que se causaron o pudieran causarse por la relación profesional laboral que existió hasta el presente acto fundamentamos el presente acuerdo en las Leyes, Reglamentos, Normativas y demás disposiciones que rigen la práctica del Fútbol como disciplina deportiva, aprobadas por la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), por la Confederación Sudamericana de Fútbol (CSF) y por la Federación Venezolana de Fútbol (FVF); en concordancia con los artículos 1173 y siguientes del Código Civil de la República Bolivariana de Venezuela.

CUARTA: EL PREPARADOR FÍSICO le otorga a EL CLUB el más amplio y total finiquito, igualmente, declara encontrarse en perfecto estado de salud, sin incapacidades de ninguna clase.

QUINTA: EL CLUB manifiesta que nada tiene que reclamar a EL PREPARADOR FÍSICO por los servicios prestados, otorgándole el más amplio y total finiquito. Como consecuencia del presente Acuerdo, EL CLUB declara que EL PREPARADOR FÍSICO se encuentra a PAZ Y SALVO con EL CLUB por todo concepto y que sobre él no recaen sanciones de ningún tipo que lo inhabiliten para dirigir por torneos oficiales.

SEXTA: como consecuencia del Acuerdo anterior, las partes declaran terminado el Contrato y Liberados EL PREPARADOR FÍSICO y EL CLUB, por ante la Federación Venezolana de Fútbol, de cualquier compromiso, pudiendo en consecuencia, contratar con terceras personas.”

10. El 29 de septiembre de 2021, el 2 de octubre de 2021 y el 4 de octubre de 2021, el Apelante envió sendas cartas al Apelado, por correo electrónico, reclamando el pago de las sumas adeudadas. Ninguna de esas cartas fue formalmente contestada por el Apelado.

III EL PROCEDIMIENTO ANTE LA CÁMARA DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS DE LA FVF

11. El 28 de octubre de 2021, el Apelante demandó al Apelado ante la Cámara de Resolución de Disputas de la FVF (en adelante, la “CNRD”).

12. El 2 de marzo de 2022, la CNRD emitió la decisión (la “Decisión Apelada”) en los siguientes términos:

“1. Se declara parcialmente con lugar la demanda interpuesta por el ciudadano JOSÉ GREGORIO GARCÍA RAMÍREZ en contra del Club ASOCIACIÓN CIVIL CLUB DEPORTIVO MINEROS DE GUAYANA.

2. Se CONDENA al Club ASOCIACIÓN CIVIL CLUB DEPORTIVO MINEROS DE GUAYANA a pagar la cantidad de SEIS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA DÓLARES AMERICANOS (USD\$ 6.250,00) por concepto de honorarios profesionales pendientes.

3. Se CONDENA al Club ASOCIACIÓN CIVIL CLUB DEPORTIVO MINEROS DE GUAYANA a pagar la cantidad de MIL DÓLARES AMERICANOS (USD\$ 1.000,00) por concepto de clasificación a la Copa Sudamericana (cláusula segunda del Finiquito)

4. No hay condenatoria en costas por no haber vencimiento total. (...)”

13. La Decisión Apelada fue notificada por la Secretaría Ejecutiva de la FVF a las partes el día 2 de marzo de 2022.

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

14. El 17 de marzo de 2022, de conformidad con los Artículos R47 y R48 del Código de Arbitraje Deportivo en su edición 2020 (el “Código”), el Apelante presentó ante el Tribunal Arbitral del Deporte (el “TAS”) su Declaración de Apelación, considerada también como Memoria de Apelación contra el Apelado, con respecto de la Decisión Apelada. Con la Declaración de Apelación, el Apelante solicitó que la presente controversia sea resuelta por un Árbitro Único. El Apelado no consintió de forma expresa dicha solicitud.

15. El 13 de abril de 2022, el Apelado presentó su contestación, de conformidad con el Artículo R55 del Código.
16. De conformidad con el Art. R50 del Código, con fecha 19 de mayo de 2022, la Presidenta Adjunta de la Cámara de Apelaciones del TAS resolvió someter este procedimiento al conocimiento de un Árbitro Único.
17. El 24 de mayo de 2022 la Presidenta Adjunta de la Cámara de Apelaciones del TAS nombró a Mariano Clariá como Árbitro Único para resolver este procedimiento.
18. El 10 de agosto de 2022, se celebró una audiencia, mediante videoconferencia. Además del Árbitro Único y del jefe de Arbitraje del TAS D. Antonio De Quesada, las siguientes personas participaron de la audiencia:
 - Por el Apelante: José Gregorio García Ramírez, Apelante y Dña. Elena Mundaray y D. Antonio Quintero, abogados del Apelante;
 - Por el Apelado, Julio Machado, Gerente Deportivo del Apelado y Dña Egleé Rizalez Infante, abogados del Apelado.
19. Al ser preguntadas por el Árbitro Único, las partes manifestaron que no tenían objeción alguna con respecto al nombramiento del Árbitro Único y al desarrollo del procedimiento arbitral. En la audiencia, se escucharon los argumentos de las Partes. Al finalizar la audiencia, las Partes manifestaron que su derecho a ser escuchadas fue respetado en todo momento por el Árbitro Único.

