

Relación laboral derivada de la prestación del servicio por parte del futbolista de la Liga
Águila.

Trabajo de grado para la obtención del título de Abogado

Daniel Vélez Mesa

Asesor

Sergio Luis Hernández García.

Abogado.

Corporación Universitaria Lasallista
Facultad de Ciencias Sociales y Educación
Programa de Derecho
Caldas-Antioquia

2016

Tabla de Contenido

Introducción	7
Justificación:	8
Objetivos.....	10
Objetivo General:	10
Objetivos Específicos:.....	10
Planteamiento del problema	11
Metodología.....	13
Marco teórico.....	14
Contrato de Trabajo suscrito por los futbolistas profesionales en vigencia del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables.	14
Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	15
Modalidades del contrato de trabajo de los Futbolistas de la Liga Águila.	16
Salario, remuneración por el servicio prestado.	18
Jornada Laboral.	21
Sistema General de Seguridad Social Integral.....	23
Derechos deportivos.	27
Obligaciones especiales de los clubes de fútbol.....	28
Obligaciones especiales de los futbolistas.....	33
Contratación de los menores de edad en el fútbol Profesional colombiano.	35
Pronunciamientos de las altas Cortes en relación a la situación contractual entre los futbolistas y los clubes profesionales.....	41
Sentencia Corte Constitucional T-740 de 2010. Magistrado ponente Juan Carlos Henao Pérez.	41
Adicionalmente es pertinente mencionar que el 26 de Septiembre del 2014, el Comité Ejecutivo prohibió que terceros sean dueños de jugadores (ABC Deportes, 2014), lo cual ha permitido reafirmar que son los futbolistas quienes son dueños de su pase y no sus representantes como antes sucedía.....	42
Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, No. 35771, Magistrado Ponente: Gustavo José Gnecco Mendoza, 01 de febrero de 2011.....	43
Sentencia Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, No.39916, Magistrado Ponente: Luis Gabriel Miranda, 14 de agosto de 2013.....	44
Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, No. 39319, Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno, 24 de abril de 2012.	45
Proyecto de ley 001 de 2016.....	47
Conclusiones y recomendaciones.....	55

	3
Referencias.....	57
Apéndices.....	62

Abreviaturas

Art.: Artículo.

Arts.: Artículos.

C.C.: Código Civil.

C.S.T.: Código Sustantivo del Trabajo

C.C: Corte Constitucional

C.P.: Constitución Política.

C.S.J: Corte Suprema de Justicia.

DIMAYOR: División Mayor del Fútbol Colombiano

E.S.D: Estado Social de Derecho

E.D.F.C.F: Estatuto del jugador de la Federación Colombiana de Fútbol

I.C.B.F.: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

F.C.F: Federación Colombiana de Fútbol.

FIFA: Federación Internacional de Fútbol Asociación

Par.: Parágrafo

S.N.D: Sistema Nacional del Deporte

UGPP: Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la
Protección Social

Resumen

La Constitución Política de Colombia, consagra en su artículo 25, el trabajo como un derecho fundamental y una obligación social como expresión de la dignidad humana, y en aras de dar cumplimiento a este precepto constitucional, los jugadores del Fútbol Profesional Colombiano, se encuentran protegidos por el Código Sustantivo del Trabajo, marco jurídico general aplicable tanto a los Colombianos como a los extranjeros residentes en Colombia.

La vinculación de los jugadores profesionales se da a través de la suscripción de un contrato de trabajo que deberá cumplir con los elementos de existencia y validez y demás requisitos expresados en el Código Civil y el Código Sustantivo del Trabajo. Tanto la normativa Internacional como la Nacional permiten que los menores de edad se vinculen a los clubes de fútbol mediante un contrato de trabajo; sin embargo el Código Sustantivo del Trabajo presenta vacíos en cuanto a la forma en que los menores de edad pueden actuar y ser transferidos hacia otros equipos, por lo que se hace necesario acudir a otras normativas como el Estatuto del Jugador para resolver tal situación.

La Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia reconocen en sus providencias que los vacíos que presenta el Código Sustantivo del Trabajo no sólo se presentan por la vinculación laboral de los menores de edad sino también en diversos campos derivados del contrato de trabajo que suscriben los futbolistas de la Liga Águila, por lo cual expresan la necesidad de creación de una ley que sea capaz de regular el mayor número de situaciones presentes dentro del ejercicio de este deporte.

Palabras Claves: Seguridad Social, Derechos Deportivos, Contrato de Trabajo,
Club deportivo.

Introducción

La constitución de 1991, reconoce el derecho de todas las personas a la recreación y a la práctica del deporte, por lo cual el Estado fomentará estas actividades e inspeccionará las organizaciones deportivas, en relación a esto, se crea la Ley 181 de 1995, denominada Ley del Deporte, que creó al Sistema Nacional del Deporte y que fue modificada por la Ley 1445 de 2011, para buscar mayor protección a los deportistas nacionales (Corte Constitucional. 2013).

Teniendo en cuenta lo anterior, se pretende examinar la situación laboral entre los futbolistas del Fútbol Profesional Colombiano con el club deportivo al cual prestan sus servicios, así mismo se pretende identificar la normativa aplicable a la relación jurídica existente entre el jugador de la Liga Águila con el club deportivo que lo emplea, no solamente estudiando la aplicación del Código Sustantivo de Trabajo como norma general que rige los contratos de los futbolistas sino que es necesario identificar la forma en que se aplican otras normas como el Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol, expedido por la DIMAYOR y el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA.

El trabajo se centra en el estudio del desarrollo normativo y jurisprudencial que se deriva de la relación contractual entre los futbolistas y los clubes que los emplean. Tema que ha sido poco abordado tanto en los trabajos de investigación como en la doctrina.

Justificación.

El fútbol es el deporte por excelencia de los colombianos, grandes y pequeños se reúnen todos los días para jugar tras una pelota y festejar los triunfos de sus equipos, pero esta actividad dejó de ser simplemente un deporte, hoy es algo más, una forma de trabajo para miles de personas. Sin embargo, siendo una actividad de tal importancia, no se piensa ni discute sobre la situación laboral en que se encuentran los futbolistas de la Liga Águila, por tal motivo se hace necesario presentar de manera clara las situaciones que se derivan del contrato suscrito por los jugadores de la Liga Águila.

El trabajo se realizará a partir del derecho laboral colombiano, y teniendo presente la normativa internacional expedida por la FIFA, los cuales permitirán conocer la situación actual que viven los jugadores de Liga Águila con relación a la forma de contratación, la estabilidad laboral y los derechos y garantías de los cuales son titulares en razón de la ley y la Constitución.

Por lo que será necesario examinar la normativa vigente que se aplica a los futbolistas colombianos y conjuntamente será necesario el contacto con futbolistas que hacen parte de la Liga Águila para conocer la realidad desde el punto de vista de los involucrados en la relación contractual y la forma en que se llevan a cabo los contratos de trabajo.

Lo importante del presente trabajo es la posibilidad de brindar una mirada objetiva al fútbol como actividad económica con características especiales que lo diferencian de otros trabajos, además el estudio jurídico sobre el tema tiene a la fecha,

muy poco desarrollo doctrinal y jurisprudencial por lo que es una investigación novedosa.

Objetivos.

Objetivo General:

Examinar la situación laboral de los futbolistas de la Liga Águila con los Clubes Profesionales que los emplean

Objetivos Específicos:

- Identificar la aplicación de las normas del Código Sustantivo del Trabajo en los contratos de trabajo de los futbolistas de la Liga Águila.
- Describir el sistema de contratación de los menores de edad a través de la normativa Nacional e Internacional.
- Identificar las normas adoptadas por la Federación Internacional de Fútbol Asociado-FIFA y la Federación Colombiana de Fútbol en relación a la forma de contratación de los futbolistas Profesionales.
- Indicar mediante sentencias de las altas Cortes, los efectos jurídicos que se ocasionan ante el incumplimiento contractual de los clubes de fútbol con sus futbolistas.
- Proponer un marco normativo que contemple las circunstancias especiales que gobiernan la relación contractual de los clubes Profesionales con los futbolistas de la Liga Águila.

Planteamiento del problema

Los Futbolistas Profesionales que actúan en la Liga Águila, se encuentran regulados en principio por el Código Sustantivo del Trabajo, sin embargo se han presentado casos como los de los futbolistas Diego Cortes Bernal, ex jugador de Tolima, Yhonny Ramírez, jugador de Junior y Jorge Humberto Agudelo López, ex jugador de la Corporación Deportiva Once Caldas, que demuestran que la normativa y la aplicación de estas normas reunidas en principio en el Código Sustantivo son insuficientes e ineficaces para cubrir todos los aspectos contractuales que se derivan de esta labor.

Tal situación es presuntamente conocida y aprovechada por los Clubes Profesionales que por los vacíos legislativos contratan futbolistas mediante procedimientos y cláusulas abusivas que a la luz de la constitución y las leyes vulneran los derechos y obligaciones derivadas de la suscripción del contrato de trabajo.

Con la expedición de la Ley 1445 de 2011, que modificó la Ley 181 de 1995, denominada Ley del Deporte, se buscó el cumplimiento de normas y principios que defiendan los derechos de los deportistas y la transparencia de los Clubes, obligándolos al cumplimiento de preceptos normativos en aras del bienestar social de sus integrantes. Sin embargo, su contenido y cumplimiento ha sido insuficiente para regular y proteger los derechos de los miembros que constituyen el Fútbol Profesional Colombia.

