

**ANÁLISIS DE LAS PRORROGAS UNILATERALES EN LOS CONTRATOS  
INDIVIDUALES DE TRABAJO EN EL FUTBOL COLOMBIANO**

Facultad de Derecho

Universidad Autónoma Latinoamericana



**ANÁLISIS DE LAS PRÓRROGAS UNILATERALES EN LOS CONTRATOS  
INDIVIDUALES DE TRABAJO EN EL FUTBOL COLOMBIANO**

**Autores**

**SANTIAGO QUIROS AGUINAGA**

**JAIRO ALEXIS ROJAS MORALES**

**Asesor**

**DAVID GOMEZ VASQUEZ**

**Julio 2021**

**Facultad de Derecho**

**Universidad Autónoma Latinoamericana**

**Medellín**

**Resumen**

El artículo de investigación que se desarrolla a continuación abarca la normatividad colombiana en materia deportiva de los contratos laborales en las leyes colombianas en donde los contratos laborales de los futbolistas se encuentran inmersos en dos situaciones las cuales son: el derecho deportivo y el derecho laboral; donde el derecho laboral se ve intrínsecamente unido al derecho privado.

Es por esto que para mediar las prórrogas unilaterales de los contratos de trabajo tenemos que hacer un análisis desde la normativa deportiva, la normativa internacional FIFA y Conmebol, hasta llegar a la normativa privada y así poder identificar las características y los efectos

**Abstract**

The research article that is developed below covers the Colombian regulations in sports matters and in space of labor contracts in the Colombian regulations where the labor contracts of soccer players are immersed in two situations which are: sports law and labor law; where labor law is immersed together with private law.

This is why to mediate unilateral extensions of employment contracts we have to make an analysis from sports regulations to private regulations and thus be able to identify the characteristics that these (contracts) have in athletes. In addition, we will enter into the matter dealing with issues studied by none other than FIFA, (the main entity par excellence in this area) issues that will allow us to

que esta figura jurídica tiene en los deportistas y los clubes.

raise in a more suitable way, the operation of unilateral extensions in these very particular contracts of job. iv

**Palabras Claves / Keywords**

- Contrato / contract
- Fútbol / soccer
- Prórroga / extension
- Tribunal / court
- Federación / federation
- Asociación / association
- FIFA
- Jugador / player
- Cláusula / clause
- Elemento / element
- Salario / Salary
- aplicación / application
- dinero / money
- derecho / rights
- organismos / organisms

## Contenido

vi

|   |    |
|---|----|
| Introducción.....   | 1  |
| Objetivo General.....   | 3  |
| Objetivos Específicos.....  | 3  |
| Capítulo 1. Régimen de contratación de jugadores de fútbol en Colombia .....  | 4  |
| 1.1 Antecedentes normativos.....  | 6  |
| 1.2 El Derecho Deportivo en Colombia .....  | 11 |
| 1.3 Contratación de jugadores de fútbol en Colombia .....   | 14 |
| 1.3.1 Aspectos Generales del Contrato de Trabajo en el Fútbol.....  | 15 |
| 1.3.2 Tipos de Contratos Laborales de futbol en Colombia .....  | 18 |
| 1.3.3 Elementos esenciales del contrato laboral del fútbol.....   | 20 |
| 1.3.3.1 Elementos accidentales del contrato laboral de los futbolistas en Colombia .....  | 23 |
| 1.4 Prórrogas unilaterales en el ordenamiento jurídico en Colombia .....  | 25 |
| 1.4.1 Validez de las Prórrogas unilaterales en Colombia .....   | 26 |
| Capítulo 2. Aplicación de las Prórrogas unilaterales en el futbol.....  | 28 |
| 2.1 ¿Qué es una prórroga unilateral en el contrato de futbol? .....   | 29 |
| 2.2 Aplicación.....   | 30 |
| 2.3 Órganos jurisdiccionales competentes frente a las prórrogas unilaterales en los contratos de trabajo de los futbolistas ..... | 34 |
| 2.3.1 Los organismos del orden nacional .....   | 36 |
| 2.3.2 Organismos del orden departamental .....  | 38 |
| 2.3.3 Organismos del nivel municipal.....   | 38 |

|  |     |
|--|-----|
| Capítulo 3: Prorrogas unilaterales en contratos laborales de futbol en los países de Argentina | vii |
| Uruguay y España .....   | 46  |
| 3.1 Contratación de jugadores en Argentina.....  | 46  |
| 3.1.1 Artículo 6 convenio colectivo 557/2009 (Argentina).....                                  | 49  |
| 3.2 Contratación de jugadores en Uruguay .....   | 53  |
| 3.2.1 Características de la contratación de jugadores en Uruguay .....                         | 54  |
| 3.2.2 Formas de extinción del contrato en Uruguay .....  | 55  |
| 3.2.3 Cláusulas de prórroga unilateral del contrato en Uruguay .....                           | 56  |
| 3.3 Contratación de jugadores en España.....   | 57  |
| 3.3.1 Formas de extinción del contrato en España.....  | 58  |
| Conclusiones.....  | 60  |
| Bibliografía.....  | 62  |

## **Lista de Cuadros**

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| Cuadro 1 Antecedentes normativos..... | 6 |
|---------------------------------------|---|

El deporte del fútbol es de los deportes con más práctica y jugadores a nivel mundial. La entidad que lo administra es la FIFA, quien, a su vez, se encarga de regular los diferentes eventos como torneos y campeonatos mundiales en todas sus categorías incluyendo los torneos juveniles y femeninos, además, se encarga de expedir normatividades en pro del desarrollo y crecimiento del deporte, entre otras facultades.

Por otro lado, el fútbol ha tomado fuerza económicamente los últimos años, a tal punto que ha recibido el apoyo de grandes empresarios, representantes, marcas con altos poderes económicos y en general de todo el sector privado; esto logró que los Estados observaran la necesidad de regular las conductas referidas al deporte, ya sean por medio de los respectivos gobiernos y sus organismos de control, o las diferentes federaciones deportivas que surgieron con las asociaciones de los países tales como: la AFC en Asia, la CAF en África, la CONCACAF en la Zona Norte y Centroamérica y del Caribe del continente americano, la CONMEBOL en Sudamérica, la UEFA en Europa y la OFC en Oceanía.

De este modo, el ámbito deportivo es un macro sistema regulado por sus propias normas; en él se interaccionan deportistas aficionados y profesionales, entrenadores, técnicos deportivos, profesionales de la medicina deportiva y profesionales afines, directivos, profesionales de la comunicación social, los funcionarios de las federaciones deportivas y las diversas entidades deportivas estatales y departamentales. El derecho deportivo en un contexto amplio, es el conjunto de normas jurídicas que rigen la conducta del hombre sobre el deporte y su entorno. (2020, Giraldo Cesar)

En el fútbol se ven diversos derechos individuales involucrados tales como el derecho al trabajo tipificado en la constitución en el artículo 25 “El trabajo es un derecho y una obligación social y



goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene 2  
derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución política de Colombia, 1991),  
el derecho de la libertad de elección de trabajo, según el escritor Mujica en su artículo  
Introducción al Derecho del Trabajo lo define así: “consiste en reconocerle al trabajador la  
facultad elegir dejar el empleo por su sola voluntad”. (Neves Mujica, 2015) y la dignidad  
humana ya que esta indica que “Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles,  
inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a  
la dignidad inherente al ser humano”. Así las cosas, el derecho deportivo surge como una  
respuesta a la necesidad de regular las relaciones en el deporte en específico en los ámbitos  
laborales de los diferentes jugadores de fútbol, de allí la necesidad de hacer un análisis entre el  
derecho deportivo, el derecho laboral y el derecho civil colombiano, toda vez estas áreas del  
derecho se relacionan entre sí a la hora de determinar los derechos de los futbolistas y de los  
clubes.

En el primer capítulo se evidenciará el tipo de contratación de los jugadores de fútbol en Colombia  
desde el aspecto laboral, se realizará un resumen de normas deportivas que han resultado en el país  
alrededor de su historia de los tipos de contratación, el número de contratos controversias  
presentadas entre otras.

En el segundo capítulo se quiso referenciar a la aplicación de las prórrogas en los contratos  
laborales de los futbolistas, diferentes decisiones de los órganos jurisdiccionales especiales del  
deporte como se aparta de la justicia ordinaria y como la Corte Constitucional reitera la obligación  
de la Federación Colombiana de Fútbol como ente encargado de las disputas deportivas

Finalmente, en el tercer capítulo de esta investigación se enfocará en las diferentes normativas por  
medio de un análisis comparativo con legislaciones con un desarrollo jurídico deportivo más

avanzado como lo es Argentina, Uruguay y España en comparación con el derecho deportivo<sup>3</sup> colombiano.

### **Objetivo general:**

Analizar las prórrogas unilaterales en los contratos individuales de trabajo de los jugadores de fútbol en Colombia

### **Objetivos Específicos**

1. Determinar las características de los contratos individuales de trabajo de los jugadores de fútbol en Colombia.
2. Examinar la aplicación de las prórrogas unilaterales en los contratos laborales de trabajo de los jugadores de futbol por medio de un análisis práctico de su aplicación y distinción en la jurisdicción y competencia de los órganos legítimos.
3. Examinar la normatividad de las prórrogas unilaterales de los contratos individuales de trabajo en el futbol de Colombia por medio de un derecho comparativo con legislaciones con alto enfoque jurídico deportivo como la Argentina, Uruguay y Española.

## **Capítulo 1. Régimen de contratación de jugadores de fútbol en Colombia**

En el fútbol asociado y organizado el máximo organismo internacional de administración y control es la FIFA, como lo demuestra en sus estatutos en forma de objetivo tipificado, artículo 2 literal A, el cual indica: “mejorar constantemente el fútbol y promoverlo en todo el mundo, considerando su carácter universal, educativo y cultural, así como sus valores humanitarios, particularmente mediante programas juveniles y de desarrollo” (Estatutos de la FIFA, 2020, P.3, art 2). Adicionalmente como máximo órgano asociado en el fútbol en sus estatutos dispone en el literal C del artículo 2 “elaborar disposiciones y reglamentos rectores del fútbol y de todo aquello relacionado con este deporte y garantizar su aplicación” (Estatutos de la FIFA, 2020, P.3 art 2). Así que con esta fundamentación este se permite a expedir el reglamento sobre estatuto y transferencia de jugadores, en el cual se indica que el vínculo laboral entre un jugador y un club se realiza por medio de un contrato, el cual debe estar ajustado a la normatividad local e internacional, específicamente al reglamento sobre el estatuto y transferencia de los jugadores expedido por la FIFA.

Sin embargo, la FIFA no es la única asociación en el fútbol, cada país crea una federación de futbol, y en cada continente los países se unen para formar las asociaciones continentales, las cuales se denominan confederaciones y son reconocidas por la FIFA de la siguiente manera:

Las asociaciones constituyen las diferentes Confederaciones. La AFC en Asia, la CAF en África, la CONCACAF en la zona de Norte, Centroamérica y Caribe (CONCACAF), la

CONMEBOL en Sudamérica, la UEFA en Europa y la OFC en Oceanía apoyan a la FIFA<sup>5</sup> sin menoscabo de los derechos de las federaciones nacionales. (FIFA, P.1, 2020)

Las confederaciones administran y organizan los torneos y eventos a nivel continental, logrando así una competencia y autoridad independiente. Igualmente, cada confederación también se encuentra facultada para emitir normas en concordancia con la FIFA. En el caso colombiano se habla de la CONMEBOL, la cual en su artículo 1 de sus Estatutos establece que “La Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL), fundada el 9 de julio de 1916, es una Asociación Civil de Derecho Privado, sin ánimo de lucro, constituida por las asociaciones nacionales de fútbol de Sudamérica Asociaciones Miembro de la FIFA” (Estatutos de CONMEBOL, 2020, P.4, art1). Y, por su parte, la FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FÚTBOL (FCF) que en el fútbol colombiano es el órgano más importante, la FCF es un organismo de derecho privado sin ánimo de lucro afiliada a la FIFA y la CONMEBOL sometida a las normas y leyes colombianas, también al ser miembro de la confederación y la FIFA, tiene la obligación de cumplir sus normas y resoluciones. La FCF está constituida por clubes profesionales y ligas deportivas, se constituye la División Mayor del fútbol colombiano, una división integrada por los clubes deportivos profesionales de futbol del país en todas sus modalidades. Como fundamento del futbol asociado, las funciones de la DIMAYOR es encargarse del Futbol Profesional Colombiano por directriz de la FCF, igualmente se precisa que DIVISIÓN AFICIONADA DEL FUTBOL COLOMBIANO (DIFUTBOL) se encuentra en igualdad de derechos que la DIMAYOR, esta es una División especializada del futbol colombiano, pero se enfoca en el futbol aficionado y al ser constituida por la FCF se encuentra subordinada a ella y se acoge a sus estatutos al igual que los de la CONMEBOL y la FIFA. al respecto, la Dra. González Acevedo comentó sobre este tema que:

la imposición constitucional a los entes deportivos estatales se extiende a toda<sup>6</sup> manifestación deportiva y recreativa; el deporte comunitario como al deporte de alta competencia y el deporte de espectáculo. Pero el reconocimiento constitucional del deporte nos acoge a una actividad de indudable utilidad pública y que forma parte del conjunto de elementos que tienden no ya a proporcionar medios materiales a los ciudadanos, sino al mejorar la calidad de su vida diaria. En este orden de ideas, el deporte como elemento diario en la vida de toda persona en condiciones para practicarlo, es el que mejor y de modo más directo se conecta con la salud individual y colectiva. (Gonzales A, P.2, 2015).