V RESUMEN DE LOS ARGUMENTOS DE LAS PARTES

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

V.1 ARGUMENTOS DEL APELANTE

21. En primer lugar, el Apelante solicita que el Árbitro Único dicte una nueva decisión, en reemplazo de la Decisión Apelada, condenando al Apelado a pagar determinadas sumas que no fueron reconocidas por la CNRD.
22. En primer lugar, el Apelante desarrolla los argumentos sobre la base de los cuales sostiene que la controversia debe resolverse de conformidad con los Estatutos y reglamentos de la FVF, así como la legislación laboral venezolana y el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA. Volveré sobre este punto en el capítulo sobre la ley aplicable.
23. Sostiene el Apelante que este caso se centra sobre los beneficios laborales, que la CNRD no reconoció en la Decisión Apelada. Desarrolla sus argumentos en cuanto a que, a pesar de que existe un Finiquito donde no se reconocen estos derechos, de todas maneras le corresponden al Apelante.
24. Ello, por cuanto de conformidad con la legislación aplicable, el Apelante no podría renunciar a sus derechos laborales.
25. Afirma el Apelante que así lo sostiene el numeral 2 del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela: *“Los derechos laborales son irrenunciables. En nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Solo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.”*
26. En el mismo sentido, el artículo 2 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en adelante la LOTT), que establece lo siguiente: *“Las normas contenidas en esta Ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos.”*
27. Continúa analizando de que manera podría ser válida una transacción. A ese respecto, cita el Art. 19 de la LOTT, que establece lo siguiente:

“Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En ningún caso serán renunciables los derechos contenidos en las normas y disposiciones de cualquier naturaleza y jerarquía que favorezcan a los trabajadores y a las trabajadoras. Las transacciones y convenimientos sólo podrán realizarse al término de la relación laboral

y siempre que versen sobre derechos litigiosos, dudosos o discutidos, consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. En consecuencia, no será estimada como transacción la simple relación de derechos, aun cuando el trabajador o trabajadora hubiese declarado su conformidad con lo pactado. Los funcionarios y las funcionarias del Trabajo en sede administrativa o judicial garantizarán que la transacción no violente de forma alguna el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales.”

28. Cita el Apelante al doctrinario venezolano Juan García Vara, quien sostiene que, para que una transacción sea válida, no puede violar en principio de la irrenunciabilidad, *“lo que conlleva, necesariamente, recordando el contenido del Código Civil, a exigir que se establezcan las recíprocas concesiones”*.
29. Adicionalmente, cita el Apelante una decisión de la Sala de casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela, que indica que deben cumplirse los siguientes elementos de manera concurrente para que se considere válida una transacción en lo laboral: (i) que versen sobre derechos litigiosos, dudosos o discutidos por las partes, (ii) que consten por escrito, (iii) que no afecten derechos o intereses de terceros, (iv) que contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motivan y de los derechos en ella comprendidos, (v) que garantice el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. Pero, en la sentencia citada, agrega dos elementos más: (vi) que el trabajador actúe de forma voluntaria, (vii) que el trabajador esté asesorado por un abogado. El Apelante considera que, además de todos estos requisitos, la transacción debe haber sido cumplida en su totalidad.
30. Sobre la base de lo expuesto anteriormente, el Apelante afirma que el Finiquito firmado entre las partes no es una transacción en sí misma, ni cumple con los elementos indicados anteriormente de manera concurrente, por lo cual no puede entenderse que el Apelante haya renunciado a sus derechos laborales como prestaciones sociales, utilidades y bono vacacional.
31. Cuestiona el Apelante que, en la Decisión Apelada, la CNRD indicó que no era de su competencia resolver sobre beneficios laborales, en el entendimiento que ello es materia de orden público. Sin embargo, entiende el Apelante que, del juego armónico de los estatutos, reglamentos y leyes aplicables, resulta claro que la CNRD tiene facultades para resolver cuestiones de derecho laboral, incluyendo aquellas vinculadas con beneficios laborales.
32. Finalmente, el Apelante se refiere a la deuda específica que reclama.

33. Respecto de la deuda salarial, así como la deuda por la clasificación a la Copa Sudamericana, montos reconocidos en la Decisión Apelada, solicita que se ordene pagar intereses a partir de la fecha en que debieron ser abonados y hasta la fecha de efectivo pago.
34. Luego realiza un detallado análisis de las normas sobre las cuales se sustenta el reclamo de los beneficios laborales que, en criterio del Apelante, le corresponden por ser un derecho de orden público, a saber.

- **Prestaciones sociales: Art. 142 de la LOTTT**

“Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera: a) El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre. b) Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario. c) Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario. d) El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c. e) Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción. f) El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.”

- **Utilidades: Art, 131 de la LOTTT**

“Beneficios anuales o utilidades Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta. Esta obligación

tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.”

- **Bono vacacional: Art. 192 de la LOTTT**

“Bono vacacional Los patronos y las patronas pagarán al trabajador o a la trabajadora en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día por cada año de servicios hasta un total de treinta días de salario normal. Este bono vacacional tiene carácter salarial.”