Por todo esto, se hace necesario conocer la situación fáctica y jurídica que rodea la relación contractual de los futbolistas de la Liga Águila, con sus empleadores, para

determinar la pertinencia de la expedición de un marco jurídico que reúna los aspectos especiales de esta actividad.

Metodología.

El tema objeto de estudio, se va a presentar de manera descriptiva, en el sentido de que se van a identificar las normas jurídicas que se aplican actualmente a los futbolistas de la Liga Águila, no sólo indicando las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, sino también reseñando las normas concordantes que gobiernan la relación laboral de los futbolistas profesionales.

De lo anterior, no basta con la búsqueda de información dentro de los Códigos, Estatutos, Reglamentos y demás normas que rigen la actividad de los futbolistas, por tal motivo es menester referenciar jurisprudencia nacional e internacional para conocer la forma en que los jueces protegen los derechos de los futbolistas profesionales. Asimismo es de gran importancia la interacción con las personas involucradas en la relación jurídica y de esta manera se podrá conocer situación existente entre las partes involucradas en la relación laboral.

Marco teórico

Contrato de Trabajo suscrito por los futbolistas profesionales en vigencia del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas aplicables.

Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Carta Política de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz; por tal motivo, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho (en adelante ESD); igualmente su artículo 25, consagra como derecho fundamental la posibilidad de gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. De esta forma, se expidió el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante C.S.T) como respuesta a la obligación constitucional que tiene el Estado de brindar y proteger el ejercicio de una actividad laboral. De esta forma, el futbolista como cualquier otro trabajador cuenta con la protección del Estado.

El contrato de trabajo de los futbolistas de la Liga Águila se encuentra regulado, en principio, por las normas contenidas en el C.S.T; sin embargo, en caso de presentarse vacíos, se regulará por las disposiciones contenidas en la ley 181 de 1995, por la cual se crea el Sistema Nacional del Deporte (S.N.D), el Estatuto del jugador de la Federación Colombiana de Fútbol (E.J.F.C.F.), el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA y demás normas concordantes, siempre y cuando éstas no contraríen principios fundamentales del derecho laboral.

Elementos esenciales del contrato de trabajo

Para la existencia del contrato de trabajo, se requiere que concurren los elementos que consagra el artículo 23 del C.S.T; el cual señala que deben presentarse los siguientes elementos:

-Prestación de un servicio: obligación que adquiere el trabajador de desarrollar una actividad material o intelectual de manera personal e indelegable en beneficio de quien lo vincula. Es un contrato Intuitio Personae, indelegable, por el cual el futbolista se obliga a ejercer la actividad de manera personal.

-Contraprestación o salario: remuneración del trabajador como retribución por los servicios que el jugador se obliga a prestar, de acuerdo a lo establecido por las partes en el contrato.

-Subordinación: capacidad de mando que tiene el empleador sobre el trabajador. Elemento de configuración del contrato de trabajo. Independientemente de la denominación que le den las partes, cuando se está en presencia de este elemento, se presume la existencia de un contrato de trabajo.

El criterio subordinación, abarca la necesidad de cumplir un horario fijado por las partes, un lugar determinado para la ejecución de la labor, los elementos de ejecución deben ser brindados por el empleador y este último poder tener sobre sus trabajadores poder disciplinario (Cadavid. 2015, 33).

Modalidades del contrato de trabajo de los Futbolistas de la Liga Águila.

Según la forma:

-Contrato por escrito. Consagrado en el artículo 39 del C.S.T. Sobre esta forma es preciso señalar que el Código contempla la posibilidad que el contrato de trabajo pueda ser verbal, pero tratándose de futbolistas profesionales, no serán válidos los contratos verbales ya que el Estatuto del Jugador (E.J), que expide la Federación Colombiana de Fútbol (F.C.F), en su artículo 2 señala la obligación de suscribir los contratos de trabajo por escrito, lo cual se encuentra ratificado por su art. 23, al expresar que el contrato debe Constar por escrito en formato único adoptado por la Federación Colombiana de Fútbol, el cual es de obligatorio cumplimiento, además es preciso agregar que esta normativa consagra la obligación de percibir un monto igual o superior a un salario mínimo legal mensual vigente para que el futbolista sea considerado como Profesional.

En el contrato se deberá consignar como mínimo lo establecido en el artículo 39 del C.S.T, identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; y la duración del contrato, su desahucio y terminación, pero en el caso del fútbol profesional no basta con tener un contrato por escrito para poder actuar en la Liga Águila, ya que es necesario que el Club inscriba los derechos deportivos del jugador en el Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes), sin esta inscripción no podrán actuar en ningún torneo profesional de fútbol nacional ni tampoco Internacional, además los clubes deberán consignar en esta entidad, copia del contrato de trabajo

que suscribieron con sus futbolistas, obligación que se encuentra contenida en los artículos 32, 33 y 34 de la ley 181 de 1995.

Según el tiempo:

-Término fijo. Regulado en el artículo 46 por el C.S.T. y por el artículo 23 del Estatuto del Jugador, que expide la Federación Colombiana de Fútbol. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración mínima será el tiempo entre la fecha de inscripción y el final de la temporada respectiva, y no puede ser superior a tres años, pero puede ser prorrogado por las partes, en caso que no se haga, finaliza la vinculación laboral, quedando en libertad el jugador de contratar con otro Club que le ofrezca iguales o mejores condiciones para su desarrollo deportivo.

En este aspecto se evidencia la prevalencia de las normas nacionales sobre las internacionales, ya que el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA, en su artículo 18 numeral 2, consagra como duración máxima 5 años, lo que va en oposición a las normas del C.S.T, ya que este último contempla que en caso de suscribirse un contrato por más de tres años, dejaría de ser a término fijo y pasaría a ser a término indefinido. Por situaciones como ésta, la FIFA en su Reglamento mencionado, en el artículo 1 literal 3, establece que tiene prioridad sobre sus reglamentos la legislación y las convenciones colectivas de trabajo¹.

Sobre lo anterior, se indica la necesidad de creación normativa que estipule la duración especial del contrato de trabajo de los futbolistas, siendo lo más favorable articular esta normativa con la expedida por la FIFA, por lo tanto los contratos de

¹ Los acuerdos entre empleadores y trabajadores o los fallos proferidos por un tribunal de arbitramento, nunca pueden desconocer derechos adquiridos por los trabajadores en las normas de carácter general

trabajo celebrados entre los futbolistas profesionales y los clubes profesionales serían siempre a término fijo, con vigencia mínima de una temporada, es decir, desde 12 meses y un término máximo de cinco años.

Salario, remuneración por el servicio prestado.

Como se mencionó anteriormente, para la existencia de los contratos de trabajo se hace necesaria la remuneración por parte del empleador a cada uno de sus trabajadores. Para la legislación colombiana, el salario en términos del artículo 127 del C.S.T:

No sólo es la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Congreso de la Republica de Colombia.1951, 127).

Respecto a lo anterior, personas inescrupulosas tratan de aprovechar esta normativa para su beneficio y en relación a esto expresa el Señor Pablo Barbieri, escritor deportivo, que los Clubes de Fútbol firman un doble contrato a los jugadores, uno de menor valor sobre el que se cotizan los aportes a prestaciones sociales y parafiscales² y otro usualmente por concepto de publicidad donde se paga el resto (Barbieri.2008, 98), lo cual es práctica que afecta de manera grave los intereses de los

² Las contribuciones parafiscales son gravámenes establecidos por la Ley de carácter obligatorio que afectan a un determinado y único grupo social o económico y se utilizan para beneficio del propio sector.

futbolistas ya que están dejando de aportar dinero al Sistema General de Seguridad Social Integral y tratándose del Régimen de Ahorro individual por Solidaridad estaría resignando capital necesario al momento de reclamar su pensión. Así pues, los aportes a Seguridad Social serán mucho menor ya que al pactar ciertos pagos como remuneración no constitutiva de salario, no aportarán el valor real a las Empresas Prestadoras de Salud (EPS), al Sistema de Riesgos Laborales (ARL) ni a la Administradora de Fondo de Pensiones.

En cuanto a los elementos que no constituyen salario, se expresan los siguientes:

- Premios, primas, reconocimientos o bonificaciones en dinero o especie, por el logro de metas deportivas colectivas o por su destacado desempeño individual. En estos eventos, el club podrá estipularla en el contrato de forma libre y unilateral para incentivar a sus futbolistas.

- Auxilio, subsidio de habitación o vivienda.

- Viáticos ocasionales. En caso de que los clubes de fútbol les otorguen a sus futbolistas viáticos de manera permanente, constituirá salario.

- Auxilio de transporte.

- Primas o auxilios extralegales de cualquier naturaleza, tales como navidad, vacaciones o paternidad.

- Auxilios de recreación o educación

- Uniformes y vestuarios.

Es común que los futbolistas de la Liga Águila reciban por los derechos individuales de imagen remuneración, pero dicha figura carece de un tratamiento único,

uniforme, homogéneo y sistematizado en el ámbito laboral (Valdés. 2014). Lo que es preocupante, teniendo en cuenta que es un asunto de tal importancia y no se encuentre regulado por las normas nacionales. Pero atendiendo a las normas internacionales que consagra la FIFA, como máximo órgano del orden futbolístico, es preciso que se aplique en el plano Nacional la circular 1171 de 2008, que emitió el Comité Ejecutivo de la FIFA a todas las Federaciones adscritas al organismo. En el cual en su numeral 6, se consagra la manera en que debe darse la explotación individual de los derechos de imagen, en ella precisa el Comité que el club y el jugador deberán ponerse de acuerdo sobre cómo habrán de ser explotados los derechos de imagen del jugador si es aplicable.