De este modo, la regulación del futbol en Colombia se rige por lo dispuesto por dos órganos: la Federación Colombiana de Futbol y la legislación ordinaria colombiana.

### **1.1 Antecedentes normativos**

En Colombia se han desarrollado varias normas que han pretendido regular el deporte en distintos aspectos, esto con el objetivo principal de brindar una protección a los deportistas profesionales y aficionados, promover actividades deportivas a la sociedad colombiana y prever enfermedades enfocadas en el rendimiento y la realización de la actividad física. (Fernández C, 2017)

Los antecedentes normativos en derecho deportivo en Colombia se pueden visualizar de la siguiente manera:

**Tabla 1**

| <b>Norma</b>               | <b>Objeto</b>  | <b>Aspectos relevantes</b>  |
|----------------------------|--|---|
| <b>Decreto 886 de 1976</b> | Por medio de este decreto se reglamenta la actividad de los deportistas aficionados y la forma | “Si el Club se constituye también con el fin de que sus socios o afiliados participen en competencias |

|                                    |  |  |
|------------------------------------|--|--|
|                                    | <p>de funcionamientos de los clubes deportivos y la transferencia de jugadores de futbol a otros clubes a nivel nacional e internacional</p> | <p>deportivas oficiales, sus Estatutos y Reglamentos, y las reformas que a los mismos se introduzcan, requerirán la aprobación de la respectiva Junta Administradora de Deportes. Además, deberá estar afiliado, según el caso, al Comité, Liga o Federación del correspondiente deporte”. Decreto 886, (1976).Art 1. República de Colombia.</p> |
| <p><b>Decreto 2845 de 1984</b></p> | <p>Por medio del cual se dictan normas para el ordenamiento del deporte, la educación física y la recreación.</p>                            | <p>Este decreto se basó en dictar normas para el ordenamiento del deporte, la educación física y este decreto considera al deporte, la educación física y la recreación como derechos en la comunidad contribuyendo a la educación y la promoción social de la población. La finalidad principal es crear un hábito deportivo y saludable</p>    |

|                                      |  |   |
|--------------------------------------|--|---|
|                                      |  | para utilizar de manera correcta el tiempo libre  |
| <b>Constitución política de 1991</b> | <p>“El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser</p> | <p>Los principales aspectos que introduce la constitución es el reconocimiento del deporte como derecho fundamental en el artículo 52 de la Constitución y la designación de presupuesto público para el deporte colombiano</p> |

|                                    |   |  |
|------------------------------------|---|--|
|                                    | democráticas. (Constitución Política de Colombia, 1991)   |  |
| <b>Ley 181 de 1995</b>             | Por medio del cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte , la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el sistema nacional del deporte | <p>En objetivos generales se refieren al patrocinio, el fomento, la masificación, la divulgación, la planificación entre otras de la práctica deportiva.</p> <p>En cuanto el objetivo más específico es crear el SISTEMA NACIONAL DEL DEPORTE como un sistema de organizacional del deporte en Colombia, además en su artículo 34 toca el tema de los derechos deportivos definiéndolos y dando una facultad exclusiva de los clubes deportivos asunto que cambia en un periodo posterior, toco temas de control y vigilancia de los clubes y jugadores profesionales.</p> |
| <b>Acto legislativo 02 de 2000</b> | Por medio del cual se modifica el artículo 52 de la constitución política de Colombia   | Este modifica el artículo 52 de la constitución incluyendo el reconocimiento como derecho  |



|                                |   |  |
|--------------------------------|---|--|
|                                |   | <p>fundamental a todas las personas a la recreación, la práctica del deporte y el aprovechamiento del tiempo libre, además incluye el deporte y la recreación como un gasto publico social.</p>  |
| <p><b>Ley 1445 de 2011</b></p> | <p>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.</p> | <p>Se incluyen nuevos parámetros como aumento y disminución de algunos términos para ciertos tramites a los impuestos en la ley 181 de 1995 para permitir un mayor control de las operaciones realizadas por los clubes profesionales además de disposiciones de seguridad en materia de aficionados y barras de equipos de futbol. Le da la calidad a COLDEPORTES de ejercer esas funciones y trabajar en concordancia con las demás entidades que conforman el Sistema Nacional del Deporte.</p> |

Todas estas normas permiten realizar un mayor control de las operaciones realizadas por clubes<sup>11</sup> profesionales y las disposiciones en seguridad social, laboral y personal de los deportistas, y se empieza a hablar de derechos deportivos en el país, algo que jurídicamente no se había tomado en cuenta en el derecho del país en materia del fútbol con sus jugadores profesionales.

## **1.2 El Derecho Deportivo en Colombia**

En el derecho deportivo colombiano se evidencia la existencia de un derecho autónomo, que no depende ni del derecho laboral, ni del comercial o del mercantil, áreas del derecho a las cuales es comúnmente relacionado, de lo anterior, el doctor Mario Valencia expone lo siguiente:

En el Derecho Deportivo se pueden involucrar todas las áreas del derecho que normalmente se regulan en cualquier país, como el comercial, laboral, penal y los demás. Es importante destacar que toda la estructura normativa privada que tiene la FIFA, la cual es aplicable al mundial, han dado pie para fundamentar la existencia del Derecho Deportivo como área autónoma, pues este entramado normativo privado es internacional y nacional, regula aspectos específicos del juego o deporte, así como también del relacionamiento entre sus asociados y los deportistas tiene una estructura propia para resolver conflictos basado en mecanismos alternos de resolución de conflictos, como la mediación o el arbitraje.(Valencia Trujillo,P.8 2018)

Un aspecto determinante de los derecho deportivos es que se pueden determinar como la facultad de los clubes con los jugadores para registrar inscribir y autorizar la actuación de un jugador, esto genera siempre diferentes polémicas entre los clubes y jugadores a tal punto que la Corte Constitucional le ha tocado intervenir en ocasiones, algo que en el derecho deportivo no se ve con mucha frecuencia ya que allí los conflictos que surgen serán tomados por los tribunales de arbitramento como se desarrollará posteriormente.

Se entendía desde el inicio de la regulación del deporte que los derechos de cada jugador<sup>12</sup> pertenecían al club al cual prestaban sus servicios y que la voluntad del jugador se debía someter a lo dispuesto por el club, ante esto la Corte Constitucional colombiana ha expresado en la sentencia T-302 de 1998, frente al tema de los derechos deportivos de cada jugador que:

La jurisprudencia constitucional colombiana ha sido enfática en el sentido de que cuando no hay contrato de trabajo vigente entre el club y el jugador los derechos deportivos los adquiere el jugador de conformidad con el principio constitucional de la libertad al trabajo el jugador, siempre y cuando no sea por mala de fe del jugador que no se haya llegado a un acuerdo de prórroga. (Sentencia T-302/98, 1998)

En Colombia la Corte Constitucional se manifiesta dando el carácter de propietario de los derechos deportivos al mismo jugador si no existe un contrato, esto de conformidad con el principio constitucional colombiano de la libertad del trabajo, la Corte enfatiza también en la estabilidad laboral de los jugadores como la propiedad de sus derechos por parte de un club, puede desencadenar en una permanencia perjudicante para el jugador de manera deportiva o en su actividad productiva deportiva y como esta se vería reflejada en su propio contrato laboral

Es que, no puede confinarse a los jugadores a permanecer de manera indefinida al arbitrio de un club que ha dejado de demostrar interés en la formación deportiva, en la promoción o en la actividad productiva de un jugador, puesto que esa desidia del club se vería reflejada básicamente en el contrato del jugador, quien depende de su trabajo y de su remuneración vital. (Sentencia T-302/98, 1998)

También ubica los principios orientadores de la constitución como principales moderadores de<sup>13</sup> las relaciones laborales y que estos no pueden afectar los contenidos económicos adquiridos por ese medio de la actividad que realizan como deportistas y jugadores

El artículo 25 de la Constitución colombiana defiende el derecho de las personas a trabajar en condiciones dignas y justas, concepto que comprende la libertad de trabajo y posibilidad efectiva de materializarla. Es de esta manera como los principios orientadores de la Carta Política no se pueden convertir en simples abstracciones. Si los efectos económicos de los pases se mantienen en cabeza de los clubes cuando éstos ya no son titulares de los derechos deportivos de sus jugadores, se está coartando efectivamente la posibilidad de los jugadores de disponer de su actividad concretada en una participación deportiva y de gozar del contenido económico de su actividad como deportista. (Sentencia T-302/98, 1998).

La Corte indica que, los jugadores, en cuanto no medie ningún contrato laboral, sus derechos no podrán pertenecer al club y por lo tanto tendrá la facultad el mismo de disponer a quien prestar sus servicios, todo esto con la salvedad de que no hubiera sido por mala fe del jugador.

Seguidamente la Corte indica que el jugador no podrá limitarse a quedarse en el equipo si el club ha dejado de mostrar interés en la formación deportiva de un jugador, pues allí se vería directamente afectado el trabajo y principalmente su remuneración vital, relacionado con el derecho fundamental de toda persona a trabajar en condiciones dignas y justas tipificada en el artículo 25 de la constitución así: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Constitución política de Colombia, 1991).

Allí También según la Corte se podrá desprender un aspecto laboral colombiano que es sobre la libertad de trabajo y su materialización, y comienza a exponer los efectos económicos de los

derechos deportivos en cabeza de los clubes y como si se deja permanecer como propietarios a 14 estos y como se corta la posibilidad de los jugadores de disponer de su actividad deportiva en otras participaciones y gozar de un contenido económico la remuneración por el cumplimiento de su labor como futbolistas.

De tal manera la Corte da un valor económico y de importancia jurídica a los derechos deportivos en Colombia, y que, estos en cabeza de los jugadores se le garantiza el derecho no solo deportivo si no el laboral ya que el jugador obtiene la libertad de jugar donde le pretendan garantizar esos derechos y en cuanto al aspecto económico se le vería mejorada su vida en relación y sus derechos fundamentales de vivir dignamente.