35. Finalmente, reclama intereses a una tasa del 25% anual.

V.1.1 SOLICITUD DEL APELANTE

36. Con base en los hechos y argumentos jurídicos planteados por el Apelante, este solicita al TAS que dicte una nueva decisión, en reemplazo de la Decisión Apelada, condenando al Apelado:

- A pagar al Apelante la cantidad de USD 3.250,00 en concepto de salarios atrasados desde el 15 de marzo de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2020, de la siguiente manera:
 - i. Salario por 15 días del mes de marzo de 2020 por un total de USD 250, con intereses desde el 15 de marzo de 2020.
 - ii. Salario de abril de 2020 por un total de USD 500, con intereses a partir desde el 30 de abril de 2020.
 - iii. Salario de mayo de 2020 por un total de USD 500, con intereses a partir desde el 30 de mayo de 2020.
 - iv. Salario de junio de 2020 por un total de USD 500, con intereses a partir desde el 30 de junio de 2020.

- v. Salario de julio de 2020 por un total de USD 500, con intereses a partir desde el 30 de julio de 2020.
 - vi. Salario de agosto de 2020 por un total de USD 500, con intereses a partir desde el 30 de agosto de 2020.
 - vii. Salario de septiembre de 2020 por un total de USD 500, con intereses a partir desde el 30 de septiembre de 2020.
- A pagar al Apelante la cantidad de USD 3.000,00 en concepto de salarios profesionales atrasados desde el 1ro de octubre de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, de la siguiente manera:
 - i. Salario de octubre de 2020 por un total de USD 1.000, con intereses a partir desde el 30 de octubre de 2020.
 - ii. Salario de noviembre de 2020 por un total de USD 1.000, con intereses a partir desde el 30 de noviembre de 2020.
 - iii. Salario de diciembre de 2020 por un total de USD 1.000, con intereses a partir desde el 30 de diciembre de 2020.
 - A pagar al Apelante la cantidad de USD 1.000 en concepto de bono por clasificación a la Copa Sudamericana, con intereses a partir del 12 de diciembre de 2020.
 - A pagar al Apelante la cantidad de USD 3.000 en concepto de prestaciones sociales por los años 2018, 2019 y 2020, con intereses a partir del 9 de enero de 2021.
 - A pagar al Apelante la cantidad de USD 2.000 en concepto de utilidades por los años 2018, 2019 y 2020, con intereses de la siguiente manera:
 - i. USD 500 más intereses desde el 15 de diciembre de 2018.
 - ii. USD 500 más intereses desde el 15 de diciembre de 2019.
 - iii. USD 1.000 más intereses desde el 15 de diciembre de 2020.
 - A pagar al Apelante la cantidad de USD 1.599,99 en concepto de bono vacacional por los años 2018, 2019 y 2022, con intereses a partir del 31 de diciembre de 2020.

- A pagar al Apelante los intereses a una tasa del 25% anual.
- A pagar los costos del arbitraje.
- A pagar al Apelante una contribución por los honorarios legales.

V.2 ARGUMENTOS DEL APELADO

37. El Apelado, por su parte, si bien reconoce que mantenía una deuda con el Apelante al momento de su desvinculación, reflejada en el Finiquito, a la fecha ha cumplido con el pago establecido en la Decisión Apelada, habiéndose cerrado el expediente ante el ente federativo. En su contestación, el Apelado no aportó más argumentos que el hecho de haber abonado las sumas que la Decisión Apelada le obligaba a pagar al Apelante.
38. En la audiencia celebrada el 10 de agosto de 2022, el Apelado amplió sus argumentos, sosteniendo que, al tratarse el Contrato de Trabajo de un vínculo a tiempo determinado, no corresponde por dicho motivo las prestaciones sociales, ni el bono vacacional ni las utilidades reclamadas por el Apelante. Sin hacer referencia a norma, doctrina o jurisprudencia alguna, el planteo se limitó a afirmar que, cuando se habla de contratos a tiempo determinado, no se puede hablar de prestaciones sociales.

V.2.1 SOLICITUD DEL APELADO

39. En virtud de los argumentos presentados por el Primer Apelado, este solicita al TAS:

“En virtud de todas las razones de hecho y de derecho, en nombre de mi representada solicito muy respetuosamente lo siguiente:

- 1. Que se admita y sustancie el presente escrito conforme a derecho.*
- 2. Rechazamos, y contradecemos, todos los argumentos y petitorios mencionados en la solicitud por parte de EL APELANTE.*
- 3. Que admita y valore las pruebas promovidas por ser útiles y pertinentes.”*

VI COMPETENCIA DEL TAS

40. El Artículo R47 del Código establece:

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

41. El artículo 107 de los Estatutos de la FVF reconoce el derecho a interponer recursos de apelación ante el TAS:

“ARTICULO 107: Los órganos jurisdiccionales de la F.V.F. son: • El Consejo de Honor • La Comisión de Ética • La Cámara de Resolución de Disputas

PARAGRAFO PRIMERO: La F.V.F. reconoce el derecho a interponer recursos de apelación ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo (TAS), un Tribunal de Arbitraje independiente, con sede en Lausana, Suiza, para resolver disputas entre la FIFA, sus miembros, las Confederaciones, los jugadores, los oficiales, los agentes de partidos y los agentes de jugadores con licencia, una vez agotadas las instancias jurisdiccionales federativas, incluidas las de la C.S.F. y la FIFA.”