Se recomienda fundamentalmente que el jugador pueda explotar sus derechos por sí mismo siempre y cuando no lleve la indumentaria oficial de su club y no surja ningún conflicto con los patrocinadores/ socios del club; asimismo el club podrá explotar los derechos de imagen del jugador como parte de un grupo y/o del equipo.

Para la FIFA, el dinero que perciben los jugadores por los derechos de imagen no constituye salario por lo que los jugadores y los clubes no tendrán que cotizar todo ese dinero a las prestaciones sociales; sin embargo en Colombia así no constituyan salario, si se toman como rentas por lo tanto se deberán realizar aportes al sistema de seguridad social con la limitante, eso sí de 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes, conforme al artículo 5 de la ley 797 de 2003, que modificó el inciso 4 del artículo 18 de la ley 100 de 1993.

Actualmente este tema es muy controversial ya que se presentan muchos casos en que los clubes contratan o renuevan a sus jugadores dependiendo de cómo se

pacte el dinero que recibirá cada parte por los derechos de imagen. Por ejemplo Cristiano Ronaldo, quien antes de que le fuera renovado el contrato con el Real Madrid en el año 2013, recibía por derechos de imagen el 40%, su equipo igual porcentaje y el restante, esto es, un 20% a la empresa Gestifute, propiedad de su representante, Jorge Méndez. La operación para su renovación tuvo grandes dificultades ya que las partes querían modificar los porcentajes por explotación de la imagen, llegándose a acordar que Ronaldo recibiría el 50% por su imagen. (Ladislao. 2013).

Jornada Laboral.

Los futbolistas de la Águila a diferencia de otros trabajadores, cuentan con jornadas de trabajo variables, por una parte deben jugar para sus equipos los fines de semana y por otra durante la semana deberán realizar prácticas técnicas y entrenamientos físicos, esto sin contar con los partidos que podrá disputar el equipo si participa en la Copa Águila o en torneos Internacionales como la Bridgestone Libertadores, competición que se disputa durante la semana, por lo que le es imposible a los clubes deportivos estipular expresamente los días que deberá jugar, practicar o descansar.

Por lo cual, los clubes deportivo deben acudir a la ley 789 de 2002, que modifica algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo, para poder estipular en los contratos de trabajo jornadas laborales flexibles. Su artículo 51, que modifica el inciso primero del literal c del artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, permite que el empleador pueda acordar con el futbolista que la jornada de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio y como indica la norma, en este

número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. Esta estipulación de jornada flexible es la utilizada por parte de los clubes de fútbol, como lo reconoce Faider Burbano, delantero de Envigado F.C, quien manifestó que en el momento en que celebró el contrato con el conjunto en que juega, se estableció que se iba a someter a jornadas flexibles de Trabajo (Burbano, 2013); sin embargo expresa que es muy complicado para los futbolistas no saber con certeza los días en que su equipo juega en la Liga, ya que es la Dimayor quien asigna los horarios en que se van a llevar a cabo los partidos, dependiendo de la petición que hagan quienes poseen los derechos de transmisión de los juegos de la Liga Águila.

Por su parte, considera Barbieri, que el contrato laboral suscrito entre los clubes de fútbol y sus futbolistas es atípico ya que un ejemplo claro de esta atipicidad lo brinda la institución del descanso dominical obligatorio; el mismo, como es lógico suponer, no podría aplicarse al futbolista profesional que milita en equipos de primera división que, en su mayoría, disputan sus encuentros los días domingos, siendo éstos, en consecuencia, los momentos por excelencia en los cuales el futbolista debe poner a disposición del club empleador su fuerza de trabajo (Barbieri. 2008,103). Por lo cual, el Estatuto del Jugador no consagra las características fundamentales para garantizar el descanso dominical con el que tienen que contar todos los trabajadores.

Sistema General de Seguridad Social Integral.

Hoy el futbolista de la Liga Águila, como cualquier otro trabajador tiene que ser afiliado por el club de fútbol a una Empresa Promotora de Salud (EPS), al Sistema de Riesgos Laborales (ARL) y a un Fondo de Pensiones. Pero no siempre es así, a pesar que la ley 100 de 1993, por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral, consagró que se aplicaría para garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema, los clubes deportivos incumplen su obligación de cotizar al sistema General de Seguridad Social Integral.

Tal normativa se ha vuelto insuficiente ya que a pesar que está consagrada la obligación que tienen los Clubes Profesionales de la Liga Águila, para hacer los aportes al sistema General de Seguridad Social, muchos de éstos siguen incumpliendo. Como lo señala el volante de Millonarios Fútbol Club, Rafael Robayo.

Hay jugadores a quienes, en otros clubes, no les cumplen con la seguridad social; no tienen la salud ni la pensión al día. Hay clubes en donde pasan dos o tres meses y no cancelan esas obligaciones, más aún cuando el equipo no puede conseguir resultados futbolísticos favorables; entonces, los directivos de un club se pegan de eso para no cumplirles a los jugadores. Se debe encontrar la fórmula legal en aras de lograr que los clubes respondan oportunamente por sus obligaciones laborales y que, si hay incumplimiento, también sean castigados, tal como los clubes los castigan por algún incumplimiento interno. (Robayo. 2013).

Asimismo es escandaloso que en el fútbol colombiano se presente que sólo el 60% de los clubes profesionales se encuentran al día con el pago de seguridad social a los deportistas (Pinzón. 2014). Lo cual es vergonzoso ya que a pesar de existir mecanismos administrativos y judiciales para su prevención, se continúen desplegando estas conductas que afectan a cientos de deportistas.

Para tratar de corregir la mala práctica que llevan a cabo los clubes de fútbol de la Liga Águila, se desarrolló la ley 1445 de 2011 por medio de la cual se modificó la ley 181 de 1993, denominada Ley del Deporte, la cual consagra en su artículo 8 la suspensión por parte de Coldeportes, del reconocimiento deportivo de los clubes de fútbol “Los clubes con deportistas profesionales que incumplan con el pago de obligaciones laborales, pago de aportes a la seguridad social, pagos parafiscales u obligaciones impositivas por un período superior a sesenta (60) días, el Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes) previa actuación administrativa procederá a suspender el reconocimiento deportivo.

En cumplimiento de la ley 1445 y del Decreto Ley 1228 de 1995 que permite la suspensión y revocación del reconocimiento deportivo de los organismos deportivos por incumplimiento de las normas legales y estatutarias, Coldeportes determinó, suspender el reconocimiento deportivo del club América de Cali por 30 días, decisión que fue tomada el 26 de abril de 2011 por el Instituto Colombiano del Deporte. Determinación originada por la deuda que tenía el club con varios de sus jugadores, la cual ascendía a la suma de 900 millones de pesos. La suspensión fue nuevamente impuesta al club el 9 de junio del mismo año por el incumplimiento de las obligaciones

financieras, decisión que impidió que el club pudiese disputar tres partidos de la Copa Postobon.

Sobre esta situación, La Sala Primera de lo Contencioso Administrativo, determinó en la sentencia con expediente número 2011-00256-00 del 3 de abril de 2014, y con ponencia de la magistrada María Elizabeth García González, que los actos que se expidan en relación con el reconocimiento deportivo están sujetos a los procedimientos previstos en el Código Contencioso Administrativo y demás condiciones. Por lo que ahora Coldeportes, deberá aplicar las normas de los artículos 47 al 52 que regulan el procedimiento administrativo e inaplicar los artículos 18, 19 y 37 del Decreto Ley 1228 de 1995, artículos que tratan el tema del reconocimiento deportivo y su cancelación. Además determinó que los procesos en curso contra los clubes de fútbol como América de Cali, Cúcuta Deportivo y Real Cartagena deberán ser tramitados por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado.

Por otra parte como se señaló anteriormente, los clubes de fútbol diseñan contratos en donde pactan salarios con valores inferiores por lo que la cotización a seguridad social será mucho menor, como lo menciona Javier Rojas, Se manejan contratos, convenios y dineros por debajo de cuerda. Se registra en un contrato laboral, por ejemplo, un millón de pesos y aparte le dan al jugador cinco millones de pesos de publicidad. Pero cuando se va a tramitar la pensión, esta se va a causar a partir de un millón de pesos y no por los seis millones (Rojas.2009, 7). Desconociendo que las normas laborales son de orden público y de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores y los trabajadores, por esa razón así se incluyan en los contratos que celebren jugadores con clubes colombianos cláusulas que desconozcan esos derechos

estas estipulaciones se entenderán por no escritas porque desconocen la norma de carácter general porque además los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Sin embargo y a pesar que los clubes estipulen en los contratos remuneraciones no constitutivas de salario, esta proscrito que éstos sean superiores al cuarenta (40%) del total de la remuneración, lo anterior conforme al artículo 30 de la ley 1393 de 2010. Para dar cumplimiento a este precepto, la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social —UGPP incorporará a la base de cotización de los aportes a salud, pensión y riesgos laborales, los pagos no constitutivos de salario del respectivo mes que excedan el 40% del total de la remuneración en el mismo período, lo anterior conforme al artículo 3 del Acuerdo 1035 de 2015. Así pues, en la actualidad es nocivo para los clubes de fútbol estipular remuneraciones no constitutivas de salario ya que no sólo incumplen su deber de cotizar al sistema sino también están sujetos a la imposición de sanciones económicas por parte de la UGPP.