Existe una diferencia entre el derecho deportivo y el derecho del deporte, ya que el derecho del deporte es la aplicación de las ramas autónomas del derecho a la industria del deporte, mientras que el derecho deportivo es el conjunto de normas que regulan la práctica del deporte. Esta es determinante porque a partir de allí se podrá determinar la competencia de la jurisdicción aplicable a los casos y la autonomía del derecho deportivo, si se habla de un derecho del deporte la jurisdicción competente sería a la rama que regule el caso en concreto ya sea laboral comercial, civil por el contrario si hablamos de un caso de derecho deportivo el competente será la jurisdicción deportiva en un caso por ejemplo de insultar a un árbitro del juego. (César Giraldo, 2020)

### **1.3 Contratación de jugadores de fútbol en Colombia**

En el fútbol colombiano se estipula que la relación laboral entre un club y un jugador se debe oficializar por medio de un contrato laboral. De acuerdo a la resolución N° 2798 de la Federación Colombiana de Fútbol se indica de la siguiente manera esta relación laboral

Los jugadores que forman parte del fútbol organizado son aficionados o profesionales.<sup>15</sup> 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. Cualquier otro jugador se considera aficionado. (Resolución 2798, 2011, Art 2)

En el año 2013 se pretendió crear un régimen especial para la contratación laboral de los jugadores de futbol en Colombia, motivados en que se requería una regulación de forma independiente a la ordinaria laboral que se adecuara a los requerimientos que exige la contratación de jugadores de futbol en concordancia con la regulación que dicta la FIFA, este proyecto de ley se vio impulsado por la visita del vicepresidente de la FIFA en el año 2012 a Colombia, en el cual se manifestó por parte de este alto ejecutivo del máximo órgano del futbol un interés de promover la regulación de contratación de jugadores de manera especial y no por vía de la regulación laboral ordinaria como se aplica en Colombia, pero esta no prosperó en el congreso colombiano y solo se queda en propuesta de un proyecto de ley, y la contratación de jugadores en Colombia se sigue rigiendo por el régimen ordinario laboral, indicado en el código sustantivo del trabajo Ley 3743 1950, ley que presenta vacíos respecto a la presentación del servicio, remuneración, continua subordinación y dependencia frente a la contratación laboral de los futbolistas. (Fernández, 2017)

### **1.3.1 Aspectos Generales del Contrato de Trabajo en el Fútbol.**

La Federación Colombiana de Futbol (FCF) define el contrato de trabajo en el artículo 22 de la resolución 2798 de 2011, la cual regula el estatuto del jugador de la federación colombiana de futbol que indica que

el contrato de trabajo es un convenio escrito por medio del cual un club profesional<sup>16</sup> contrata los servicios personales de un jugador de futbol y este a su vez se compromete con el club a prestarle en forma exclusiva sus servicios como jugador profesional tanto en el territorio nacional como fuera de él de conformidad con las órdenes que se le impartan y en todas las labores anexas complementarias que le indique su empleador. (Resolución 2798, 2011 de la FCF, Art 22)

A su vez, el artículo 23 de la resolución en mención, desarrolla los requisitos básicos para la validez de un contrato de trabajo en el futbol colombiano por medio de 3 aspectos básicos:

**Primero:** Por regla general todo contrato de trabajo debe de constar por escrito con la debida identificación de las partes, en formato único adoptado por LA FEDERACION COLOMBIANA DE FUTBOL, el cual es de obligatorio cumplimiento. En caso de que se utilice modelo o documento distinto al anterior o que no sean registrados todos ellos aquellos que regulen las condiciones laborales entre el club y jugador, conllevará la aplicación de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder. Resolución 2798, (2011) Art 23, Inciso 1. Federación Colombiana de Futbol. (Resolución 2798, 2011, Art 23)

**Segundo:** Determinar la duración del contrato como elemento esencial de todo contrato de trabajo y para lo cual la FCF toma el término máximo de un contrato a término fijo estipulado en Colombia en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 46, subrogado por la ley 50 de 1990, artículo 3° y indica que no puede ser superior a 3 años, que se materializa en el inciso 2 del artículo 23 se la resolución 2798 “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 3 años y podrá ser renovado.

Resolución 2798, (2011) Art 23, Inciso 2. Federación Colombiana de Fútbol.<sup>17</sup> (Resolución 2798, 2011 de la FCF, Art 2) es de anotar que para la FIFA este término es de 5 años tema el cual se va a estudiar posteriormente

**Tercero:** En cuanto a la terminación del contrato aquí la FCF determina una variable en contra del régimen común Ya que esta se deberá regir a las atipicidades del fútbol y su mundo laboral Ya que indica que la fecha de terminación debe coincidir con el final de la temporada deportiva Ya que esta actividad deportiva lo exige así y lo concreta específicamente en el inciso 3 del artículo 23 se la resolución 2798 “La fecha de terminación del contrato siempre deberá coincidir con el final de una temporada, salvo lo dispuesto para transferencias a préstamo.” Resolución 2798, (2011) Art 23, Inciso 3. Federación Colombiana de Fútbol. (Resolución 2798, 2011, Art 2)

La Federación en el Estatuto del jugador de la Federación Colombiana de Fútbol (Resolución 2798, 2011) tipifica los elementos esenciales del contrato laboral de los futbolistas en el artículo 23, aunque no los determina como esenciales si no que lo determina como requisitos para la contratación de un jugador en el fútbol profesional colombiano se determinan como aspectos fundamentales dos:

Primero: Todo contrato laboral de un futbolista deberá ser avalado por FEDERACION COLOMBIANA DE FÚTBOL para así evitar posibles discrepancias y evasión de responsabilidades de los contratantes y

Segundo: Los términos específicos sobre elementos esenciales anteriormente mencionados de todo contrato laboral como lo son la duración del contrato, salvedad de que sea un contrato a préstamo, (una salvedad que por la atipicidad de la actividad laboral deportiva se realizan préstamos de las



actividades deportistas de los jugadores entre clubes deportivos), el salario, o la forma que debe ser por escrito.<sup>18</sup>

En Colombia las relaciones contractuales laborales se determinan por los tipos de contratos laborales que indica el código sustantivo de trabajo Ley 3743 de 1950, en los cuales diferencia unos de otros por medio del elemento esencial de la duración del contrato, en aspectos como el objeto de contrato y la actividad determinada.

### **1.3.2 Tipos de Contratos Laborales de futbol en Colombia**

En Colombia existen varios tipos de contratos laborales clasificados por el código Sustantivo del trabajo en los cuales varían los elementos esenciales del contrato individual de trabajo como lo son la duración del contrato del trabajo, la subordinación del empleado al empleador y la terminación del contrato laboral individual, el Ministerio de Trabajo colombiano clasifica el contrato laboral individual en su página oficial. de la siguiente manera:

**-Contrato a término fijo:** se caracteriza por tener una fecha de inicio de terminación que no puede superar 3 años, este contrato tiene que ser por escrito. Este contrato puede ser prorrogado indefinidamente cuando su vigencia sea superior a (1) año, o cuando siendo inferior, se haya prorrogado hasta por tres (3) veces.

**-Contrato a término indefinido:** el contrato a término indefinido no tiene estipulada una fecha de culminación de la obligación contractual, cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse.

**-Contrato obra o labor:** Es un contrato que se realiza para una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación laboral es característica de trabajos de construcción, de universidades y de colegios. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral. .

**-Contrato de aprendizaje:** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del<sup>19</sup> Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Ley 789, 2002. Art 30).

**-Contrato temporal, ocasional, accidental:** el código sustantivo del trabajo en el artículo 6, lo define como “Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador. (Código sustantivo del trabajo”, 1950)

Por mandato de la FCF en su artículo 23 inciso 2 la duración de un contrato de un futbolista profesional colombiano es de tres años, lo cual nos indica que será indirectamente un contrato a término fijo el cual se regula en el artículo 46 del código sustantivo del trabajo Subrogado por la ley 50 de 1990 artículo 3° el cual expresa que “El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.” (Código sustantivo del trabajo, 1950),

Este contrato laboral cuenta con unas características específicas diferenciales a los otros tipos de contratos según el artículo 46 del código sustantivo del trabajo:

- 1 Debe constar siempre por escrito
- 2 La duración no puede ser superior a tres años
- 3 Es renovable indefinidamente después de vencer su plazo.

- 4 Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare<sup>20</sup> por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado,
- 5 Si el término estipulado para el contrato a término fijo es inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por 3 periodos iguales o inferiores ya que al término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente con los subsiguientes que posiblemente se presenten.
- 6 Sin importar las veces que sea renovado el contrato a término fijo no se transforma en un contrato a término indefinido. (código sustantivo del trabajo, 1950)

Como todo contrato en Colombia, el contrato laboral a término fijo tiene varias formas de terminación, el cual se genera cuando se cumpla el plazo pactado de la terminación, “cuando las dos partes de común acuerdo deciden acabar con el contrato y finalmente cuando una de las partes decida terminarla con justa causa o sin justa causa, pero con el cargo de una indemnización de la misma”. (Portal el Empleo, 2013,)

### **1.3.3 Elementos esenciales del contrato laboral del fútbol**

Los elementos esenciales de los contratos laborales de los futbolistas se encuentran plasmados en el contrato de trabajo que de parte de Galán (2015) en el artículo “Nóminas, seguridad social y contratación laboral”, se define el contrato por el cual se vincula laboralmente un futbolista a un club, de la siguiente manera

El contrato por medio del cual se vincula un futbolista a una institución de algún carácter deportivo debe contener los requisitos esenciales que mencionamos anteriormente pero adicionalmente también debe cumplir unos elementos esenciales para el cumplimiento de

una actividad deportiva como el futbol y que se denominan jurídicamente los que tienen discrecionalmente el empleador y el empleado. (Galán. G, p.47, 2015) 21

en el caso del futbol quien se otorga la calidad de empleado es el jugador de futbol, y en los temas deportivos en los que se ven reflejados materialmente los elementos esenciales del contrato laboral tipificados en el Artículo 23 CST, subrogado por la ley 50/90 artículo 1° serian de la siguiente manera:

- **La actividad es personal del jugador**, es decir, realizada por sí mismo no la puede delegar principalmente porque se trata de habilidades propias de la persona que juega.
- **La continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador**, que tiene la facultad al empleador para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, específicamente refiriéndose al modo tiempo por cantidad de trabajo e imponer los reglamentos y estatutos internos del club, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo esto sin que afecte los derechos humanos y fundamentales que tiene el jugador solo por el hecho de ser personas que se consagran en los tratados o convenios internacionales normas nacionales o la constitución misma.
- **Un salario** en forma de retribución del servicio prestado como jugador de futbol no solo en las competiciones si no también en los entrenamientos concentraciones y demás eventos que el club le exija y se encuentren estipuladas como actividad laboral en el contrato. (Galán. G, p.47, 2015)

En el futbol y su atipicidad en las actividades laborales es relevante aclarar que se presentan anomalías en los conceptos del salario, la duración del contrato y la jornada laboral de los futbolistas elementos esenciales generales de todo contrato de trabajo y que en materia de los jugadores de futbol se debe apreciar de igual manera.

**Salario:** el salario de los deportistas en general debe de encontrarse estipulado en el contrato<sup>22</sup> laboral al igual que cualquier empleado, pero además en este deberán incluir los incentivos que reciben los jugadores por el cumplimiento de ciertos logros deportivos que le imponen los clubes, una práctica que se utiliza mucho en el fútbol ya que con esta se presenta un ánimo de incentivar a los futbolistas para que aumenten su nivel deportivo y se logren objetivos planteados por el club.

**Duración del contrato:** la contratación de un jugador de fútbol en Colombia está supeditada a hacerse por un contrato a término fijo como se ha venido expresando y este contrato como lo establece el código sustantivo del trabajo en el artículo 46 no puede exceder los 3 años en el caso de los jugadores se registrará igual, esto a pesar de que en el reglamento sobre estatuto y la transferencia de jugadores indique que máximo puedan ser 5 años realiza una salvedad indicando que el plazo se puede modificar según la legislación interna de cada país en el artículo del estatuto de transferencia de jugadores de la FIFA lo expone así:

La duración mínima de un contrato será a partir de la fecha de inscripción al final de la temporada; la duración máxima será de cinco años. Cualquier otro contrato de una duración distinta se permitirá solamente si se ajusta a la legislación nacional. (Estatuto y la transferencia de jugadores, 2019, Art 18).

**Jornada Laboral de los Futbolistas:** en cuanto a la jornada laboral de los futbolistas sería un poco anormal hablar de una jornada ya que todo en el trabajo como jugador de fútbol profesional es variable dependiendo de factores que inciden mucho en el tiempo como los entrenamientos, competencias por fuera de la ciudad e incluso del país, las concentraciones de un innumerable de días en los hoteles. Gonzalo Garzón expone frente al tema la atipicidad de la jornada laboral de los jugadores, pero sin infringir norma exigible en el código sustantivo del trabajo colombiano en la conferencia de derecho laboral deportivo en Colombia.