42. Por otra parte, las partes no objetaron la jurisdicción del TAS y aceptaron la misma con la firma de la Orden de Procedimiento.

43. Lo anterior permite concluir que el TAS es competente para conocer del presente arbitraje.

VII ADMISIBILIDAD

44. De conformidad con el Art. 120 de los Estatutos de la FVF, todo recurso contra las decisiones adoptadas en última instancia, especialmente los órganos jurisdiccionales, deberá interponerse ante el TAS en un plazo de veintiún (21) días tras la notificación de la decisión.

45. Las partes fueron notificadas de la Decisión Apelada el 2 de marzo de 2022. y el Apelante presentó su Declaración de Apelación el diecisiete (17) de marzo del mismo año. Esto es, dentro de los veintiún (21) días siguientes a la notificación de la Decisión Apelada. Por lo tanto, la apelación es oportuna.

46. Por otra parte, una vez revisada la Declaración de Apelación, se encuentra que esta cumple con los requisitos del artículo R48 del Código. De igual forma, se observa que los Apelados no objetaron la admisibilidad de la apelación por motivos de oportunidad o de forma.

47. En concordancia con lo anterior, el Árbitro Único considera que la apelación es admisible.

VIII LEY APLICABLE

48. De conformidad con el Artículo R58 del Código:

“El Árbitro Único deberá decidir la controversia de acuerdo con las normativas que sean aplicables y, subsidiariamente, con la ley elegida por las Partes o, en defecto de tal elección, de acuerdo con la ley del país en el cual la federación, asociación u organismo deportivo que ha emitido la Decisión Apelada tenga su domicilio, o de acuerdo con la ley que el Árbitro Único estime oportuna. En este último caso, el Árbitro Único deberá motivar su decisión”.

49. De conformidad con lo dispuesto en el Art. 119 de los Estatutos de la FVF, la CNRD aplicará los reglamentos de la FVF, en concordancia con el Estatuto y Reglamentos de la FIFA que se aplicarán por analogía, sin menoscabo de la legislación laboral de la República Bolivariana de Venezuela:

“ARTICULO 119: La Cámara de Resolución de Disputas en el ejercicio de su competencia jurisdiccional, aplicará los reglamentos dictados por la F.V.F. sobre la materia, y en concordancia con el Estatuto y Reglamentos de la FIFA que se aplicarán por analogía, todo sin menoscabo de la legislación laboral de la República Bolivariana de Venezuela.”

50. Asimismo, de conformidad con el Art. 2 de las Normas de Funcionamiento de la CNRD:

“Artículo 2: BASE LEGAL En ejercicio de su competencia la CRD-FVF aplicará los Reglamentos y Estatutos aplicables, emanados de la FEDERACION INTERNACIONAL DE FUTBOL ASOCIADO (FIFA) y los Reglamentos y Estatutos FEDERACION VENEZOLANA de FUTBOL (FVF), la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la legislación nacional.”

51. En el caso que nos ocupa, la Decisión Apelada fue proferida por la CNRD. En esta línea, el Apelante considera que deberán aplicarse al presente procedimiento los estatutos y reglamentos de la FVF, los estatutos y reglamentos de la FIFA y la legislación laboral venezolana. El Apelado, por su parte, no ha cuestionado las manifestaciones del Apelante respecto de la ley aplicable.

52. En ese sentido, el Árbitro Único determina que son aplicables al presente procedimiento, siguiendo la jerarquía establecida en el R58 del Código, los estatutos y reglamentos de la FVF, los estatutos y reglamentos de la FIFA y, subsidiariamente, la legislación venezolana.

IX CONSIDERACIONES SOBRE EL FONDO DEL LITIGIO

53. Procede el Árbitro Único a analizar los hechos discutidos en este proceso. Para el efecto, considera necesario resolver los siguientes problemas jurídicos:

- *¿Cuáles son los requisitos para que una transacción sea válida? ¿Cumple el Finiquito con los requisitos indicados en el punto precedente para que sea una transacción válida?*
- *¿Tiene facultades la CNRD para resolver sobre los beneficios laborales?*
- *Procedencia, y en su caso, cálculo de los beneficios laborales reclamados*
- *Sobre los intereses*

a) **¿Cuáles son los requisitos para que una transacción sea válida? ¿Cumple el Finiquito con los requisitos indicados en el punto precedente para que sea una transacción válida?**

54. Se refiere a esta cuestión el artículo 19 de la LOTT, que establece lo siguiente:

“Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En ningún caso serán renunciables los derechos contenidos en las normas y disposiciones de cualquier naturaleza y jerarquía que favorezcan a los trabajadores y a las trabajadoras. Las transacciones y convenimientos sólo podrán realizarse al término de la relación laboral y siempre que versen sobre derechos litigiosos, dudosos o discutidos, consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. En consecuencia, no será estimada como transacción la simple relación de derechos, aun cuando el trabajador o trabajadora hubiese declarado su conformidad con lo pactado. Los funcionarios y las funcionarias del Trabajo en sede administrativa o judicial garantizarán que la transacción no violente de forma alguna el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales.”