Sin embargo, es pertinente reconocer que en la actualidad la Dimayor, para evitar que los clubes incumplan con los pagos a seguridad social, decidió pagar dicha obligación directamente con los recursos que reciben los equipos por derechos de televisión y del patrocinador principal. Muestra de ello es que el año pasado se pagaron 9.500 millones de pesos para que el sistema de salud estuviera cubierto oportunamente por todos los clubes (El Tiempo, 2016).

Con respecto al sistema General de Seguridad Social en Pensiones, el señor Carlos Puche, director de ACOLFUTPRO, encuentra un problema al momento de pensionarse los futbolistas ya que al no contar con un régimen especial se pensionan

como cualquier otro trabajador colombiano independientemente a que se ejerza una profesión de corta duración, cuyo periodo de trabajo oscila entre los 18 y los 40 años de edad (González.2011, 8). Por lo que se deberá reglamentar la forma en que los futbolistas puedan acceder a una pensión más temprana, ajustada a su labor de corta duración que se diferencia de la gran cantidad de trabajos en Colombia.

Derechos deportivos.

Anteriormente los derechos deportivos representaban un activo para el club, y como “tal podía ser vendido y recibir una retribución a cambio y precisamente por eso, si quien estuviere interesado en adquirir los derechos deportivos del jugador no cancelaba el precio fijado por el club, el jugador nunca tendría la oportunidad de cambiar de club. (Universidad Surcolombia. 2014).

Es así como la legislación colombiana disponía en el artículo 34 de la ley 181 de 1995, lo siguiente:

Entiéndase por derechos deportivos de los jugadores o deportistas, la facultad exclusiva que tienen los Clubes Deportivos de registrar, inscribir o autorizar la actuación de un jugador cuya carta de transferencia le corresponde, conforme a las disposiciones de la federación respectiva. Ningún club profesional podrá transferir más de dos (2) jugadores o deportistas en préstamo a un mismo club, dentro de un mismo torneo (Congreso de la Republica de Colombia.1995, 34).

Sin embargo, la norma en mención ha quedado modificada por la Corte Constitucional, toda vez que en la sentencia T-740 de 2010, se determinó que esa facultad no reside exclusivamente en los Clubes Deportivos ya que como lo señaló la

Corte, se vulnera la protección de la dignidad, la autonomía de la voluntad y la libertad de los jugadores por lo que la titularidad de los derechos deportivos no le corresponde exclusivamente a los clubes deportivos, sino que se trata de una opción con la que igualmente cuentan los jugadores de fútbol en el evento de que no exista relación laboral, pero siempre y cuando su actuación se haya ceñido a los postulados de la buena fe, no haya habido abuso de sus derechos y no utilicen como pretexto su propia culpa, con sujeción estricta a las causales de terminación del contrato previstas en la ley.

Con esta sentencia además de respetar los derechos fundamentales de los jugadores de fútbol Profesional, se cumplió con las normas internacionales de la FIFA, ya que en el Estatuto y Reglamento del organismo se estipuló que si el jugador de fútbol no tiene contrato de trabajo firmado con ningún club, éste podrá negociar un contrato de trabajo con el club que quiera, por lo que el jugador tendrá la facultad de tener sus derechos deportivos, pero excepcionalmente no lo podrá tener cuando el club con el que tenía la relación contractual demuestre que el jugador incumplió con lo establecido en el contrato y no haya llegado a un arreglo con el club para terminar el vínculo contractual.

Obligaciones especiales de los clubes de fútbol.

El artículo 57 del código sustantivo del Trabajo consagra las obligaciones que deben tener los empleadores con sus trabajadores

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo

efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado

segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Manifiesta el Señor Julio Jiménez Murcia que las obligaciones señaladas por el código son insuficientes para que los jugadores gocen de plenitud de derechos laborales pues la carencia normativa referente a la contratación de los jugadores profesionales del fútbol colombiano, ha generado una gran vulneración y desprotección, en cuanto a los derechos laborales de los jugadores.

Viéndose inmiscuido en accidentes, lesiones, y enfermedades, las cuales afectan su salud y el normal desarrollo de su profesión al punto de no poder practicar más este deporte y teniéndose que retirar de esta actividad sin ningún tipo de pensión o indemnización. (Jiménez. 2007, 44).

Como el Código Sustantivo y el Estatuto del Jugador se quedan cortos en la regulación de las circunstancias especiales que se originan en los contratos de trabajo de los futbolistas de la Liga Águila, es necesario acudir a normas Internacionales para llenar el vacío de las normas nacionales, nuevamente se remite a la Circular 1171 de 2008, dictada por el Comité Ejecutivo de la FIFA, en ésta se señala en su numeral 4,

las siguientes obligaciones especiales que deben tener los clubes de fútbol con sus trabajadores:

4.1 El contrato garantiza a los jugadores jóvenes que podrán proseguir sus estudios no relacionados con el fútbol. Ello es también aplicable a una formación con vistas a una segunda carrera después del fútbol.

4.2 El contrato deberá contener las disposiciones para la protección de los derechos humanos y contra la discriminación del jugador.

4.3 El contrato deberá mencionar la política sanitaria y de seguridad del club, que deberá comprender un seguro obligatorio de enfermedad y de accidente para el jugador, así como revisiones médicas y dentales regulares y el tratamiento por personal calificado durante las obligaciones futbolísticas del jugador. Asimismo deberá contener indicaciones sobre el dopaje y sus consecuencias.

4.4 El club se obligará a cumplir los estatutos, los reglamentos, incluso el código ético, y las decisiones de la FIFA, de la Federación y la Confederación (Federación Internacional de Fútbol Asociado. 2008, 4).

Así pues, la FIFA ha querido brindar más protección a los jugadores de fútbol de las diferentes ligas del mundo para que les sean respetados sus derechos como trabajadores y no como simples jugadores de fútbol que divierten a un grupo de fanáticos.

Pero consideran algunos jugadores como el delantero Carlos Rentería, jugador que actualmente hace parte del cuadro Patriotas Fútbol Club, que las obligaciones que tienen los clubes de fútbol con sus futbolistas son incumplidas reiteradamente, por tal

motivo expresa, la situación es difícil porque son pocos los clubes que cumplen con sus obligaciones con los jugadores, la verdad es que hay muchos que están quebrados y que si siguen así pronto van a acabarse (Rentería. 2012).

Por lo anterior, se hace necesario que las obligaciones, no sólo las consagradas en el Código Sustantivo sino también las demás normas que rigen a los futbolistas colombianos, sean cumplidas por los empleadores y de llegasen a incumplirse se deberá sancionar a quienes infrinjan sus deberes para con sus trabajadores, por esta razón, es menester que se le permita al jugador profesional terminar su vínculo contractual unilateralmente y por justa causa y se le brinde la posibilidad para ser contratado por otro club en el transcurso de la temporada, este hecho permitiría que más clubes se comprometan con sus jugadores ya que no sólo quedarían sujetos a las sanciones judiciales y administrativas sino que también el jugador podrá contratar con otro club y en el futuro enfrentarse contra su ex equipo en el terreno deportivo, tal como sucedió con ciertos jugadores del Deportivo Pasto, que a pesar de no haber contado con la autorización de la Dimayor para suscribir un nuevo contrato, “decidieron terminar sus contratos de trabajo y quedaron en libertad para buscar nuevas oportunidades una vez se abriera el periodo de contratación, como es el caso de Kevin Rendón o Juan Sebastián Villota (Hernández. 2016).

Obligaciones especiales de los futbolistas.

Las obligaciones imperativas consagradas en el código sustantivo de trabajo se encuentran señaladas en su artículo 58:

- 1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e

instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7a. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y

8a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales (Congreso de la Republica de Colombia.1950, 58).

Al igual que las obligaciones de los empleadores, la FIFA ha querido consagrar otras disposiciones que le sean aplicables a los futbolistas de las Ligas adscritas al organismo internacional y estas son según el numeral 5 de la Circular 1171 de 2008, las siguientes:

5.1. El jugador debe colocar a disposición del empleador todos sus conocimientos técnicos, disciplina, aptitudes, habilidades como deportistas conforme como lo soliciten sus superiores.

5.2. Dar su mejor rendimiento en los partidos en los que ha sido alineado.

5.3. Desempeñar su labor en la forma y términos pactados en el contrato.

5.4 por indicación del médico del club, deberá parar regularmente revisiones médicas y someterse a tratamiento médico (Federación Internacional de Fútbol Asociado. 2008, 5).

Contratación de los menores de edad en el fútbol Profesional colombiano.

Es necesario iniciar hablando sobre la validez de un contrato cuando es suscrito por un menor.

Al tratarse de un contrato, se deben cumplir unos requisitos para su existencia y validez. Para el caso en concreto nos referimos al requisito de la validez en cuanto a la capacidad legal que es necesaria para que el contrato suscrito entre las partes sea válido, carácter que se encuentra regulado en el artículo 1502 del Código Civil “Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, es necesario 1o.) que sea legalmente capaz” en Colombia la capacidad legal o de ejercicio se alcanza por regla general, con la mayoría de edad, es decir, cuando la persona cumpla los 18 años de edad.

Por su parte el artículo 29 del Código Sustantivo, consagra la misma condición para poder alcanzar la capacidad de ejercicio Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.