La jornada laboral, entendida como el tiempo en el cual se lleva a cabo la ejecución de<sup>23</sup> la relación laboral, en el caso de los futbolistas profesionales como trabajadores, presentan unas particularidades que podrían, a la postre, diferenciarla de las relaciones laborales clásicas, máxime cuando hemos identificado que en el caso del fútbol se trata de una relación de tipo especial. Sin embargo, si bien esa jornada presenta ciertas características especiales lo cierto es que en todo caso debe respetar la jornada laboral máxima permitida en Colombia que es de 48 horas semanales (Garzón, 2016).

Aclarando que con la ley 2101 del 2021 que reduce la jornada de trabajo de 48 a 42 horas semanales que se irán reduciendo proporcionalmente en pocos años.

#### **1.3.3.1 Elementos Adicionales del contrato laboral de los futbolistas en Colombia**

En el contrato laboral de los jugadores de fútbol se pueden incluir elementos que únicamente dependen de un acuerdo entre el club y el jugador contratado sin que estas estipulaciones vayan en contra de la legislación colombiana y la internacional de allí se podrán desprender todo tipo de cláusulas adicionales en diferentes aspectos tal como nos lo indica Fernández en su trabajo contratación laboral de los jugadores en Colombia (2017), referente a horarios especiales días que deben estar en “concentración” los jugadores y bonificaciones incentivos u otro tipo de acuerdo económico que afecta la forma de pago a los jugadores:

En cuanto a los horarios especiales se refiere a que por la naturaleza de la actividad laboral que se ofrece por parte de un jugador de fútbol los horarios de este no pueden ser de manera permanente ya que dependen de factores externos como programación de partidos, entrenamientos, ruedas de prensa entre otros que no se dan en el mismo día a la misma hora cada semana Fernández lo plasma de la siguiente manera

Por la naturaleza de la actividad prestada se da la variedad de la jornada laboral ya que<sup>24</sup> en esta no se pueden estimar horarios determinados de trabajos pues cada jornada de campeonato puede ser en día hora, país o ciudad distinta. (Fernández C, P.15 2017).

Los días de concentración se refiere a los días anteriores a los encuentros deportivos que por su importancia se separa al jugador de su vida familiar personal y se le brinda una estadía permanente en un hotel para que se “concentre” únicamente en el encuentro deportivo que va a disputar y estos días o horas que el jugador permanezca concentrado pertenecen a su actividad laboral y en el 2017 Fernández lo definió de la siguiente manera:

Al igual que el horario por la naturaleza de la actividad se crean unos días de concentración que serían un número de días que los jugadores están a disposición del club en un hotel o sede deportiva en el número de días que determine el club deportivo. (Fernández C, P.15 2017).

En cuanto se refiere a las formas de pago es posible plasmar en los contratos de los jugadores de futbol unas bonificaciones o incentivos económicos por la obtención de unos logros deportivos plasmados entre el club y el jugador un ejemplo de esto puede ser que se pacta que si un jugador marca más de 30 goles en la temporada recibirá un incentivo económico adicional al salario o que si el equipo llegara a quedar campeón de una copa determinada los jugadores del plantel recibirán un bono adicional a su salario,

**Formas de pago:** se puede dar en las ocasiones donde se dé la Inclusión de premios o bonos por conseguir ciertos logros, puesto que en el futbol por medio de los logros deportivos los clubes pueden incentivar a los jugadores con un pago adicional por conseguir estos. (Fernández C,P.15 2017)

Es importante aclarar que el contrato de trabajo debe ser registrado en COLDEPORTES “quien<sup>25</sup> a partir del 2020 pasa a ser una dependencia del Ministerio del Deporte” (Ministerio del Deporte, 2019), esta entidad en Colombia es la encargada de la inspección, vigilancia y control de las entidades deportivas y toda la vigilancia de la contratación de los deportistas profesionales según el artículo 2 numeral 30 del decreto 1670 de 2019. (Decreto 1670, 2019. Art 2)

#### **1.4 Prórrogas unilaterales en el ordenamiento jurídico en Colombia**

Para poder hablar de una prórroga en los contratos de trabajo, primero se debe determinar que significa este término, el cual gramaticalmente significa “la continuación de algo por un tiempo determinado” (Real Academia Española, 2014). La ampliación de algo, esto es lo que nos indica la real academia de la lengua española en la definición de prórroga, para el tema de investigación ese algo se traduciría en un contrato, y que la frase totalmente aplicada al caso sería “la ampliación de un contrato en Colombia”, la prórroga de un contrato consiste en la continuación del mismo a partir del vencimiento del término inicialmente pactado y con las mismas condiciones inicialmente pactadas. (Ministerio del Deporte, 2018)

La prórroga en un contrato se rige por la bilateralidad ya que necesita de la voluntad de todas las partes y por este principio bilateral es que se requiere que las partes acuerden esta adición en los contratos de manera voluntaria y sin vicio alguno porque otro modo de aplicarla es que se dé por medio de una manera tácita y materialmente es que cuando ninguna de las partes informa sobre esta y el contrato se prorrogara con las mismas condiciones automáticamente solo por disposición del código sustantivo del trabajo en su artículo 46 # 1

Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no



inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al<sup>26</sup> inicialmente pactado, y así sucesivamente. (Código sustantivo del trabajo, 1950)

#### **1.4.1 Validez de las Prórrogas unilaterales en Colombia**

Para determinar la validez de las prórrogas en Colombia se apreciara en cuál de las áreas del derecho se aplican las prórrogas unilaterales en Colombia y como se permite en estas áreas las cuales se podrían observar legislaciones como en materia civil no se regula específicamente la prórroga pero al ser el derecho privado regido por el principio que indica que lo que no está prohibido está permitido allí se podría plasmar una prórroga en un contrato de carácter civil un ejemplo de este sería en el contrato de arrendamiento de vivienda urbana que se tipifica en el artículo 6 de la ley 820 de 2003:

El contrato de arrendamiento de vivienda urbana se entenderá prorrogado en iguales condiciones y por el mismo término inicial, siempre que cada una de las partes haya cumplido con las obligaciones a su cargo y, que el arrendatario, se avenga a los reajustes de la renta autorizados en esta ley (Ley 820, 2003, Art 6).

En el área laboral ordinaria como se había comentado anteriormente se puede presentar la prórroga del contrato laboral de manera automática según el numeral 1 del artículo 46 del código sustantivo del trabajo, aplicando los requisitos que se indican en este numeral que serían los siguientes:

- Un contrato a término fijo
- La no existencia de la intención de no prorrogar el contrato en un término no menor a los 30 días a la terminación del mismo.

Además, se hace la salvedad si el termino fijo es inferior a un año solo se podrá prorrogar el<sup>27</sup> contrato sucesivamente hasta por 3 periodos iguales o inferiores y si estos culminan, la próxima renovación no podrá inferior al término de un año. (Ley 50, 1990. Art 3.)

Las prórrogas de los contratos son admitidas en las anteriores áreas del derecho, pero con la salvedad de la existencia de un acuerdo previo, que después de una fecha determinada se renueve automáticamente el contrato por parte de la entidad estatal en lo administrativo, por cualquier parte en el contrato civil y en materia laboral por parte del empleador, además es admitida la prórroga unilateral por parte de los empleadores si se pactó así únicamente y si el trabajador aun quiere permanecer con la relación laboral, sin embargo las prórrogas unilaterales en los contratos laborales de jugadores de futbol específicamente no se encuentran taxativamente reguladas en Colombia

## **Capítulo 2. Aplicación de las Prórrogas unilaterales en el futbol.**

Para hablar de prórrogas unilaterales en el futbol es importante dar definición a las prórrogas unilaterales en el tema futbol, el buffet de abogados deportivos español Blanco y Fechenbach Abogados S.L.P lo plasma de la siguiente manera

Las prórrogas unilaterales de renovación se definen como la facultad, generalmente pactada en el contrato laboral suscrito entre un jugador y un club de futbol, que se concede a una de las partes, permitiendo a esta, a su sola discreción, por ende, constituye aquí mecanismo mediante el cual se posibilita que un contrato laboral, de corta duración inicial, pueda irse prorrogando unilateralmente año tras año (Blanco y Fechenbach Abogados S.L.P, P.1, 2015)

En los contratos laborales del fútbol colombiano, son admisibles las cláusulas accidentales y esto es de suma relevancia ya que en ellas se podría determinar la prórroga unilateral, la razón principal de esto es que la prórroga unilateral sería un elemento accidental del contrato por el medio de la exclusión ya que al no pertenecer a los elementos esenciales se podría plasmar en las cláusulas accidentales.(Blanco y Fechenbach Abogados S.L.P, P.1, 2015)

Materialmente es aplicada la prórroga unilateral en los contratos laborales de los jugadores como una cláusula por parte de los clubes deportivos para “asegurar” a un jugador, o mejor definido sería

para garantizar la permanencia del jugador en el club ya que los jugadores están en un constante<sup>29</sup> desarrollo deportivo y el jugador puede llegar a valorizarse futbolísticamente por lo que otros clubes se pueden interesar en el jugador y esta es la razón principal para salir de un club a otro como medio para crecer futbolísticamente ya sea a un club de un mismo país o a otro de carácter internacional y el club que cuente con la prestación de este servicio de parte del jugador se verá afectado en ese momento, este es un argumento para que un club plasme la prórroga de manera unilateral. En materia práctica es que el contrato pueda exceder el término inicial impuesto por las legislaciones locales, como en el caso de Colombia que el término no podría superar los 3 años a menos de pactarse una prórroga y así garantizar la permanencia del jugador en el club por un periodo superior a los 3 años, aunque la CDR se ha pronunciado declarando la ineficacia de cualquier tipo de extensión unilateral a favor de un club (Blanco y Fechenbach Abogados S.L.P, P.1, 2015)

## **2.1 ¿Qué es una prórroga unilateral en el contrato de fútbol?**

Las prórrogas unilaterales como se había definido es la facultad para, aumentar o disminuir salarios, tiempo del contrato bonos entre otros. Ya que se toma en cuenta que las prórrogas no solo son para la duración del contrato es bueno aclarar que las prórrogas unilaterales pueden ser por diferentes aspectos en el contrato como lo son el salario, bonos o premios, permisos, pero la más común y más controversia ha generado es por la renovación del contrato de trabajo, para materializar esta afirmación se quiso tomar una prórroga de un contrato de fútbol expuesta por la cámara de resolución de conflictos de la FIFA en una decisión.

La cláusula sexta del cuarto y quinto contrato establecía que **“el club tiene derecho a prorrogarlo hasta (una/dos) dos veces, en período de un año”**. El Club deberá comunicar que hace uso de la opción de la primera prórroga hasta el 31 de mayo de 2008

(2009), y de la opción de la segunda prórroga hasta el 30 de abril de 2009 (2010). De<sup>30</sup> ejercerse cada opción de prórroga anual, la misma significará una mejora salarial respecto del último mes del año inmediato anterior, conforme art. xº del Convenio Colectivo de Trabajo nº xxx. El jugador manifiesta que ha entendido y acepta que el Club, por su decisión, cuenta con la posibilidad de prorrogar por uno o dos años el contrato (Decisión CRD 30 de julio de 2014 P.3)

la prórroga expuesta por la CDR en este contrato, determina que el club interpone esta cláusula en el contrato con el objetivo de retener el jugador de fútbol en el momento en que termine el contrato, y si el club quiere seguir contando con sus servicios por decisión unilateral del club por uno o dos años y amparado jurídicamente en el convenio colectivo laboral de los jugadores en la legislación local de ese país donde se suscita la controversia, y en el apartado interpone que si esta no es cumplida el jugador tendría que indemnizar al club, lo que en la práctica conlleva a una afectación al jugador o al club interesado en los servicios del jugador al aumentar el valor de la salida del jugador de ese club.