55. Puede extraerse de la norma citada, que para que una transacción sea válida, se requiere que:

(i) que se realice al término de la relación laboral, (ii) que versen sobre derechos litigiosos,

dudosos o discutidos, (iii) que consten por escrito, (iv) que contengan una relación circunstanciada de los hechos que la motivan y de los derechos en ella comprendidos, (v) que garantice el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

56. Sostiene el Apelante que dichos elementos deben reunirse de manera concurrente para que se considere válida una transacción en lo laboral, pero además agrega varios estemos más: (vi) que el trabajador actúe de forma voluntaria, (vii) que el trabajador esté asesorado por un abogado, (viii) que la transacción haya sido cumplida en su totalidad.
57. Cita el Apelante al doctrinario venezolano Juan García Vara, quien sostiene que, para que una transacción sea válida, no puede violar en principio de la irrenunciabilidad, *“lo que conlleva, necesariamente, recordando el contenido del Código Civil, a exigir que se establezcan las recíprocas concesiones”*.
58. Sobre la base de lo expuesto, el Árbitro Único analiza si el Finiquito firmado entre las partes puede ser considerado una transacción en sí misma, es decir, si cumple con los elementos indicados anteriormente de manera concurrente y, de esa manera, no violenta de forma alguna el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales.
59. En ese sentido, el Árbitro Único advierte que el Contrato de Trabajo tenía vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020 y el Finiquito fue firmado el 12 de enero de 2021, por lo cual el requisito de que la transacción sea firmada al término de la relación laboral se cumple.
60. Si bien el Finiquito consta por escrito, se limita a una renuncia amplia y genérica, pero sin referirse de manera circunstanciada a ningún derecho litigioso, dudoso o discutido, por lo cual no puede considerarse que se cumpla con el requisito de que verse sobre derechos litigiosos, dudosos o discutidos. Sumado a ello que el Finiquito fue firmado por el Apelante sin asesoramiento de un abogado.
61. Finalmente, el Árbitro Único advierte que la renuncia genérica contenida en el Finiquito no hace referencia de ninguna manera a los beneficios laborales que podrían corresponderle al Apelante por ley, y que son objeto de esta apelación, por lo cual – en vista del principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, consagrado en el Art. 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela – no puede considerarse que, mediante la firma de dicho documento, el Apelante ha renunciado a aquellos derechos que le puedan corresponder por imperio de la ley.

62. En consecuencia, se resuelve que el Finiquito no cumple con los requisitos para ser considerado una transacción válida, por lo cual la renuncia genérica contenida en el mismo no puede extenderse a aquellos beneficios que pudieran corresponderle al Apelante en su carácter de trabajador y por aplicación de las leyes laborales aplicables.

b) ¿Tiene facultades la CNRD para resolver sobre los beneficios laborales?

63. En la Decisión Apelada, la CNRD indica lo siguiente:

“6. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta las limitadas funciones y competencias que tiene atribuida en forma regulada la CRD-FVF respecto del tipo de conceptos que puede conocer y decidir; así como las estrictas materias de orden público laboral que se otorga a los tribunales ordinarios en esta materia dentro de la jurisdicción estatal.”

64. Sobre la base de dicho argumento, se negó a considerar el reclamo impetrado por el Apelante respecto de los beneficios laborales, limitándose a resolver sobre los “*honorarios profesionales y salario mensual, incluso beneficio de “premios” objeto de esta reclamación*”

65. Sin embargo, se advierte que el artículo 117 de los Estatutos de la FVF establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 117: La Cámara de Resolución de Disputas es el órgano competente para pronunciarse sobre disputas entre una Entidad Profesional y un jugador relativas a la relación laboral, la estabilidad contractual, derivadas de la interpretación, cumplimiento y ejecución de contratos suscritos, cesiones, traslados, transferencias u otorgamiento de licencias de juego y de otros derechos de naturaleza deportiva y aquellas referentes a las indemnizaciones por formación y las contribuciones de solidaridad entre clubes afiliados a la Federación Venezolana de Fútbol.”

66. Asimismo, el Artículo 119 de los Estatutos de la FVF establece que “*La Cámara de Resolución de Disputas en el ejercicio de su competencia jurisdiccional, aplicará los reglamentos dictados por la F.V.F. sobre la materia, y en concordancia con el Estatuto y Reglamentos de la FIFA que se aplicarán por analogía, todo sin menoscabo de la legislación laboral de la República Bolivariana de Venezuela.*”

67. Asimismo, surge del Reglamento para el registro y transferencia de jugadores de la FVF lo siguiente:

“Artículo 30: Las relaciones de trabajo derivadas de un contrato entre los jugadores y los clubes, y del acto de registro se regirán por este Reglamento, el Reglamento sobre Estatuto y

*Transferencia de Jugadores (F.I.F.A.), **la L.O.T.T.** el Estatuto de la F.V.F., Reglamento de cada Club y el contrato suscrito entre las partes.”*