No obstante lo anterior, un menor de edad puede ser contratado por un equipo de fútbol de la Liga Águila, pues el artículo 30 del código Sustantivo consagra que los menores de edad pueden laborar previo cumplimiento de unos requisitos especiales, lo cual es expresado en los siguientes términos, los menores de 18 años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector de trabajo o en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, del defensor de Familia. (Congreso de la Republica de Colombia.1951, 30). La normativa prohíbe por regla general que los menores de 14 años puedan trabajar pero en atención a circunstancias

especiales calificadas por el defensor de Familia, los mayores de 12 años podrán ser autorizados para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural recreativo y deportivo, lo cual exige la determinación precisa del número de horas máximas y de las condiciones de la actividad que se dispone a desarrollar el menor de edad.

El término para la jornada laboral de los menores de edad, es diferente respecto a la jornada que deben desempeñar los mayores de edad, es por eso que el artículo 161 literal b, establece el horario máximo que deben cumplir los menores de edad.

Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (Congreso de la Republica de Colombia.1950, 161 literal b).

Sin embargo, es preciso establecer una marco jurídico especial que contemple horario especial para los futbolistas profesionales, ya que como se ha mencionado, los partidos de la Liga Águila y los torneos internacionales se disputan en su gran mayoría en horarios nocturnos, lo cual impide que los menores de edad puedan ejercer esta actividad a cabalidad.

Por su parte, la ley 1098 de 2006 en su artículo 113, complementa los requisitos necesarios que deben cumplir los menores para que puedan ser autorizados para desempeñar una actividad remunerada, es así como éste impone la obligación de que

La solicitud contendrá los datos generales de identificación del adolescente y del empleador, los términos del contrato de trabajo, la actividad que va a realizar, la jornada laboral y el salario; (iii) se requiere la presentación del certificado de escolaridad del adolescente y si éste no ha terminado su formación básica, el empleador procederá a inscribirlo y, en todo caso, a facilitarle el tiempo necesario para continuar el proceso educativo o de formación, teniendo en cuenta su orientación vocacional; (iv) debe allegarse el certificado de salud del adolescente trabajador. (Congreso de la Republica de Colombia.1098,113).

Es común en el fútbol la transferencia de jugadores a equipos Nacionales e internacionales, por lo que cada temporada que inicia, cientos de jugadores emigran de un equipo a otro. El código Sustantivo no regula la manera en que esta situación se debe realizar ni muchos menos, cuándo se está en presencia de un contrato laboral de un menor de edad, por lo que es necesario acudir a otras normas, como el Estatuto del jugador.

La normativa en mención, consagra en su capítulo VI, la protección de los menores, su artículo 16, norma transcrita del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, permite las transferencias de jugadores cuando alcanzan la mayoría de edad, pero deja abierta las puertas para que los menores de edad puedan emigrar a un club internacional. Para esto es necesario que se cumplan con alguno de los requisitos que consagra la norma antes mencionada.

a.- Si los padres del jugador cambian su domicilio al país donde el nuevo club tiene su sede por razones no relacionadas con el fútbol.

b.- El jugador vive en su hogar a una distancia menor de 50 km de la frontera nacional, y el club de la asociación vecina está también a una distancia menor de 50 km de la misma frontera en el país vecino. La distancia máxima entre el domicilio del jugador y el del club será de 100 km. En tal caso, el jugador deberá seguir viviendo en su hogar y las dos asociaciones en cuestión deberán otorgar su consentimiento.

Para evitar que los clubes de fútbol exploten y abusen de los derechos de los menores de edad, la FIFA, mediante su Comisión Disciplinaria vigila las transferencias que realizan los clubes adscritos a la FIFA de jugadores menores de edad. Un caso que hizo mucho eco en el mundo del fútbol fue la sanción que impuso la Organización al Fútbol Club Barcelona, pues se comprobó que habían vulnerado varias disposiciones relativas al traspaso e inscripción de menores de nacionalidad extranjera en el club, así como otras normas relativas a la participación de ciertos jugadores en competiciones nacionales. La decisión fue tomada luego de verificar que entre los años 2009 y 2013, se violaron normas sobre la forma en que se estaban realizando las transferencias internacionales.

La decisión fue tomada el 2 de abril de 2014, por la Comisión Disciplinaria de la FIFA sanción que impone una multa de 450.000 Francos suizos y la imposibilidad de contratar por un año a jugadores de otros clubes deportivos, sanción que empezó a regir el primero de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de la misma anualidad.

Lo anterior es una evidencia del compromiso que tiene la FIFA como máximo órgano rector del fútbol para que los clubes de fútbol cumplan con sus deberes deportivos. Actualmente sobre ningún club colombiano se ha tomado semejante

determinación, pero es menester del gobierno que se estipule de manera clara y expresa las formas en que los clubes pueden contratar con futbolistas menores de edad y prevalezca el interés superior con el que gozan todos los menores de edad. Por lo que se deben garantizar los derechos laborales generales y la protección especial al trabajador menor de edad en los términos de la Constitución Política, los Tratados o Convenios Internacionales ratificados por Colombia, el Código Sustantivo de Trabajo y el Código de Infancia y Adolescencia.

De lo anterior, hay que referencia un país como Uruguay, que ha estipulado normas que buscan limitar que los menores de edad puedan ser transferidos al extranjero o clubes del ámbito local, así pues encontramos en el Reglamento de la Asociación Uruguaya de Fútbol (AUF) “que todos los clubes deberán remitir, en el mes de diciembre de cada año, una lista de retención a la AUF, donde se detallen los jugadores menores de edad que el club retendrá durante toda la temporada siguiente (Mullin. 2016,30). lo cual impide que otros clubes puedan contratar a los menores que se encuentren adscritos a un club de fútbol, y genera en el menor estabilidad para enfocarse en sus estudios y asimismo en su desarrollo deportivo. Por tal razón se deben tener en cuenta estas normativas para que cada vez más se protejan más a los menores de edad, sin embargo lo anterior no obsta para que en determinados casos pueda el menor junto con su familia trasladarse de su país y este continuar con su actividad deportiva.

Pronunciamientos de las altas Cortes en relación a la situación contractual entre los futbolistas y los clubes profesionales.

La Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia Sala de casación Laboral, se han expresado sobre diversas situaciones que han generado perjuicios a los futbolistas colombianos con relación al vínculo contractual que tienen con los clubes de fútbol. Cada una de las sentencias trata de reconocer los preceptos constitucionales y legales que se derivan del contrato laboral que suscriben cada uno de los futbolistas.

Sentencia Corte Constitucional T-740 de 2010. Magistrado ponente Juan Carlos Henao Pérez.

Para entender lo relevante de la sentencia es necesario indicar los hechos que dieron origen al pronunciamiento de la Corte Constitucional.

Christian de Jesús Mejía Martínez, suscribió contrato de trabajo con el conjunto Deportes Tolima, sin tener la capacidad de ejercicio para hacerlo ya que en ese momento era menor de edad, por lo que era necesaria la autorización de su representante legal. Impetra la acción de tutela aduciendo vulneración de los derechos fundamentales al trabajo y a la libertad de escogencia de profesión, todo esto porque el plantel deportivo no le hizo entrega de los derechos deportivos, como consecuencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo.

En la sentencia referida, la Corte abordó temas que anteriormente no se habían discutido en el fútbol colombiano. Los cuales se enuncian a continuación:

a) Derechos Deportivos: como se mencionó anteriormente, la sentencia modificó el artículo 34 de la ley 181 de 1995, el cual consagraba que la titularidad de los

derechos deportivos del jugador le pertenecían únicamente al equipo que lo contrataba, pero encuentra la Corte que el artículo vulnera la dignidad, la autonomía y la libertad de trabajo de los jugadores, por lo que determina que podrán los jugadores que se encuentren sin una relación laboral vigente o sin resolver una controversia contractual con su club, puedan tener sus derechos deportivos para negociar con otro club y puedan ser contratados por éste.

B) La Corte determinó que es deber de COLDEPORTES ejercer la función de inspección, vigilancia y control respecto del registro de los derechos deportivos por parte del club profesional, resultando más estricta dicha labor cuando se trata de menores de edad. Cabe anotar, que esta función tendrá lugar una vez haya sido efectuado el registro que, en todo caso, no podrá exceder de 30 días siguientes a la suscripción del vínculo contractual.

C) Confirmó las obligaciones que tienen que cumplir los clubes de fútbol para que los menores de edad puedan trabajar, entre éstas se encuentra la solicitud que debe realizar el representante legal del menor, permitir la visita del inspector de Trabajo para que conozca las condiciones del lugar del trabajo y la necesidad de aportar el certificado de escolaridad y el estado de salud del menor.

Adicionalmente es pertinente mencionar que el 26 de Septiembre del 2014, el Comité Ejecutivo prohibió que terceros sean dueños de jugadores ³(ABC Deportes, 2014), lo cual ha permitido reafirmar que son los futbolistas quienes son dueños de su pase y no sus representantes como antes sucedía.

³ La propiedad de terceros se refiere a cuando los derechos de traspaso de los jugadores están total o parcialmente en propiedad del propio futbolista o de una empresa, en lugar de solo un club.

**Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, No. 35771, Magistrado Ponente:
Gustavo José Gnecco Mendoza, 01 de febrero de 2011.**

La remuneración es un tema muy problemático en los contratos de los futbolistas que hacen parte de la Liga Águila, ya que es muy común que los clubes pacten con sus futbolistas un salario y por otro lado acuerden el pago por gastos de representación. Tal como sucedió con el futbolista Jorge Humberto Agudelo López, quien firmó un contrato con la Corporación Deportiva Once Caldas, en donde pactaron un salario mensual por valor de Un Millón Setenta y Cuatro Mil Pesos Colombianos (COP 1.074.000) y una suma adicional de Cinco Millones Novecientos Veintiséis mil Pesos Colombianos (COP 5.926.000) a título de gastos de representación no constitutiva de salario. De acuerdo a la normativa de nuestro país los gastos de representación al no constituir salario, no son factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales, la carga tributaria del trabajador será menor y este valor no se aportara por parte del Club Profesional al sistema de seguridad social Integral de los futbolistas.