## **2.2 Aplicación**

La CDR analiza la cláusula de la prórroga unilateral en esta controversia y divide su consideración en 2 conceptos. Consideró la cámara de resolución de conflictos de la FIFA lo siguiente:

1. la Cámara sostuvo que efectivamente el jugador no había invocado razones suficientes como para rescindir el contrato y nunca había solicitado al club que cumpliera con sus obligaciones contractuales....., La Cámara subrayó que sólo una violación grave justifica la rescisión de un contrato sin previo aviso. En otras palabras, sólo cuando hay criterios objetivos que no permiten razonablemente continuar la relación laboral entre las partes, el

contrato podría ser rescindido prematuramente. Por lo tanto, si existen medidas menos<sup>31</sup> severas que se pueden tomar para asegurar el cumplimiento por el empleador de sus obligaciones contractuales, tales medidas deben ser tomadas antes de llegar al extremo de rescindir un contrato de trabajo. La CRD destacó que la rescisión anticipada del contrato de trabajo debe ser siempre solo “ultima ratio” (Decisión CRD 30 de julio de 2014, P.13).

En la decisión, la cámara de resolución de conflictos de la FIFA expresa las circunstancias en las que se puede prescindir del contrato laboral, y que se debe valorar la acción u omisión como una violación de carácter grave, solicitando que se evalúen los criterios objetivos que permitan dar continuidad a esa relación contractual, y que si estos criterios arrojan un resultado desfavorable se pueda dar la rescisión prematura del contrato. En otras palabras, sólo cuando hay criterios objetivos que no permiten razonablemente continuar la relación laboral entre las partes, el contrato podría ser rescindido prematuramente.

Todo esto imparte las pautas para garantizar que el empleador mediante otros tipos de medidas pueda dar cumplimiento a sus obligaciones contractuales, y estas medidas se deben tener en cuenta antes de buscar rescindir el contrato ya que para la cámara de resolución de conflictos la rescisión del contrato se deberá tratar como la última ratio, por lo tanto, lo que pretende buscar la cámara es que se siga la relación laboral contractual haciendo uso de esas posibles medidas menos severas.

Esta explicación sobre la rescisión anticipada del contrato se da por el uso de la prórroga unilateral por parte del club lo que genera que el jugador decida **RESCINDIR ANTICIPADAMENTE** de la relación contractual porque el mismo no contaba con el contrato laboral con el club, lo que conlleva a originar una posible controversia por efectuar la prórroga unilateral por el club.

La FIFA y la legislación local del país en el caso expuesto (que es desconocido por el acuerdo<sup>32</sup> de confidencialidad de la cámara con las partes que acuden a ella), pero se podría determinar una falta de regulación frente a la prórroga unilateral por los órganos legislativos locales e internacionales y como se conlleva a este tipo de controversias, además la rescisión anticipada del contrato genera que el jugador indemnice al club el cual le prorrogó el contrato y la cámara indica la consecuencia económica de esta rescisión así:

2. La CRD pasó a sopesar las consecuencias del incumplimiento del contrato de trabajo cometido por el jugador. Teniendo en cuenta el art. 17 apdo. 1 del Reglamento, la Cámara decidió que A tenía derecho a recibir una indemnización por la ruptura del contrato por parte del jugador (Decisión CRD 30 de julio de 2014, P.13),

Para profundizar y dar claridad a la exposición de la Cámara se cita el artículo 17 apartado 1 del reglamento sobre estatuto y transferencia de jugadores Consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada Se aplicarán las siguientes disposiciones siempre que un contrato se rescinda sin causa justificada: Apartado 1. “En todos los casos, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización”. (Reglamento sobre estatuto y transferencia de jugadores artículo 17 apartado 1)

La cámara indica que quien rescinda el contrato deberá indemnizar y que en la decisión en particular el jugador deberá pagarle a club que lo demanda por haber rescindido el contrato para irse a otro club, esto debido a que el club había hecho efectiva la cláusula de la prórroga unilateral del 5° contrato celebrado entre el jugador y el club del caso expuesto. Esta prórroga frente a la renovación nos da una muestra de la generación de un conflicto presentado por la falta de regulación de la prórroga unilateral en el país que es desconocido y de la misma FIFA, y aunque no podemos dar por cierto que es Colombia el país de este conflicto, frente a la falta de regulación

en Colombia como en el país del caso que se presenta en la decisión se demuestra un conflicto<sup>33</sup> generado por la falta de regulación a las prórrogas unilaterales en los contratos individuales de trabajo en Colombia y en la FIFA.

Las controversias contractuales originadas por las prórrogas unilaterales en los contratos laborales de los futbolistas se procederán a analizar por partes los argumentos de la cámara de resolución de conflictos en la decisión del 21 de enero de 2015 En la que se da una regulación de la prórroga unilateral en el país donde surge la controversia, en la cual se avala la prórroga como medio legal y que los clubes podrían utilizar en los contratos de promoción y se tipifica de la siguiente manera

“el club con futbolistas que hayan cumplido [...] (16) o más años de edad, inscriptos a su favor en el registro o incorporados por transferencia de su contrato o incorporados por ser libres de contratación, podrá celebrar con dichos futbolistas contrato promocional profesional por un (1) año de duración, con las siguientes opciones de prórroga: a) Con futbolistas que hayan cumplido 17 años, por un año de duración, con posible opción del club para prorrogarlo por uno o dos años más” (Convenio de trabajo colectivo,2009, Art 5.1)

El club hace uso de la prórroga unilateral soportado en el convenio colectivo del país donde se origina el contrato y el gremio de futbolistas profesionales de ese país. En el convenio colectivo de ese país implícitamente se podía estipular la prórroga unilateral para el contrato de promoción de jugadores menores de edad como se plasmó anteriormente y como esta origina un conflicto como este en el que se le prorroga el contrato al jugador solo con un previo aviso a la madre de este por ser la representante del jugador por ser menor de edad, y posteriormente el jugador fue contratado por otro club.



### **2.3 Órganos jurisdiccionales competentes frente a las prórrogas unilaterales en los contratos de trabajo de los futbolistas**

Atendiendo al contenido de esas normas jurídicas que rigen el comportamiento sobre el deporte y su entorno, podemos decir que el derecho deportivo, en sentido estricto, es el conjunto de normas jurídicas de derecho público, privado y social que regulan la conducta del hombre con relación a la organización y práctica del deporte, así como los sujetos de este medio, además, dan origen y fijan el alcance y contenido de las relaciones jurídico-deportivas que surgen entre las personas en sociedad.

Pero hay que resaltar que una de las principales problemáticas que plantea el control jurisdiccional de la actividad administrativa en materia de deporte es su falta de claridad en la regulación, caracterizada por su ambigüedad e indeterminación, abriéndole la puerta a posiciones algo contradictorias y numerosas impugnaciones en esta materia. Y esta ambigüedad tiene su origen en dos puntos concretos:

- 1) La doble naturaleza: pública y privada de las Federaciones deportivas y
- 2) La delimitación de las funciones públicas y privadas que ejercen las Federaciones deportivas.

Pero al menos hoy en día se ha estado profundizando en el tema, tanto como para decir que ya contamos una rama del derecho que se centra en el deporte, Aunque para la fecha esta área aún carece de estudio, se han empezado a crear órganos para su regulación esto a miras de que algún día podamos contar con un derecho deportivo con unas bases lo suficientemente estables como para poder compararlo con las demás áreas del derecho

Para iniciar a hablar de cómo está organizada esta rama no podemos dejar de lado a COLDEPORTES (Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física

y el Aprovechamiento del Tiempo Libre) que fue la entidad gubernamental que reguló<sup>35</sup> el deporte en Colombia que Además de brindar patrocinio al deporte de alto rendimiento, trabajaba para que los colombianos practiquen y se recreen con su deporte favorito. Respaldo constitucionalmente por el artículo 366 de la Carta Política que nos indica que como finalidades del Estado está la de “luchar por el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.” (Constitución Política de Colombia, 1991), Si bien esta disposición no hace referencia directa al deporte, este ha sido concebido como una actividad tendiente a procurar el bienestar tanto a nivel individual como colectivo, lleva implícito el derecho a su práctica, a la recreación y al aprovechamiento del tiempo libre, dado su rango constitucional. Por dicho fin hay que tener en cuenta las 2 facetas del deporte como lo son: un derecho y un servicio público. Se cita expresamente el artículo con ese fin propuesto por los constituyentes en ese artículo de la constitución:

“El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable. Para tales efectos, en los planes y presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales, el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación.”

(Constitución Política de Colombia, 1991)

Es allí donde se le da origen a Coldeportes como órgano obligado de velar porque los clubes cumplan con sus obligaciones laborales y de seguridad social con sus trabajadores y jugadores de fútbol. A su vez, este organismo posee la facultad de imponer las sanciones que correspondan a su competencia, respetando el debido proceso y los derechos procesales del club en cuestión.

Con el objetivo de crear una estructura organizada en el orden jurídico deportivo colombiano el<sup>36</sup> Decreto 1228 de 1995, establece los entes deportivos a nivel departamental y municipal para ejercer el control judicial.

### **2.3.1 Los organismos del orden nacional**

Los organismos de carácter nacional serían dependiendo de la disciplina deportiva a tratar y son:

- El Comité Olímpico Colombiano para las disciplinas deportivas concernientes a las del comité olímpico internacional
- El Comité Paralímpico Nacional para las disciplinas deportivas que se desarrollan con deportistas paralímpicos.
- Las Federaciones Deportivas Nacionales. Referentes a cada disciplina de manera independiente como lo es en el fútbol que en Colombia sería la Federación Colombiana de Fútbol (FCF)

Las Federaciones Nacionales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Decreto 1228 de 1995 son organismos de carácter privado constituidas como asociaciones de un número de ligas deportivas, asociaciones de clubes que pueden ser de carácter público y privado con el fin de promover ese deporte en específico

“son organismos de derecho privado, constituidas como asociaciones o corporaciones por un número mínimo de ligas deportivas o asociaciones deportivas departamentales o del Distrito Capital o de ambas clases, para fomentar, patrocinar y organizar la práctica de un deporte y sus modalidades deportivas dentro del ámbito nacional e impulsarán programas de interés público y social”.(Decreto 1228, 1995, Art 11)

La Corte Constitucional en la Sentencia C-1110 de 2000, aclara que las ligas y asociaciones están constituidas por clubes, y las federaciones organizadas, por ligas y asociaciones. Asimismo, se

afirma que, al representar las ligas a los departamentos, se debe respetar el principio de igualdad<sup>37</sup> democrática y permitir una participación similar entre personas jurídicas y naturales en el interior de la federación.

En este sentido se distinguen entonces tres tipos de federaciones: las federaciones deportivas, las federaciones deportivas nacionales de personas con limitaciones físicas, sensoriales o mentales, y la Federación Deportiva Militar, administradora del deporte del Ministerio de Defensa. Frente a las obligaciones laborales, las federaciones no actúan como empleadoras ni tienen asignadas entre sus funciones inspección, vigilancia o control alguno. Por lo tanto, en primera instancia se entenderían que están excluidas de un régimen laboral deportivo frente a los deportistas de los clubes que integran las ligas que las conforman.

No obstante, al ser las entidades con mayor representatividad a nivel nacional dentro del deporte que las caracteriza, las federaciones están habilitados, según sus estatutos, a establecer una normatividad que luche por el mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

Por otra parte, el Comité Olímpico Colombiano es un organismo autónomo de derecho privado, sin ánimo de lucro, de duración indefinida, de integración y jurisdicción nacional, y con conformación y funciones internacionales.

Es aquella entidad que por excelencia representa la internacionalización del deporte ya que está sujeta a las disposiciones internacionales para regular el deporte a nivel interno. Igualmente, está obligada a regular y representar a los deportistas que se presenten en competiciones nacionales e internacionales. Sin embargo, con referencia al cumplimiento de la normatividad laboral, las disposiciones en materia del Comité Olímpico Colombiano guardan silencio, dejando a Coldeportes como el encargado de vigilar el cumplimiento de estas obligaciones. (Sentencia C-1110/00, 2000)

Hay una institución de la misma naturaleza que conserva los mismos objetivos y naturaleza<sup>38</sup> jurídica del Comité Olímpico Colombiano y es el Comité Paralímpico, el cual hace parte integral de la organización institucional deportiva de Colombia.