68. Pueden encontrarse, además, varias referencias a la legislación laboral venezolana en distintos artículos del Reglamento para el registro y transferencia de jugadores de la FVF.
69. Por último, las Normas de Funcionamiento de la CNRD establecen, en sus artículos 1.a) y 2, lo siguiente:

Artículo 1: COMPETENCIA. *LA CÁMARA DE RESOLUCION DE DISPUTAS de la FEDERACIÓN VENEZOLANA de FUTBOL (CRD FVF) es el órgano jurisdiccional obligatorio, autónomo e independiente competente para, en primera instancia: a) **Resolver disputas entre un Club y un jugador de futbol profesional relativas a la relación laboral** y sobre la interpretación, cumplimiento y ejecución de los contratos de honorarios profesionales y los contratos de trabajo, así como las cesiones y transferencias de jugadores profesionales.*

Artículo 2: BASE LEGAL

En ejercicio de su competencia la CRD-FVF aplicará los Reglamentos y Estatutos aplicables, emanados de la FEDERACION INTERNACIONAL DE FUTBOL ASOCIADO (FIFA) y los Reglamentos y Estatutos FEDERACION VENEZOLANA de FUTBOL (FVF), la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la legislación nacional.

70. Resulta claro para el Árbitro Único que la CNRD tiene competencia para resolver cuestiones de índole laboral y, en la resolución de estas, debe aplicar, entre otras normas y reglamentaciones, la legislación laboral venezolana.
71. Se desprende de la Decisión Apelada que la CNRD consideró que, si bien tiene facultades para resolver sobre cuestiones vinculadas con el impago de los salarios, no tendría competencia para resolver sobre otros conceptos que serían, a su criterio, materias de orden público laboral y por tanto reservadas a los tribunales ordinarios.
72. Nota el Árbitro Único que, mas allá de dicha referencia genérica, la CNRD no desarrolló ningún otro argumento ni hizo referencia a ninguna norma sobre la cual basa su rechazo a resolver sobre el reclamo de los beneficios laborales. Sin embargo, no se advierte ningún argumento que permita justificar que la CNRD tiene facultades para resolver sobre cuestiones claramente de orden público como sería la cuestión de salarios impagos, pero no para resolver sobre otras cuestiones vinculadas con la aplicación específica de la legislación laboral venezolana.

73. En definitiva, considera el Árbitro Único que la CNRD tenía facultades para resolver sobre el reclamo efectuado por el Apelante respecto de los denominados beneficios laborales, más allá del reclamo específicamente salarial y de premios.

c) Procedencia, y en su caso, cálculo de los beneficios laborales reclamados

74. Habiendo sido resuelto, en los párrafos anteriores, (i) que el Finiquito no cumple con los requisitos exigidos por la ley venezolana para ser considerado válido y, en consecuencia, no impide el reclamo por parte del Apelante de aquellos beneficios que puedan corresponderle por ley, y (ii) que la CNRD tiene facultades y, en consecuencia, debió haber resuelto en la Decisión Apelada respecto de la procedencia o improcedencia de los reclamos efectuados por el Apelante respecto de los denominados beneficios laborales, resulta necesario en este momento determinar si proceden, o no, estos reclamos y, en su caso, efectuar el cálculo de los montos correspondientes por dichos conceptos.

75. Cabe destacar que no se encuentra cuestionado por parte del Apelado el carácter laboral de la relación entre las partes, por lo cual el Árbitro Único no considera necesario resolver respecto de esta cuestión.

76. Sin embargo, si ha planteado el Apelado, específicamente en la audiencia, que, tratándose de una relación a plazo fijo o determinado, no corresponde por dicho motivo las prestaciones sociales, ni el bono vacacional ni las utilidades reclamadas por el Apelante. Sin embargo, el Apelado no hizo referencia a ninguna norma, ni citó opinión doctrinaria ni mucho menos alguna decisión judicial o de algún otro órgano que permita sustentar dicha afirmación. Simplemente, se limitó a afirmar que, cuando se habla de contratos a tiempo determinado, no se puede hablar de prestaciones sociales. Mas allá de la falta de precisión en la argumentación del Apelado, cabe analizar si dicho planteo tiene algún tipo de asidero legal o normativo.

77. Del análisis de las disposiciones de la LOTTT, puntualmente en función de lo establecido en sus arts. 204 y 205, cabe destacar que resultan aplicables a la relación laboral entre un club y un entrenador las disposiciones de la LOTTT.

78. No advierte el Árbitro Único que exista en la LOTTT ninguna disposición que permita inferir que los beneficios reclamados por el Apelante no correspondan por el solo hecho de tratarse de una relación laboral a tiempo determinado.

79. Procede a continuación el Árbitro Único a analizar la procedencia del reclamo respecto de cada uno de los beneficios laborales en particular.

Reclamo por Prestaciones Sociales

80. De conformidad con el Art. 141 de la LOTTT:

*“**Artículo 141 Régimen de prestaciones sociales.** Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal. Garantía y cálculo de prestaciones sociales*

81. Por su parte, el Art. 142 de la LOTT establece el monto que se debe pagarse en concepto de prestaciones sociales:

*“**Artículo 142.** Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera: ... c) Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario.”*

82. Asimismo, de conformidad con el Art. 122 de la LOTTT: **“Salario base para el cálculo de prestaciones sociales.** El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador y trabajadora por concepto de prestaciones sociales, y de indemnizaciones por motivo de la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora.”