En el caso de Jorge Humberto, el futbolista demandó a la Corporación Deportiva Once Caldas, ya que consideró que lo pactado sobre gastos de representación si constituían salario, por lo que al finalizar su vínculo contractual el club debía consignar el pago de las prestaciones sociales con base en un salario equivalente a 7.000.000.

La Corte concluyó que aunque las partes pactaron en el contrato gastos de representación, realmente hacían parte del salario en razón de ser estables y permanentes y devengarse, justamente, respecto de la actividad desarrollada por el futbolista. Para que realmente en el fútbol se pueda hablar de gastos de representación es necesario que éstos representen a la empresa ante clientes, proveedores o ante el

público, y ese dinero no aumente el patrimonio de los trabajadores, simplemente permite que el trabajador lo utilice para las expensas propias del club.

Por lo tanto será ineficaz cualquier cláusula contractual en que las partes nieguen el carácter de salario a lo que intrínsecamente lo es, por corresponder a una remuneración directa del servicio, o pretendan otorgarle un calificativo que no se corresponda con esa naturaleza salarial.

Sentencia Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, No.39916, Magistrado Ponente: Luis Gabriel Miranda, 14 de agosto de 2013.

En la sentencia de casación laboral, No. 39916 de 2013, la Corte, se refirió al artículo 69 de del Código Sustantivo del Trabajo, que consagra la solidaridad que se genera entre el antiguo y el nuevo empleador.

Para el caso se estudió si el Club Deportivo los Millonarios, quien había cedido en calidad de préstamo por un año al jugador Álvaro Orlando Aponte Rojas, al conjunto Asociación Deportiva Unión Magdalena, debía responder solidariamente por el incumplimiento en que incurrió el club cesionario al no pagar las prestaciones sociales, el salario y la indemnización por los intereses moratorios.

Con base en la jurisprudencia y en la sentencia T-029 de 1999, la Corte señala que por analogía, son aplicables, para la relación entre el deportista y los respectivos clubes, las normas que protegen los derechos laborales en el caso de las sustituciones patronales, esto es, que los dos clubes deben responder solidariamente por las obligaciones laborales. Por lo que aunque el Club Los Millonarios no hubiese sido el directo empleador al momento en que se terminó el vínculo contractual, se le tiene como garante de las obligaciones prestacionales y salariales. Pero señala la Corte, y

atendiendo al artículo 1568 del Código Civil, que podrá el club tener la posibilidad legal de repetir lo pagado contra el empleador directo, es decir, la Asociación Deportiva Unión Magdalena.

Así pues, la sentencia resulta beneficiosa para todos los jugadores que le sea finalizado el vínculo laboral con el club, ya que los protege en caso de que el empleador le incumpla con las obligaciones contractuales derivadas del contrato ya que no sólo tendrá la facultad para que el club cesionario sea quien le pague sino también el club cedente. (Corte Constitucional de Colombia. 2012).

Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, No. 39319, Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno, 24 de abril de 2012.

La sentencia de Casación laboral, No 39319, sostuvo que los clubes como empleadores ante las crisis económicas y los procesos de reestructuración que puedan tener, no eximían del incumplimiento del pago de las obligaciones contractuales con sus futbolistas, por lo que aunque hubiese una precaria situación financiera del demandado, por sí sola, no era argumento para eximirse, porque aquella no podía padecerla el trabajador, como tampoco compartir las pérdidas de su empleador y esperar indefinidamente el pago de sus derechos laborales. Por lo que en dicha sentencia, se condenó al Club Deportivo Los Millonarios para que pagase al jugador Luis Alberto García Suárez, la indemnización por los intereses moratorios en el pago de las prestaciones sociales.

Actualmente no es excusa para cesar los pagos los procesos de reestructuración no sólo por la sentencia antes referida, sino que hoy Para que los clubes puedan tener recuperaciones financieras, se inician procesos concursales que

garantizan el respeto a los acreedores y la eventual recuperación financiera del club para poder seguir contratando a futbolistas. Como lo menciona Pablo Mayor, de estos procesos “De los siete clubes colombianos insolventes, el balance es el siguiente: Santa Fe cumplió su acuerdo, Once Caldas y Cúcuta ya lo validaron, América, Real Cartagena y Expreso Rojo continúan en negociaciones y el Deportivo Pereira inició su liquidación (Menéndez. 2008, 133).

De lo anterior y conforme al Artículo 157 del Código Sustantivo, en este tipo de tramites “Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, las cesantías y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todo los demás. (Congreso de la Republica de Colombia.1950, 157) Por lo cual se previene que los clubes no se excusen en su precaria situación económica para no cumplir sus obligaciones con sus trabajadores.

Proyecto de ley 001 de 2016 “por el cual se dictan normas para el fútbol profesional Colombiano”.

Artículo 1. Objeto. La presente ley regula las condiciones de trabajo de los futbolistas profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los clubes de fútbol colombiano.

Artículo 2. Clasificación. Los jugadores que forman parte del fútbol colombiano son aficionados o profesionales.

El Jugador profesional es aquel que tiene un contrato de trabajo escrito con un club y percibe un monto igual o superior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo 3. Inscripción. Acto por medio del cual un jugador se vincula formalmente al fútbol profesional en Colfútbol. Sólo el jugador inscrito podrá participar en los torneos nacionales e internacionales.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los clubes de fútbol deberán inscribir ante la Dimayor el contrato de trabajo suscrito entre un jugador y un club profesional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante una temporada, los jugadores pueden estar inscritos en un máximo de dos clubes, no obstante sólo podrán estar inscritos en un club profesional a la vez.

Artículo 4. Solicitud de inscripción: El club correspondiente debe presentar en la solicitud de inscripción, aceptación expresa y escrita del jugador y una copia del contrato de trabajo.

Artículo 5. Transferencia de Jugadores Profesionales. Se denomina transferencia de un jugador profesional al procedimiento por medio del cual el club anterior entrega mediante un acuerdo al nuevo club los derechos de inscripción de un

jugador, suspendiendo o terminando su contrato de trabajo. El club que esté interesado en contratar a un jugador cuyo contrato con otro club no haya terminado por el plazo pactado o finalizado por mutuo acuerdo entre las partes deberá informar a éste de sus intenciones antes de iniciar las negociaciones con el jugador. Un jugador profesional podrá firmar un contrato con otro club si su contrato con el club actual ha vencido o vencerá dentro de un plazo de tres meses.

Artículo 6. Tipos de transferencias. La transferencia de un jugador profesional puede ser definitiva o a préstamo.

Carácter definitivo: el jugador se desvincula totalmente del club anterior y adquiere obligaciones únicas y exclusivamente con el nuevo club. Los convenios de transferencia definitivos no tendrán ningún tipo de condición o restricción salvo las correspondientes a los plazos de pago. En ningún caso y por ningún motivo una transferencia definitiva se podrá convertir en transferencia a préstamo.

Préstamo. Club de fútbol cede a título gratuito u oneroso los servicios de un jugador a otro club. No podrán cederse más de dos jugadores a un mismo club.

Artículo 7. Préstamo de Profesionales. Un jugador profesional puede cederse a otro equipo en calidad de préstamo sobre la base de un acuerdo por escrito entre el jugador y los clubes en cuestión. El convenio de préstamo se cumplirá mediante una licencia temporal para que el jugador pueda actuar con el nuevo club con la obligación de retornar al club anterior a cumplir el contrato inicial al finalizar la licencia o terminar su convenio.

PARÁGRAFO PRIMERO: El periodo mínimo del préstamo de 6 meses y su máximo serán 12 meses contados a partir de la suscripción del convenio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: el nuevo club será responsable de los salarios y demás prestaciones laborales del jugador durante la vigencia del convenio de préstamo sin perjuicio de lo establecido en la legislación ordinaria.

Artículo 8. Siempre que se realice un convenio de transferencia de un jugador profesional de un club a otro, el jugador transferido tendrá derecho a percibir una participación económica, así: a) En caso de transferencia a préstamo gratuita entre clubes nacionales, el nuevo club pagará al jugador un (1) salario mínimo mensual legal vigente al momento de la transferencia el cual será cancelado por el nuevo club en el que se inscribe el jugador. b) Si la transferencia a préstamo es onerosa, el antiguo club pagará al jugador el 8% de su valor o dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la transferencia, lo que sea mayor.

Artículo 9. Transferencia internacional de menores de edad. Las transferencias internacionales de jugadores se permiten sólo cuando el jugador alcanza la edad de 18 años. No obstante, se permiten las siguientes excepciones: a) Si el representante legal del menor cambia su domicilio al país donde el nuevo club tiene su sede por razones no relacionadas con el fútbol. B) El jugador vive en su hogar a una distancia menor de 50 km de la frontera nacional, y el club de la asociación vecina está también a una distancia menor de 50 km de la misma frontera en el país vecino. La distancia máxima entre el domicilio del jugador y el del club será de 100 km. En tal caso, el jugador deberá seguir viviendo en su hogar y las dos asociaciones en cuestión deberán otorgar su consentimiento. Las condiciones del presente artículo se aplicarán también a cualquier jugador que no haya sido previamente inscrito y que no sea natural del país en el que desea inscribirse por primera vez.