### **2.3.2 Organismos del orden departamental**

Estas son las entidades que reúnen los diferentes clubes de los departamentos, dejando sin posibilidad que exista más de una liga por departamento. Las ligas son entidades de derecho privado, cuya constitución busca fomentar la práctica de un deporte dentro del territorio correspondiente. La organización de las entidades deportivas departamentales se encuentra en el artículo 75 de la Ley 617 de 2000. En esta se establece que las juntas administradoras seccionales de deporte, están sujetas a las ordenanzas que para el deporte y la recreación expidan las asambleas de sus localidades respectivas. Asimismo, se determina que las juntas directivas deben contar con representación de las ligas como voceras de los clubes deportivos existentes dentro de los departamentos.

### **2.3.3 Organismos del nivel municipal**

De igual manera que los entes departamentales, los entes deportivos municipales y distritales, tras la expedición de la Ley 189 de 1995 dejaron de ser juntas municipales de deporte y se incorporaron a la organización municipal y distrital como entes para el deporte y la recreación, de conformidad con los acuerdos que se emitieron por los concejos municipales. Con la expedición del Decreto 1228 de Julio 18 de 1995 se dispuso la existencia de los entes deportivos municipales creados por los consejos municipales.

Entre sus funciones cabe resaltar la de proponer planes para fomentar el deporte por medio de la participación comunitaria, así como la intervención en los planes y presupuesto que garantice la efectividad de las propuestas realizadas. A los entes municipales tampoco se les impone ninguna

obligación en materia laboral al no fungir estos como empleadores. (Régimen laboral de<sup>39</sup> derecho deportivo colombiano, pág. 45, 2015).

Aunque lo anterior de la apariencia de que los órganos jurisdiccionales ya están establecidos en su totalidad y que no debe existir problemas a la hora de hacer efectiva la ley, se siguen presentando casos en los cuales se evidencia que el país aún no ha logrado la consolidación total de dichos órganos en el plano jurisdiccional deportivo.

Si bien se podrían analizar todas las disciplinas constituidas y reconocidas en el país se centra la investigación en una sola de las disciplinas, el deporte más practicado y en esencia el motivo de toda regulación normativa que haya surgido en el plano deportivo del país, como el fútbol.

Y es que es en este deporte es en el que más se centra la prensa a la hora de que aparezca una controversia de rango legal.

la sentencia T-550/16 se observa de manera minuciosa a causa de que es una sentencia cuyo desarrollo se limita a entender quién o quiénes serían los órganos competentes a la hora de solucionar la controversia que allí se trata.

La sentencia tiene como accionante a Carmelo Herazo Tous quien en calidad de Presidente y Representante Legal del Club Deportivo Juventud Las Américas, presentó acción de tutela contra la Federación Colombiana de Fútbol – COLFUTBOL, en considerar que dicha entidad vulneró su derecho fundamental al acceso a la administración de justicia, por cuanto se le inadmitió una demanda de indemnización “por formación” contra el Club Junior FC S.A., argumentando que ésta fue interpuesta ante la Comisión del Estatuto del Jugador, organismo que fue constituido en una fecha posterior a los hechos que dieron lugar a la indemnización reclamada y que, por ende, es incompetente para conocer el asunto.

El tema central y el objetivo por el cual se trae a colación esta sentencia es por la carencia de<sup>40</sup> una competencia establecida debido a que

En Auto de 27 de febrero de 2015, aclarado mediante Auto del 06 de marzo del mismo año, la Comisión del Estatuto del Jugador inadmitió la demanda debido a la falta de competencia, pues la entidad señaló que “solo podrá decidir reclamaciones de indemnización por formación interpuestas con posterioridad a la publicación y entrada en acción del Estatuto del Jugador FCF” (Auto de 27 de febrero de 2015),

la cual entró en vigencia el 17 de abril de 2013, por lo que el Club accionante, presentó recurso de reposición alegando que en el artículo 37 del Estatuto del Jugador, la Federación Colombiana de Fútbol mediante la Comisión del Estatuto del Jugador cumple funciones de administración de justicia y tiene la competencia para conocer sobre el pago de indemnizaciones por formación de jugadores, la Comisión decide no reponer el Auto de Inadmisión,

basándose en que únicamente tenía competencia para conocer de los casos de indemnización por derechos de formación en contratos firmados después del 17 de abril de 2013. Además, indicó que, basándose en el principio de irretroactividad la ley no permite que se aplique hacia atrás en el tiempo, pues sus efectos solo operan después de la fecha de su promulgación. En ese sentido, expresó que el demandante debía de remitir el caso a la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la Federación Colombiana de Fútbol. (Sentencia T-550/16, 2016)

Podríamos pensar que es un asunto más de los tantos en los cuales el accionante cometió una equivocación a la hora de determinar la competencia para su asunto, pero a lo largo de la sentencia se va evidenciando más que no hay una norma expresa que indique la competencia para cada caso que pueda suscitarse en el ámbito del fútbol.

Tras esto se definió que la cámara nacional de resolución de disputas si era el órgano competente<sup>41</sup> para conocer de los hechos puesto que la federación la creó con este único fin.

Luego apareció un nuevo problema y es que las falencias de la jurisdicción no siempre provienen de los órganos jurisdiccionales sino también a la falta de compromiso por parte de los jugadores, como lo expresó al momento de impugnar el fallo.

“pues considera que no se tuvo en cuenta que la FCF en repetidas ocasiones indicó al Juez los inconvenientes que han surgido para la conformación de la CNRD (Cámara Nacional de Resolución de Disputas), principalmente porque se trata de un órgano en donde deben participar en igualdad de condiciones los representantes de los clubes profesionales y los representantes de los jugadores profesionales. En ese orden de ideas, el juez debió vincular a la DIMAYOR (La División Mayor del Fútbol Colombiano) dentro del trámite y ACOLFUTPRO(Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales) , pues son las entidades encargadas del nombramiento de los miembros del órgano jurisdiccional para el funcionamiento de la CNRD”( sentencia T-550/16, 2016).

Tras esta impugnación el Juzgado Catorce Civil del Circuito de Bogotá decidió declarar la nulidad de lo actuado y ordenó la remisión del expediente al Juzgado Civil Municipal de Bogotá por cuanto se omitió la vinculación de la División Mayor del Fútbol Colombiano “DIMAYOR” y la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales “ACOLFUTPRO”, dejando como única forma de remediar esa omisión decretar la nulidad de todo lo actuado.

Tras la incorporación de ambos entes el representante legal de ACOLFUTPRO así:

Carlos Francisco González Puche, se pronunció solicitando “que se vincule al Ministerio de Trabajo y manifestando que, según el reglamento sobre el estatuto y la transferencia de jugadores de la FIFA, los estatutos de asociaciones miembros como la FCF, deben de



incluir disposiciones para la resolución de disputas entre jugadores y clubes. En ese<sup>42</sup> sentido, indica que en el caso de Colombia la competencia para resolver disputas por derechos de formación reside en la Comisión del Estatuto del Jugador y no en la Cámara Nacional de Resolución de Disputas, con lo cual se incumplen los parámetros establecidos por la FIFA. (sentencia T-550/16, 2016)

La DIMAYOR fue el siguiente ente en pronunciarse, y medianamente trajo algo de orden en su respuesta solicitando que se desestimaran las pretensiones del actor y se ordenara al Comité Ejecutivo de la Federación Colombiana de Fútbol que efectuó las modificaciones del caso con el fin de hacer posible el trámite de la solicitud del accionante.

Todo esto debido a que la DIMAYOR no había vulnerado ningún derecho fundamental al accionante, pues “la única obligación de esta entidad es la de designar tres representantes de los clubes para integrar la CNRD” (sentencia T-550/16, 2016), cuestión que hasta la fecha no había podido constituirse dado que ACOFUTPRO no había aceptado el reglamento de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas.

También consideró que las sanciones contenidas en el reglamento del Estatuto del Jugador no eran propiamente de naturaleza jurisdiccional, sino que eran procedimientos de orden sancionatorio. Haciendo claridad de que, aunque si bien no se había conformado la CNRD, en virtud del principio de autonomía de las organizaciones deportivas reconocido en la sentencia C – 226 de 1997, corresponde al Comité Ejecutivo de la Federación Colombiana de Fútbol modificar o aclarar las competencias de sus órganos sancionatorios a fin de darle trámite a la solicitud del accionante.

Luego como si fuera poco, la Comisión del Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol (“CEJ FCF”) llega a complicar las cosas aún más, y esto ya que recalca los principios de economía procesal, eficiencia y celeridad, y reitera su solicitud de negar la acción de tutela por la

supuesta vulneración del derecho al acceso a la administración de justicia, la cual fue<sup>43</sup> mencionada en la contestación de la acción de tutela. Aclarando que el causante mediante oficio del 16 de octubre de 2015 señaló que

El Club Deportivo Juventud de las Américas NO es un afiliado directo a la Federación Colombiana de Fútbol”, que ni la Cámara de Resolución de Disputas ni la Comisión son órganos encargados de resolver la controversia motivo del caso , y deja claro que “el accionante desconoce las competencias de los órganos disciplinarios de la FCF y no es su voluntad solucionar sus controversias al interior de dichos cuerpos colegiados.( oficio 16 de octubre de 2015).

Además, menciona que en Colombia las únicas jurisdicciones que tienen reconocimiento Constitucional son:

- La ordinaria
- Contencioso Administrativa.
- Constitucional
- Las especiales como la de paz y especial indígena.

La sentencia T-550-16 con base en sus consideraciones llega a las siguientes conclusiones:

- 1) Revocando el fallo judicial del 26 de enero 2016, y en su lugar conceder el amparo al derecho a la administración de justicia invocado por el Club Deportivo Juventud Las Américas.
- 2) Ordenando a la Federación Colombiana de Fútbol para que en un término no mayor a 6 meses siguientes a la notificación de la providencia se conforme la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la Federación para que entre sus labores de órgano competente conozca, tramite, y resuelva la demanda de indemnización por formación presentada por el Club Deportivo Juventud Las Américas contra el Club Deportivo Popular Junior FC SA.

3) Y de no cumplirse la anterior orden en el plazo indicado ORDENAR a la Federación<sup>44</sup> Colombiana de Fútbol suplir los costos adicionales en que incurriere el Club Deportivo Juventud Las Américas (más transporte, alojamiento, alimentación, asesoría y defensa jurídica), para poder presentar su caso ante el Tribunal de Arbitraje Deportivo con sede en Lausagne, Suiza, para que se pueda garantizar de manera efectiva y sin obstáculos el acceso a un Tribunal competente, dentro de la jurisdicción deportiva, en un plano de igualdad frente a otros clubes y casos presentados.

En el 2020 Coldeportes se disuelve para darle pasó al nuevo Ministerio del Deporte de la República de Colombia, esta es la entidad gubernamental del Poder Ejecutivo que se encargada de coordinar, formular y vigilar la práctica del deporte, la recreación, la educación física, el aprovechamiento del tiempo libre y la actividad física, orientados al mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad colombiana.

Al hablar de contratos de prórrogas unilaterales de contratos de futbol lo primero es que el club como persona jurídica o asociación es quien afecta directamente al jugador como persona natural de la relación, si bien esto es lo más usual existen casos en los cuales es el jugador quien haciendo provecho de los vacíos que se encuentran en el contrato deja de alguna manera afectado al club.

Usualmente estas afectaciones que le hace el jugador al club son por firmar con un nuevo club cuando el contrato apenas ha llegado a su fin, incluso en muchos casos los clubes se vieron afectados de dicha acción ya que repercuten contra el jugador buscando una indemnización por los daños causados y esto a títulos tales como mala fe por parte del jugador y de su nuevo club contratante o de obrar de manera contraria a lo estipulado cuando el contrato este aún está vigente.

La mayoría de veces el club está generando activos basándose en presunciones falsas de afectaciones, las cuales cuando llegan a ser estudiadas a fondo por el órgano que se declaró competente se evidencia que por lo general el jugador llega a dar por finalizado el contrato tras

varios incumplimientos por parte del club, incumplimientos que no dan más opción al jugador<sup>45</sup> que buscar su sustento y desarrollo deportivo en otro club.