83. Habiendo comenzado el Contrato de Trabajo el 20 de enero de 2018 y finalizado el 31 de diciembre de 2020, corresponde que el Apelado abone al Apelante, en concepto de prestaciones sociales, un monto equivalente a tres veces el monto del último salario devengado. Siendo el último salario devengado equivalente a USD 1.000, el monto que corresponde por prestaciones sociales asciende a la suma de USD 3.000.

84. Respecto de los intereses, el Art. 142 de la LOTT establece que el pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, por lo cual se resuelve que se apliquen intereses a partir del 9 de enero de 2021.

Reclamo por Beneficios o Utilidades Anuales

85. De conformidad con el Art. 131 LOTTT:

*“**Artículo 131 Beneficios anuales o utilidades.** Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta. **Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días** y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.”*

86. El Artículo 132 establece que este concepto debe abonarse dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de cada año.

87. En consecuencia, corresponde que el Apelado abone al Apelante las siguientes sumas:

- Por el año 2018, la suma de USD 500 más intereses a partir del 15 de diciembre de 2018;
- Por el año 2019, la suma de USD 500 más intereses a partir del 15 de diciembre de 2019;
- Por el año 2020, la suma de USD 1.000 más intereses a partir del 15 de diciembre de 2020.

Reclamo por Bono Vacacional

88. De conformidad con el Artículo 192 de la LOTT:

*“**Bono vacacional.** Los patronos y las patronas pagarán al trabajador o a la trabajadora en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo **de quince días de salario normal más un día por cada año de servicios hasta un total de treinta días de salario normal.** Este bono vacacional tiene carácter salarial.”*

89. De conformidad con la jurisprudencia citada por el Apelante, que no fuera controvertida por el Apelado, debe tomarse como referencia a estos efectos el último salario promedio diario. En

consecuencia, siendo que el último salario mensual ascendía a la suma de USD 1.000, el último salario promedio diario es equivalente a USD 33,33.

90. En consecuencia, corresponde que el Apelado abone al Apelante las siguientes sumas en concepto de bono vacaciones adeudado:

- Por el Año 2018, un monto equivalente a 15 días del último salario promedio diario, es decir, la suma de USD 500.
- Por el Año 2019, un monto equivalente a 16 días del último salario promedio diario, es decir, la suma de USD 533,33.
- Por el Año 2010, un monto equivalente a 17 días del último salario promedio diario, es decir, la suma de USD 566,66.

91. Respecto de los intereses, el Apelante ha planteado que corresponde computarlos a partir de la terminación del contrato de trabajo, citando jurisprudencia aplicable, la que no ha sido controvertida por el Apelado. En consecuencia, se resuelve que se apliquen intereses a partir del 31 de diciembre 2020.

d) Sobre los intereses

92. El Apelante solicita que se condene al Apelado a abonar intereses sobre los montos adeudados, a una tasa del 25% anual desde el momento en que debió efectuarse cada pago y hasta su efectivo pago.

93. Invoca a esos efectos el Artículo 128 de la LOTTT, que establece lo siguiente:

“Intereses moratorios. La mora en el pago del salario, las prestaciones sociales e indemnizaciones, generan intereses calculados a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.”

94. Continúa afirmando que, debido a que Venezuela desde el 2017 se encuentra en hiperinflación, las tasas de interés han sido excesivamente elevadas (superiores al 50% mensual). Asimismo, aporta evidencia – no cuestionada por el Apelado – respecto de las tasas de interés de los seis principales bancos de Venezuela, publicadas por el Banco Central de la República Bolivariana de Venezuela, de la cual surge que las mismas son, efectivamente, muy elevadas.

95. En efecto, el propio Apelante reconoce que dichas tasas son excesivamente elevadas y que, de otorgarse, violarían el orden público de Suiza, sede del TAS, afirmando de manera expresa que el laudo no puede violar el orden público suizo.
96. En ese sentido, el Apelante cita jurisprudencia del TAS que fija como tasa máxima el 17% anual (CAS 2010/A/2128), pero afirma por otro lado que existen también laudos del TAS que han otorgado un mayor porcentaje, como tasas al 25% anual, solicitando en consecuencia que se fije un interés equivalente a dicha tasa.
97. Respecto de la jurisprudencia del TAS citada y que supuestamente habría aceptado tasas del 25% anual, en primer lugar, el propio Apelante reconoce que se trataba de porcentajes establecidos en contratos entre las partes. Asimismo, de la lectura del laudo citado por el Apelante (TAS 2020/A/6836) se advierte que el panel no aceptó en dicho caso una tasa de interés del 25% anual, sino que en el caso se analiza, en realidad, una penalidad equivalente a dicho porcentaje, por lo cual la jurisprudencia citada no resulta aplicable para fijar los intereses.
98. Habiendo sido efectivamente acreditada en este procedimiento, concluye el Árbitro Único que debe aplicarse la tasa de interés correspondiente de conformidad con la legislación venezolana (conforme Artículo 128 de la LOTTT y publicación del Banco Central de Venezuela), aunque debe reducirse si supera los límites que impone el orden público suizo.
99. Siendo que la *“tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país”* es notoriamente superior a la tasa máxima permitida de conformidad con el orden público suizo (17%), conforme reiterada jurisprudencia del TAS y del Tribunal Federal Suizo, corresponde aplicar dicha tasa máxima.
100. En consecuencia, el Árbitro Único resuelve que se apliquen intereses a una tasa anual del 17%, desde el momento en que cada pago resultaba exigible y hasta la fecha del efectivo pago.
101. Los intereses determinados deberán aplicarse no solo sobre los beneficios laborales, sino también respecto de los montos que fueron reconocidos en la Decisión Apelada. En efecto, si los montos reconocidos por la CNRD en la Decisión Apelada no han sido objeto de esta apelación, si lo ha sido la cuestión de los intereses vinculados con dichas sumas. En este caso, deberán computarse los intereses a partir del momento en que cada monto debió ser abonado, es decir: (i) los salarios adeudados, a partir de la fecha en que debieron ser abonados, es decir, de acuerdo a lo requerido por el propio Apelante, el último día de cada mes, (ii) el bono por clasificación a la Copa Sudamericana desde la fecha en que obtuvo la clasificación, es decir, a partir del 12 de diciembre de 2020.