PARÁGRAFO ÚNICO. El club profesional que solicite la expedición de un certificado de transferencia internacional deberá solicitar ante el Ministerio de trabajo autorización para que el menor pueda ser transferido al club extranjero.

Contrato de trabajo.

Artículo 10. Todo jugador profesional deberá formalizar por escrito el contrato de trabajo con el club de Fútbol. Además de las disposiciones requeridas, todo contrato deberá contener los siguientes requisitos:

1. Su duración mínima será el tiempo entre la fecha de inscripción y el final de la temporada respectiva, salvo lo dispuesto para transferencias a préstamo. El término máximo será de 5 años.
2. Pactar la retribución mínima para el futbolista profesional en caso de préstamo o traspaso definitivo a otro club.
3. En el caso de los menores de edad, el contrato deberá ser firmado por los representantes legales del jugador, previa autorización por parte del Inspector de trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO. Si un jugador profesional suscribe más de un contrato para el mismo semestre, se entenderá que el contrato posterior generó la terminación unilateral y sin justa causa del primero.

Artículo 11. Jornada laboral de los menores de edad. Previa autorización la duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los mayores de doce (12) y menores de quince (15) años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
2. Los jugadores entre quince (15) y hasta los dieciocho (18) años, podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 10:00 de la noche.

Artículo 12. Periodo de prueba. No habrá periodo de prueba en los contrato de trabajo que suscriben los jugadores profesionales con los clubes de fútbol.

Artículo 13. Remisión de copias. El club profesional deberá remitir copia del contrato para su registro ante el Instituto Colombiano del Deporte - COLDEPORTES. Si además el contrato genera nuevos derechos de inscripción, el registro de los mismos deberá hacerse dentro de los 30 días siguientes a la suscripción del contrato que dio lugar a ellos. Otra copia deberá enviarse a la DIMAYOR al momento de inscripción del jugador.

Artículo 14. Obligaciones especiales por parte del club de fútbol. Además de las disposiciones del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, son obligaciones de los clubes de fútbol.

1. Garantizar el servicio efectivo del futbolista, salvo en caso de sanción o lesión, en los entrenamientos en torneos y competiciones
2. Realizar exámenes médicos ocupacionales al inicio y finalización de cada temporada, y contar con médicos deportólogos para la atención y seguimiento de la condición de sus jugadores.

Artículo 15. Obligaciones especiales del Jugador Profesional. Además de las disposiciones del artículo 58, son obligaciones de los futbolistas profesionales

1. Cuidar de sus condiciones físicas y técnicas.
2. Acudir a las actividades extra futbolísticas que promueva el club.
3. Asistir a los entrenamientos en el lugar y a la hora señalada por el club y concentrarse para las competencias cuando sea requerido.

Artículo 16. Terminación. Además de las disposiciones consagradas en el artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, el contrato del jugador profesional terminará:

1. Transferencia definitiva del jugador profesional.
2. El jugador profesional que en el transcurso de una temporada participe en menos del 20% de los partidos oficiales disputados por su club puede finalizar su contrato argumentando justa causa deportiva justificada.
3. Por decisión del club o del deportista sin justa causa.

PARÁGRAFO ÚNICO. Cuando el club de fútbol termine en el transcurso de la temporada el contrato unilateralmente y por justa causa, podrá solicitar ante la DIMAYOR, autorización para contratar un nuevo jugador.

Artículo 17. Toda terminación anticipada del contrato de trabajo entre un club y un jugador, deberá ser comunicada por escrito a COLFUTBOL a través de la DIMAYOR. Se entenderá que el contrato ha continuado ejecutándose hasta tanto no se comunica su finalización.

Convenios Deportivos.

Artículo 18. Definición. El Convenio Deportivo es el instrumento por medio del cual se produce la transferencia de un jugador y se autoriza su inscripción a favor del nuevo club, el cual deberá registrarse en la DIMAYOR al momento de la inscripción del jugador.

PARÁGRAFO PRIMERO. El convenio deportivo deberá contener como mínimo el tipo, el término y el valor de la transferencia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. No producirá efecto alguno toda cláusula que impida la actuación del jugador frente al club cedente.

PARÁGRAFO TERCERO. Los convenios deportivos deberán ser firmados por los clubes intervinientes y el jugador.

Artículo 19. Restricción. Queda totalmente prohibido a los clubes disponer que el valor de los derechos de transferencia sea cancelado a persona natural o jurídica diferente del club titular del derecho.

Indemnización por formación.

Artículo 20. Pago por formación. Pago que realiza el club contratante a los clubes que intervinieron en la formación del futbolista entre los doce (12) y los veintiún (21) años.

Artículo 21. Valor y forma de pago. El club contratante pagará el valor equivalente a diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la firma del contrato de trabajo por cada año de formación del jugador.

El valor de la indemnización deberá ser consignado dentro de los 30 días siguientes en la cuenta que COLFÚTBOL disponga y distribuido por ésta a los clubes formadores.

Artículo 22. Si un jugador profesional es transferido antes del vencimiento de su contrato, el club o los clubes que contribuyeron a su educación y formación recibirán el 5% del valor total que recibe el club vendedor.

Derechos deportivos.

Artículo 23. *Modifíquese el artículo 32 de la ley 181 de 1995.* Durante la vigencia del contrato de trabajo los clubes de fútbol podrán ser poseedores de los derechos deportivos de los jugadores profesionales. Una vez finalice el vínculo contractual, el jugador será nuevamente poseedor de sus derechos deportivos.

Explotación de Derechos de imagen.

Artículo 24. Entiéndase por derecho de imagen colectivo, la imagen del jugador que aparece relacionada con el equipo al que pertenece en competición oficial, vistiendo la indumentaria del mismo, o cuando participe en actos públicos organizados por el club profesional.

Artículo 25. El club de fútbol tiene el derecho exclusivo sobre la explotación comercial de los derechos de imagen colectivos de los jugadores cuando, actuando como miembros de su club, participen en competiciones oficiales y cuando vistan la indumentaria oficial del club.

Artículo 26. Entiéndase por derecho individual de imagen aquel que se refiere directamente a la imagen del jugador profesional como persona o a su imagen como deportista en general, vistiendo deportivamente y apareciendo ante el público fuera del horario laboral, siempre y cuando no lleve los distintivos e indumentaria del club

PARÁGRAFO ÚNICO. Queda prohibido que el futbolista use indumentaria que pueda confundirse con la de su club de fútbol.

Conclusiones y recomendaciones.

Tras identificar las normas que se aplican al vínculo laboral entre futbolistas y clubes de fútbol de la Liga Águila, se comprueba el vacío que presenta el Código Sustantivo del Trabajo para regular de manera completa esta actividad, por lo que es menester que se tenga en cuenta el proyecto de ley que se expresó en el presente documento, el cual regula de mejor forma las circunstancias fácticas que se derivan de la relación laboral entre el empleador y el futbolista profesional. Con el desarrollo de esta ley, no sólo se beneficia al futbolista como subordinado de un club empleador, sino que este último también debe resultar beneficiado de una ley que reúne las situaciones concretas y reales que se derivan del contrato. Por eso es necesaria la estipulación de las obligaciones y derechos que tienen las partes, la forma de contratación de menores de edad, y demás disposiciones que se enuncian en el proyecto.

El tema que suscita más controversias es lo concerniente a la remuneración salarial que reciben los futbolistas por el ejercicio de su actividad, se evidenció que los clubes de fútbol incumplen con el pago de los salarios y aunque la ley 1445 de 2011 consagra sanciones a los equipos que incumplan con las obligaciones hacia sus futbolistas, han sido pocos los sancionados por evadir tales responsabilidades. Asimismo se encontró que no sólo evaden el pago de los salarios sino también pactan con los futbolistas remuneraciones no constitutivas de salario por lo que no aportan lo que se debe a la Seguridad Social de los deportistas, desconociendo los derechos laborales que poseen los futbolistas.

Por último, siendo el fútbol el deporte por excelencia en Colombia, es necesario que se entienda que no es sólo un deporte, es la forma en que muchas personas se benefician y ganan la vida, por lo cual es obligación del Estado garantizar el cumplimiento de los derechos que tiene el futbolista como cualquier otro trabajador, a su vez las normas existentes deben ser acogidas por los empleadores para la materialización del derecho laboral Colombiano en los contratos suscritos por el deportista y los clubes deportivos de la Liga Águila.

Referencias.

ABC Deportes (2014). *La FIFA Prohíbe a terceros ser dueños de pases de jugadores*; Recuperado de <http://www.abc.es/deportes/futbol/20140926/abci-fifa-derechos-terceros-201409261745.html>

Asamblea Constituyente (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Colombia.

Barbieri, Pablo. (2009). *Fútbol y derecho de los trabajadores*. Buenos Aires: Argentina.

Cadavid Gómez, Ignacio. (2015). *Cartilla del trabajo*. Medellín: Universidad de Medellín.

Chavarro Cadena, Jorge. (2013). *Cartilla Laboral y Seguridad Social con aplicaciones contables y tributarias*. Bogotá D.C: Nueva Legislación Ltda.

Comité Ejecutivo de la FIFA (2008). *Circular 1171, por el cual se consagran los requisitos mínimos para contratos estándar de jugadores en el Fútbol Profesional*. Zúrich: Suiza.

Consejo Directivo De La Unidad Administrativa Especial De Gestión Pensional Y Contribuciones Parafiscales De La Protección Social (2015) *Acuerdo No. 1035 de 2015, por el cual se define la política de mejoramiento continuo en el proceso de determinación, liquidación y pago de los aportes al Sistema de la Protección Social*. Bogotá: Colombia.