Para poder exponer nuestra anterior afirmación nos remitimos a la decisión de la cámara de resolución de disputas tomada en Zúrich, el 27 de noviembre de 2014, la cual fue integrada por Geoff Thompson (Presidente) y 2 miembros de la cámara que fueron Mario Gallavotti y Johan van Gaalen.

Esta decisión nos dejó apreciar que al parecer en los casos del derecho deportivo siempre que aparece una controversia el común denominador es que alguna de las parte en su demanda siempre trata de declarar la competencia de la cámara de resolución de disputas de la FIFA, esto debido a que suscitan en los contratos cláusulas que hacen competente a cualquier otro órgano o ente debido a que tratan de adaptar las normas de un contrato laboral común al de un contrato deportivo, que si bien si es un contrato laboral, requiere un estudio más a fondo para poder plantear de manera adecuada las pautas que en estos se presentan.

### **Capítulo 3: Prórrogas unilaterales en contratos laborales de futbol en los países de Argentina Uruguay y España**

En este capítulo se desarrolla un análisis por medio del derecho comparativo, con el objeto de analizar as prórrogas unilaterales en los contratos de futbol, pero con el estudio de las legislaciones pioneras de ña regulación del deporte en el futbol mundial, y que mejor para analizar la regulación del futbol que el país más enfático del futbol de Suramérica, Argentina que por su gran desarrollo futbolero y su amor por este deporte ha hecho que este país sea uno de los que lidera el progreso de las regulaciones y diferentes desarrollos jurídico deportivos en el mundo tanto así que es uno de los países en analizar el tema central de nuestra investigación que son las prórrogas unilaterales en los contratos de trabajo de los jugadores.

Otro país que ha tenido alto desarrollo jurídico en el futbol es el país sudamericano Uruguay este pequeño país geográficamente es pionero al igual que Argentina en Sudamérica en ámbitos futboleros como se desarrollara ampliamente a continuación, estos países por ser muy futboleros y con gran participación activa en la Conmebol y la misma FIFA, han logrado impulsar el derecho deportivo

#### **3.1 Contratación de jugadores en Argentina**

La contratación de jugadores en la república de Argentina se define por unos convenios colectivos de trabajo en concordancia con el reglamento sobre estatutos y transferencia de jugadores de la FIFA, en la actualidad el convenio colectivo de trabajo es el 557/2009 en el cual define la forma de contratación para esto se cita el artículo 3 numeral 1 del CCT 557/2009:

La convención entre club y futbolista se formalizará mediante contrato escrito, en cuatro ejemplares de un mismo tenor, que corresponderán: uno para la AFA, uno para FAA, uno

para el club contratante y uno para el futbolista contratado. Se utilizará el formulario tipo<sup>47</sup> aprobado entre FAA y la AFA, que proveerá esta última. En el acto de suscribirse el contrato, deberá entregarse al futbolista el ejemplar que le corresponde.” (CCT 557,2009, art 3)

Es bueno dejar claro que la AFA (Asociación del Fútbol Argentino) y la FAA (Futbolistas Argentinos Agremiados) son dos instituciones de gran importancia en Argentina pues la AFA es el máximo órgano de futbol organizado del país y es el reconocido por la FIFA para esta función, que tiene cada asociación o federación en cada país, y la FAA es la agremiación de futbolistas oficial en Argentina con la inclusión de todos los jugadores de futbol del país que practican este deporte de manera profesional.

En 2009 la AFA decide realizar un nuevo convenio colectivo con la FAA fundamentado en que el anterior régimen de contratación de jugadores Argentinos se estaba quedando atrás ya que este no regulaba los conflictos que se estaban presentando y las nuevas directrices dadas por la FIFA en el nuevo reglamento sobre estatuto y transferencia de jugadores (edición 2001) pues su convenio vigente en ese momento era el convenio colectivo de trabajo 430 de 1975, es de notar que estaba un poco desactualizado por su alta antigüedad, eso hizo que la FAA apoyara acordar este nuevo convenio colectivo y en este se definió las nuevas pautas de la contratación de jugadores como se dijo anteriormente, pero una de las razones que impulso para cambiar el convenio colectivo y así lo expone Agustín Álvarez en su texto

“La situación problemática se suscitó durante la primera década del siglo XXI, por las determinaciones y cuestionamientos de FIFA y, también, por parte de fallos del TAS (normativa internacional), con respecto a la ilegalidad de las cláusulas de prórrogas

unilaterales de contratación a favor de los clubes, que se utilizaban, desde hacía ya largo<sup>48</sup> tiempo, en la mayoría de los países latinoamericanos” (Agustín Álvarez, 2014, p. 46)

Agustín nos indica que en Argentina el proyecto de cambiar, renovar y actualizar el convenio colectivo se vio forzado por los distintos conflictos presentados en la actualidad con un énfasis en el tema de las prórrogas unilaterales en los contratos de fútbol, esto fundamentado en los casos que se dan en los máximos tribunales como la CCR y el TAS.

Por lo tanto el conflicto de las prórrogas unilaterales que venían desde tiempo atrás, y no solo en Argentina sino en toda Latinoamérica se priorizó en regular en este nuevo convenio colectivo argentino (CCT 557 del 2009).

La nueva edición del reglamento sobre estatuto y transferencia de jugadores (edición 2019) de la FIFA estableció como principio base de este reglamento la estabilidad contractual buscando garantizar que una vez el jugador finalice su contrato pueda disponer de su carrera y posteriormente pueda negociar su contrato (Estatuto y la transferencia de jugadores, 2019, Art 13-18).

Con esto la FIFA imparte una libre circulación de los jugadores como principio y este principio se enfrenta directamente con las prórrogas unilaterales del contrato laboral de un jugador ya que estas buscan retener a un jugador en un club y el principio de libre circulación indica la libertad que debe tener un jugador para cambiar de club, Agustín define este conflicto como el antecedente de la regulación de las prórrogas unilaterales en Argentina

Estas cláusulas (sistema de prórrogas unilaterales) eran de uso cotidiano en la forma de contratación de futbolistas en nuestro país, las cuales estaban estipuladas en la normativa de contratación de futbolistas: en el CCT del 1975 y en el Estatuto del Jugador de Fútbol

Profesional (Ley 20.160). Lo mencionado anteriormente influyó de forma determinante<sup>49</sup> en Argentina, donde los dirigentes observaron la necesidad de actualizar el sistema de contratación de futbolistas para poder adecuarlo a la normativa internacional (Agustín Álvarez, 2014, p. 46)

Como lo dice Agustín Álvarez el ordenamiento jurídico argentino se adecua a la actualidad jurídica internacional por medio de la expedición de este nuevo convenio colectivo de trabajo, en el que específicamente en el artículo 6 se estableció la “vigencia y sistema de prórrogas” el cual se profundizará a continuación.

### **3.1.1 Artículo 6 convenio colectivo 557/2009 (Argentina)**

En el artículo 6 del convenio colectivo 557 de 2009 se especifican las pautas para el contrato promocional y como implícitamente se mencionan los términos de las prórrogas unilaterales en los contratos laborales de los futbolistas Convenio Colectivo 557 de (2009)

#### **1. Contrato profesional promocional: aplicación y vigencia de prórrogas**

En primer lugar, el convenio colectivo hace referencia sobre la aplicación de estos contratos denominados contratos promoción y se especificaría sobre que rango de edades regirá el contrato de promoción y en estas edades será aplicable de la siguiente manera “El régimen será aplicable a los contratos que se suscriban con futbolistas comprendidos entre los 16 y 21 años de edad cumplidos a la fecha de la firma de contrato.” (CCT 557 del 2009, Art 6)

El segundo aspecto es la mención del término para comunicar al jugador y el medio por el cual se debe realizar si el club decide prorrogar el contrato del jugador en argentina según el artículo 1.2 del convenio colectivo 557/09 así:



El club que resuelva prorrogar el contrato deberá comunicarlo al futbolista por telegrama colacionado o carta documento, nunca más allá del treinta y uno (31) de mayo del año inmediato siguiente en el caso de opción por la primera prórroga y nunca más allá del treinta (30) de abril del año siguiente en el caso de la opción por la segunda prórroga. Lo dispuesto precedentemente será aplicable a los contratos vigentes y con vencimiento al treinta (30) de junio de 2009 y años subsiguientes. (CCT 557 del 2009, Art 6, P.11)

Para ejercer control como máximo órgano de fútbol asociado en Argentina se solicita que se le informe a la AFA cuáles serán los jugadores que se les decide prorrogar enviando e comunicado por el cual notifico al jugador y que esto lo deberá haber en un término no mayor a 10 días hábiles después de remitirla, igualmente deberá comunicar cuáles son los jugadores a los cuales no se le prorroga el contrato y quedan en libertad deportiva, y como la AFA hará pública la libertad de estos jugadores en un boletín oficial.

La copia certificada del telegrama o carta documento deberá ser depositada en la AFA dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su remisión, conjuntamente con la nómina de futbolistas cuyos contratos no se prorroguen y que deben ser declarados en libertad de contratación. Esta nómina deberá ser publicada en el Boletín Oficial de la AFA dentro de los diez (10) días hábiles de su presentación. (CCT 557 del 2009, Art 6)

En el siguiente punto el convenio colectivo expone un requisito que debe cumplir el club que desee aplicar una prórroga unilateralmente y es que deberá abonar al jugador a partir de julio y el aumento tiene que ser el 20% de remuneración por todo concepto estipulado en el contrato inicial, también indica a partir de cuándo estos contratos le aplicara esta norma

Para poder ejercer eficazmente el derecho a prorrogar el contrato el club deberá abonar al futbolista, a partir del mes de julio, un aumento igual al veinte por ciento (20%) de la

remuneración total por todo concepto, pactada en el contrato registrado en la AFA y en51 el que, eventualmente, no se hubiera registrado. Lo dispuesto precedentemente será aplicable a los contratos vigentes y con vencimiento al treinta (30) de junio de 2009 y años subsiguientes. (CCT 557 del 2009, Art 6)

De manera subsiguiente el artículo 6 del convenio colectivo 557/09 expone la sanción y consecuencias que sufre el club que no ejerza la obligación de comunicar de manera oportuna al futbolista sobre prorrogar su contrato y serian una consecuencia así:

- El contrato quedara extinguido automáticamente al 30 de junio del año siguiente a su celebración o dependiendo del uso de las prorrogas
- El jugador tendrá derecho a una indemnización equivalente a un salario básico el cual aumenta si se hace uso de la primera prorroga.
- Las sanciones no afectaran la indemnización por antigüedad o de otro tipo.

Específicamente se estipula en el numeral 1.5 del artículo 6 del convenio colectivo 557/09 as:

Si el club no comunicara oportunamente al futbolista la prórroga del contrato, éste quedará automáticamente extinguido al 30 (treinta) de junio del año inmediato siguiente al de su celebración, o, en su caso, al treinta (30) de junio del año inmediato siguiente al de la primera prórroga, con derecho del futbolista al cobro de una indemnización por no prórroga del contrato equivalente a un salario básico correspondiente a la categoría del club contratante, si no se hubiera hecho uso de la primera prórroga, o a dos salarios básicos si no se hubiera hecho uso de la segunda. Ello, sin perjuicio de las indemnizaciones por antigüedad y, en su caso, por omisión de preaviso, establecidas en la Ley 20.744. (CCT 557 del 2009, Art 6)

Indica en el numeral 1.7 la condición de un contrato promocional para un jugador con 22 años<sup>52</sup> y el término del mismo y lo más relevante es que este no tendrá derecho a prorrogar el mismo en el artículo 6 numeral 1.7 se tipifica así “Asimismo, el contrato que se suscriba con un futbolista de 22 años de edad tendrá vigencia únicamente por un año, sin posibilidad de prórroga alguna.” (CCT 557 del 2009, Art 6)

En el siguiente numeral se la facultad a un jugador que se encuentre en un estado de libre contratación y que podrá subordinar la prórroga del contrato a cualquier condición “El club y el futbolista en condición de libre contratación podrán, de común acuerdo, subordinar el derecho a prorrogar el contrato a cualquier otra condición.” (CCT 557 del 2009, Art 6)

Como se había indicado anteriormente en Argentina los contratos de los futbolistas se dividen en el que ya se desarrolló que es el contrato promocional y seguidamente se enfocará el segundo contrato que es el Contrato a Plazo Fijo con un análisis del numeral 2 del artículo 6 del convenio colectivo 557/09.