X COSTES

(...).

EN VIRTUD DE LO EXPUESTO

El Tribunal Arbitral del Deporte resuelve:

1. La apelación interpuesta por el Sr. José Gregorio García Ramírez en contra de la decisión adoptada por la Cámara de Resolución de Disputas de la Federación Venezolana de Fútbol el 2 de marzo de 2022 es parcialmente aceptada.
2. La decisión de la Cámara de Resolución de Disputas de la Federación Venezolana de Fútbol de fecha 2 de marzo de 2022 es anulada.
3. Ordenar a la Asociación Civil Club Deportivo Mineros de Guayana, Venezuela a abonar al Sr. José Gregorio García Ramírez las siguientes cantidades:
 - a. USD 250 en concepto de salario por 15 días del mes de marzo de 2020, más intereses al 17% anual a partir del 30 de marzo de 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.
 - b. USD 500 en concepto de salario de abril de 2020, más intereses al 17% anual a partir del 30 de abril de 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.
 - c. USD 500 en concepto de salario de mayo de 2020, más intereses al 17% anual a partir del 31 de mayo de 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.
 - d. USD 500 en concepto de salario de junio de 2020, más intereses al 17% anual a partir del 30 de junio de 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.
 - e. USD 500 en concepto de salario de julio de 2020, más intereses al 17% anual a partir del 31 de julio de 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.
 - f. USD 500 en concepto de salario de agosto de 2020, más intereses al 17% anual a partir del 31 de agosto de 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.
 - g. USD 500 en concepto de salario de septiembre de 2020, más intereses al 17% anual a partir del 30 de septiembre de 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.

- h. USD 1.000 en concepto de salario de octubre de 2020, más intereses al 17% anual a partir del 31 de octubre de 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.
- i. USD 1.000 en concepto de salario de noviembre de 2020, más intereses al 17% anual a partir del 30 de noviembre de 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.
- j. USD 1.000 en concepto de salario de diciembre de 2020, más intereses al 17% anual a partir del 31 de diciembre de 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.
- k. USD 1.000 en concepto de bono por clasificación a la Copa Sudamericana, más intereses al 17% anual a partir del 12 de diciembre de 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.
- l. USD 3.000 en concepto de prestaciones sociales (Art. 141 LOTTT), más intereses al 17% anual a partir del 9 de enero de 2021 y hasta la fecha de efectivo pago.
- m. USD 500 en concepto de beneficios anuales o utilidades (Art. 131 LOTTT) correspondientes al año 2018, más intereses al 17% anual a partir del 15 de diciembre de 2018 y hasta la fecha de efectivo pago.
- n. USD 500 en concepto de beneficios anuales o utilidades (Art. 131 LOTTT) correspondientes al año 2019, más intereses al 17% anual a partir del 15 de diciembre de 2019 y hasta la fecha de efectivo pago.
- o. USD 1.000 en concepto de beneficios anuales o utilidades (Art. 131 LOTTT) correspondientes al año 2020, más intereses al 17% anual a partir del 15 de diciembre de 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.
- p. USD 500 en concepto de bono vacacional (Art. 192 LOTTT) correspondiente al año 2018, más intereses al 17% anual a partir del 31 de diciembre 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.
- q. USD 533,33 en concepto de bono vacacional (Art. 192 LOTTT) correspondiente al año 2019, más intereses al 17% anual a partir del 31 de diciembre 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.
- r. USD 566,66 en concepto de bono vacacional (Art. 192 LOTTT) correspondiente al año 2020, más intereses al 17% anual a partir del 31 de diciembre 2020 y hasta la fecha de efectivo pago.

4. (...).

5. (...).

6. Las demás o diferentes solicitudes o pretensiones de las Partes quedan desestimadas.

Sede del arbitraje: Lausana, Suiza.

Fecha: 24 de abril de 2023

EL TRIBUNAL ARBITRAL DEL DEPORTE

Mariano Clariá
Árbitro Único