Corte Suprema de Justicia de Colombia Sala de lo Laboral (2011). *Sentencia No. 35771*; Magistrado Ponente: Gustavo José Gnecco Mendoza. Bogotá: Colombia.

Corte Suprema de Justicia de Colombia Sala de lo Laboral. (2012). *Sentencia No. 39319*; Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno. Bogotá: Colombia.

Corte Suprema de Justicia de Colombia Sala de lo Laboral (2013). *sentencia No.39916*; Magistrado Ponente: Luis Gabriel Miranda. Bogotá: Colombia.

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral (2011). *Sentencia 42305 del 9 de agosto de 2011*; Magistrado ponente Francisco Javier Ricaurte. Bogotá: Colombia.

Corte Constitucional de Colombia (1999). *Sentencia T-029 del 26 de enero de 1999* Magistrado Ponente Carlos Gaviria Díaz. Bogotá: Colombia.

Corte Constitucional de Colombia (2010). *sentencia T-740 de 2010*; Magistrado ponente Juan Carlos Henao Pérez. Bogotá: Colombia.

Corte Constitucional de Colombia (2012). *Sentencia C-287/12 del 18 de abril de 2012*; Magistrado Ponente María Victoria Calle. Bogotá: Colombia.

Corte Constitucional de Colombia (2013). *sentencia T-297 del 29 de mayo 2013*, Magistrado ponente Mauricio González. Bogotá: Colombia

Corte Constitucional de Colombia (2014). *Sentencia C 593 de 2014* Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt. Bogotá: Colombia.

DIMAYOR (2011). *Resolución No. 000231 de Marzo 23 de 2011, por la cual se reglamentan los requisitos que deben cumplir los Clubes Deportivos y Promotores para su funcionamiento*. Bogotá: Colombia.

Escalo, Juan. (2014). *Los derechos de imagen del deportista profesional*.

Recuperado en <http://www.legaltoday.com/practica->

[juridica/publico/sports_entertainment/los-derechos-de-imagen-de-los-deportistas-profesionales](#).

Flores Fernández, Zitlally. (2010). *La relación entre el deporte y el Derecho: Introducción al derecho deportivo*. Recuperado en <http://www.efdeportes.com/efd143/introduccion-al-derecho-deportivo.htm>

González Puche, Carlos. (2011). Cada vez más conscientes de nuestros derechos. *Revista el futbolista*, 2 (8), 8-9.

Hernández, Camilo (2015) *Futbolistas y trabajadores; así es su situación en Colombia*. Recuperado en <http://www.eltiempo.com/deportes/futbol-colombiano/historia-del-trabajo-de-futbolista-en-colombia/15670535>.

Jiménez Murcia, José. (1997). *Algunos problemas jurídicos del futbolista en el fútbol*. Bogotá: Fondo Rotatorio del Ministerio de Interior.

Mayor Menéndez, Pablo. (2008). *Análisis estructural de los clubes de futbol en Colombia*. Bogotá: Babilonia.

González Mullin, Horacio. (2009) *Futbolistas menores de edad dos temas trascendentes la relación con los clubes las nuevas normas protectoras*; recuperado en http://www.gmsestudio.com.uy/pdf/futbolistas-menores_edad.pdf.

Moñino, Ladislao. (2013). *Los derechos de la discordia*; Recuperado en http://deportes.elpais.com/deportes/2013/06/14/actualidad/1371240504_812510.html.

Pinzón, Juan. (2011). *Situación laboral de los futbolistas colombianos*; Recuperado en http://www.elemplo.com/colombia/investigacion_laboral/situacion-laboral-de-los-jugadores-de-fntbol-en-colombia-----/7765646.

Periódico El Tiempo (2016). *¿Cómo está el ambiente laboral en el fútbol colombiano?*; Recuperado de <http://www.eltiempo.com/deportes/futbol-colombiano/ambiente-laboral-futbol-colombiano/16578674> .

Presidente de la República (1995). *Decreto Ley 1231 de Julio 18 de 1995, por el cual se establece el otorgamiento de estímulos académicos, económicos y de seguridad social para deportistas nacionales destacados en el ámbito nacional o internacional*. Bogotá: Congreso de la República

Presidente de la República de Colombia (2011). *Decreto 4183 de 2011, por el cual se transformó el Instituto Colombiano del Deporte - Coldeportes, establecimiento público*. Bogotá: Congreso de la Republica.

Presidente de la República de Colombia (1950). *Decreto Ley 2663, por el cual se establece el Código Sustantivo de Trabajo*. Bogotá: Congreso de Colombia.

Presidente de la República de Colombia (1993). *Ley 49 de 1993, por el cual se establece el régimen disciplinario en el deporte*. Bogotá: Congreso de la República.

Presidente de la República de Colombia (1995). *Ley 181, por la cual se crea el Sistema Nacional del Deporte*. Bogotá: Congreso de Colombia.

Presidente de la Republica (2004). *Ley 934 de diciembre 30 de 2004, por la cual se oficializa la Política de Desarrollo Nacional de la Educación Física y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Congreso de Colombia

Presidente de la República de Colombia (2006). *Ley 1098, por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia*. Bogotá: Congreso de Colombia.

Presidente de la República (2010). *Ley 1393 de 2010, por el cual se definen rentas de destinación específica para la salud*. Bogotá: Congreso de Colombia.

Presidente de la República de Colombia (2011). *Ley 1445, por medio de la cual se modifica la ley 181 de 1995, las disposiciones que resulten contrarias y se dictan otras Disposiciones en relación con el deporte profesional*. Bogotá: Congreso de Colombia.

Correas, Oscar. (1998). *Sociología del derecho y crítica jurídica*. Ciudad de México: Fontamara.

Redacción deportes El Tiempo (2013) *Es un error histórico para el fútbol*; Dimayor, Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13156261>.

Redacción deportes El Tiempo (2013) *MinTrabajo pidió retirar el proyecto de la ley de Futbolistas*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13153371>.

Rojas, Javier, (2009). El fútbol, tras la aplicación plena del derecho laboral. *Revista Legis*, 142, 4-9.

Sala Primera de lo Contencioso Administrativo (2014). *Sentencia 00256-00 del 3 de abril de 2014*; Magistrada Ponente María Elizabeth García González.

Sierra García, Jaime. (2008). *Diccionario jurídico*. Medellín: Librería jurídica Sanchez R. Ltda.

Gámez Parral, Máximo. (2000). *Legislar quién y cómo hacerlo*. Chiapas: Noriega.

Apéndices.

A) Entrevista con el señor Carlos F. González Puche (Director Ejecutivo de Acolfutpro y ex jugador de fútbol).

Normativa que se aplica a los futbolistas de la Liga Águila. Los futbolistas son trabajadores y no tienen un régimen legal especial, por lo tanto todos los futbolistas en esa condición se regulan por el Código Sustantivo del Trabajo. Señala la sentencia C-320 de 1997 de la Corte Constitucional que deja en claro que los futbolistas son trabajadores como cualquier otros y hasta tanto no se creara una legislación especial están regulados por el código laboral como los demás trabajadores.

La FIFA es un organismo privado que expide reglamentos que no pueden estar por encima de nuestra constitución y nuestras leyes laborales.

Reglamentos de la FIFA:

La FIFA en el artículo 1 literal 3, del Reglamento, establece que tienen prioridad sobre sus reglamentos la legislación nacional (debe entenderse laboral) y las convenciones colectivas de trabajo que son los acuerdos entre empleadores y trabajadores que nunca pueden desconocer derechos adquiridos por los trabajadores en las normas de carácter general.

En Argentina, Uruguay y otros países se han podido llegar acuerdos colectivos para armonizar los reglamentos de la FIFA con las normas laborales en cada uno de sus países.

Condiciones laborales en el Fútbol Profesional Colombiano.

Hoy en día las veo mejorando, considero que los procesos que llevan equipos como Envigado, Itagüí, donde hay una continuidad del plantel son cosas que favorecen

deportivamente y que se ven reflejadas en la parte laboral, porque estos clubes que no son poderosos apuestan por negociar con jugadores y aunque no tengan grandes patrocinios le siguen entrando dinero que son para todo el equipo que incluye a los jugadores y así no se está a la deriva por falta de patrocinios o baja taquilla.

B) Entrevista con el jugador de Envigado F.C. Faider Burbano.

Edad en que inició en Envigado F.C: Inició jugando en las divisiones menores de Envigado F.C, eso fue cuando tenía 10 años de edad. Cuando cumplió 17 años suscribió contrato de trabajo con el club.

Suscripción de contrato de trabajo. Fue necesaria la autorización previa por parte del inspector de trabajo para poder trabajar con Envigado F.C. así mismo se realizó de manera escrita por el término de tres años estipulando una jornada laboral de 32 horas y acreditando que seguía cursando el bachillerato.

Jornada de trabajo. Como se mencionó se pactó una jornada de 32 horas repartidas en seis días a la semana. El día de descanso varía con respecto a la fecha en que tengan que jugar en el fin de semana, menciona muy complicado para los futbolistas no saber con certeza los días en que su equipo juega en la Liga, ya que es la Dimayor quien asigna los horarios en que se van a llevar a cabo los partidos, dependiendo de la petición que hagan quienes poseen los derechos de transmisión de los juegos de la Liga Águila.

Cumplimiento por parte del club en el pago de salarios y aporte a seguridad social. Envigado F.C. está al día en el pago de los salarios y los aportes a seguridad social.