## **2. Contrato a plazo fijo:** vigencia y aplicación obligatoria. Prohibición

El contrato a plazo fijo es aplicable para jugadores de 22 o más años de edad e indica cuales son los aspectos aplicables en cuanto las prórrogas a este tipo de contrato de los jugadores de futbol argentino, en el numeral 2.1 se indica que uno de los elementos del contrato el que se refiere al término es que esta no debe prorrogarse unilateralmente y que esta se deberá regir a un plazo fijo el cual no podrá superar el máximo de 5 años término que concuerda con el indicado por la FIFA y el mínimo que no podrá ser inferior a un año así lo indica tácitamente el 2.1 del artículo 6 del convenio colectivo 557/09:

Respecto de los futbolistas que a la fecha de la firma del contrato hayan cumplido la edad de 22 años, deberán suscribirse contratos de trabajo a plazo fijo, sin prórroga alguna y

por un plazo mínimo de un (1) año y máximo de cinco (5) años (art. 93 LCT). (CCT 55753 del 2009, Art 6)

Otro punto que se debe aclarar es que si a un futbolista que haya cumplido 22 años o más, la Asociación de Fútbol de Argentina tendrá la obligación de no registrarlo y la contrata se considerara nulo absoluto y además de esto se declarara al futbolista automáticamente en libertad de contratación

No podrá celebrarse contratos con prórroga con futbolistas que hayan cumplido 22 años de edad y la AFA no deberá registrar ningún contrato suscripto en tales condiciones. El contrato que, no obstante, se celebrara y/o registrará será considerado nulo de nulidad absoluta y la AFA deberá declarar al futbolista en libertad de contratación. (CCT 557 del 2009, Art 6)

En resumen la contratación de futbol argentino en cuanto a las prórrogas unilaterales Este artículo 6 expone en 2 contratos la diferenciación al tipo de contrato permitido para los jugadores de futbol en Argentina, primero nos expone el contrato profesional promocional para jugadores de 16 a 21 años y segundo expone el contrato a término fijo para los mayores de 21 años y de allí se desglosa todas las disposiciones para cada contrato laboral de los jugadores en Argentina.

En Argentina han desarrollado un ordenamiento jurídico muy sólido en el tema de prórrogas unilaterales, en el convenio colectivo de trabajo 557/09 y este artículo 6 está muy completo a los requerimientos actuales y adecúa los dos tipos de contrato indicados por la regulación argentina para la contratación de jugadores de futbol.

### **3.2 Contratación de jugadores en Uruguay**

En Uruguay la contratación de futbolistas específicamente la de los futbolistas profesionales se establece en que tiene que ser por medio de un contrato de carácter de documento privado que

debe ser por escrito y este no requiere ningún tipo de solemnidad y además que este contrato<sup>54</sup> sea registrado en la AUF (Asociación Uruguaya de Fútbol) quien es el máximo órgano del fútbol asociado de Uruguay y es la asociación avalada por la FIFA para dirigir el fútbol profesional.

### **3.2.1 Características de la contratación de jugadores en Uruguay**

El fútbol uruguayo es considerado por periodistas empresarios y aficionados como el 3 fútbol más importante de Sudamérica después de Brasil y Argentina por esto es importante resaltar las características del fútbol uruguayo y analizar sus características donde una de las curiosidades del contrato de fútbol uruguayo es el término mínimo de duración del contrato, pues este término está establecido en el estatuto del jugador uruguayo que es el reglamento de la contratación de jugadores en Uruguay e indica en su artículo 5 que el término del contrato será mínimo hasta finalizar la temporada “Los contratos de cualquier naturaleza que suscriban con clubes uruguayos se extenderán como mínimo hasta el final de la temporada en que se celebren” (Estatuto del jugador uruguayo, 2019, Art 5) y la temporada en Uruguay comprende el término del 1° de Agosto y el 31° de Julio del año siguiente, por lo tanto que todo jugador que suscriba un contrato en Uruguay mínimo deberá realizarlo hasta el 31 de julio, en cuanto a los plazos máximos se rigen a los términos indicados por la FIFA que se encuentra en el reglamento sobre estatuto y transferencia de jugadores, y que en el convenio uruguayo indica de la siguiente manera:

“no podrá excederse el máximo que dicta la FIFA en el reglamento de estatutos y transferencia de jugadores que es de 5 años pero este término solo aplica para jugadores mayores de 18 años y para los menores de 18 años será por un término máximo de 3 años” (Agustín Álvarez, , 2019),

En el fútbol Uruguayo existe una disposición que especifica la llamada “Lista de Retención”, dicha lista debe estar integrada por futbolistas menores de edad sin contrato que el club utilizará

durante todo ese año, y que envía en Enero a la AUF, con la intención de que no sean fichados<sup>55</sup> por otros clubes sin el consentimiento del club que los está formando en sus divisiones inferiores.

### **3.2.2 Formas de extinción del contrato en Uruguay**

a) La rescisión unilateral del contrato que puede darse por una decisión del club, en ese caso el futbolista tiene derecho a cobrar el dinero que resta del plazo contractual.

b) La situación contraria, o sea, que el futbolista decida rescindir, se aconseja que debería pactarse en el contrato el monto de la indemnización por parte del jugador para con el club. En el caso que no ocurra, será más complejo poder dilucidar el daño sufrido y hacerlo cuantificable. Esta situación es más compleja, suele suceder bastante en la práctica, y generalmente quien paga la indemnización al club es otro club que se lleva el jugador a sus filas.

c) También, en Uruguay, existe la rescisión unilateral de contrato por justa causa deportiva, ésta se da “cuando en una temporada el deportista juega menos del 10% de los encuentros oficiales y de esta manera queda en situación de (libre)”. (González Mullin, 2015)

d) Si no recibe la remuneración mínima durante dos meses consecutivos o 3 meses alternados, el futbolista podrá considerarse en libertad de acción deportiva.

e) Cuando se vence el plazo contractual, lógicamente queda libre por extinción contractual.

f) Por último, cuando el futbolista es transferido a otro club, el contrato con la entidad vendedora queda por concluido.

### 3.2.3 Cláusulas de prórroga unilateral del contrato en Uruguay

56

En cuanto a la comparación con lo sucedido en el fútbol argentino y su sistema de retención, En Uruguay aún existen clubes que continúan utilizando este tipo de cláusulas cuando firman el convenio con el futbolista.

La Cámara de Resolución de Conflictos de la FIFA y el Tribunal Arbitral del Deporte (TAS) han negado la validez de dichas disposiciones, por lo tanto, solo tienen vigencia dentro del ámbito nacional, y son respetados entre los clubes de la AUF. (Agustín Álvarez, 2019)

No sucede así cuando un club extranjero quiere incorporar al jugador que tiene el contrato vencido, en ese momento el club uruguayo no podrá hacer valer la opción unilateral de prórroga frente a un club perteneciente a otra Asociación. Eso sucedió en el emblemático fallo dictado por el TAS: Christian Rodríguez, Carlos Bueno y Paris Saint Germain (Francia) c/ Club Atlético Peñarol (Uruguay).

El fallo dictado por el TAS: Christian Rodríguez, Carlos Bueno y Paris Saint Germain (Francia) c/ Club Atlético Peñarol (Uruguay). Éste dilucidaría el camino de los grandes cambios en la modalidad de contrataciones de futbolistas en los países de Latinoamérica. Lo que el TAS determina es que la opción de renovación a favor únicamente del club (en este caso Peñarol, club uruguayo) no respeta la igualdad de plazos de rescisión que establece el derecho Suizo (donde reside el tribunal) para la protección laboral, poniendo al jugador en una situación de incertidumbre al no poder considerarse en libertad de acción ante la extinción contractual y al club en una situación de superioridad pudiendo elegir entre no renovar o renovar con la obligación de aumentar el sueldo en un porcentaje exiguo e insuficiente. Sumado a lo que plantea FIFA, y mencionado anteriormente, con contrato

vencido el jugador se debe considerar en libertad laboral, así mismo, al ser una<sup>57</sup> transferencia de orden internacional, FIFA no tiene por qué considerar válidas estas cláusulas ya que pertenecen a un convenio nacional. (Ramírez, 2009)

Este caso cambió la situación con respecto al sistema de retención que se aplicaba en Sudamérica, puntualmente en Argentina fue un caso que impulsó a realizar la regulación sobre las prórrogas unilaterales del contrato. Y se realizó la modificación en el Convenio Colectivo de Trabajo de los futbolistas vigente en Argentina por uno nuevo: el CCT 557/09, el cual se mencionó anteriormente.

### **3.3 Contratación de jugadores en España**

En el fútbol español la relación laboral se da por un convenio colectivo entre la liga nacional de fútbol profesional (LNFP) y la asociación de futbolistas españoles y el contrato entre un jugador de fútbol y un club español se debe adaptar a este convenio colectivo, Para la normativa española la única diferencia entre la relación laboral de un futbolista profesional y la de un trabajador ordinario es la especificidad de la actividad del deportista, ya que quitando esto, la relación laboral del futbolista tiene los mismos requisitos que la de un trabajador ordinario, El artículo 1.2 del Real Decreto 1006/85 define a los deportistas profesionales y sus requisitos de la siguiente manera: “son deportistas profesionales quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”. (Real Decreto 1006/85, art 1.2, 1985)

Específicamente el contrato laboral de los futbolistas españoles debe ser un contrato escrito debe estar inscrito en la liga nacional del fútbol profesional, el Convenio Colectivo establece que el contrato siempre es a término fijo, su duración debe estar determinada por una fecha de finalización, por una referencia a una determinada competencia (concluye en el último partido de



dicha competencia) o por un determinado número de partidos. El RD 1006/85 menciona la<sup>58</sup> posibilidad de extender el contrato vigente a través de **prórrogas expresamente acordadas por las partes**, al vencimiento del término originalmente convenido.

### **3.3.1 Formas de extinción del contrato en España**

Las formas de terminar un contrato de trabajo del futbolista español esto lo determina el Real Decreto 1006 de 1985y estos son:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por expiración del tiempo convenido.
- c) Por el total cumplimiento del contrato.
- d) Por muerte o por incapacidad permanente en la deportista provocada por lesión.
- e) Por disolución o liquidación del club.
- f) Por crisis económica del club que justifique una restructuración del plantel de deportistas.
- g) Por las causas válidamente estipuladas en el contrato (sin que exista abuso del derecho).
- h) Por despido del deportista. Si el despido es improcedente el atleta tiene derecho a percibir una indemnización que, de no estar convenida en el contrato, deberá ser fijada judicialmente, para esto, se tendrá en consideración la remuneración no percibida a causa de la extinción del contrato. El despido justificado no dará lugar a indemnización a favor del deportista.
- i) Por voluntad del deportista. Si la causa no es imputable al club, éste tendrá el derecho a una indemnización por parte del jugador, que de no estar expresa en el contrato, será fijada judicialmente, el monto se basará en el daño que haya sufrido la entidad. Si el deportista en el plazo de un año firmase un contrato con un nuevo club, éste quedará responsabilizado de forma

subsidiara para el pago de la indemnización al club anterior (perjudicado). Cuando está expreso<sup>59</sup> el monto de la indemnización en caso que el futbolista decida unilateralmente rescindir su contrato, nos encontraremos frente a una Cláusula de Rescisión, está va incluida en el contrato de trabajo. En la práctica se utiliza cuando un club quiere adquirir a un jugador de otra entidad, pero esta última no está dispuesta a negociar su transferencia, por lo que el club que quiere adquirir al jugador paga su cláusula de rescisión para liberarlo y luego firmar con el deportista un contrato de trabajo para que pertenezca a su plantilla. Usualmente las cifras que se pactan en las cláusulas de rescisiones son bastante más elevadas que el valor real de mercado del futbolista, esto se debe, por ejemplo, a que el club desea conservar su patrimonio en futbolistas o bien, que el jugador es joven y tenga un potencial mayor valor de mercado cuando evolucione en su juego. (Real Decreto 1006/85, art 13, 1985)

Este literal I es la razón del caso mediático de Lionel Messi el cual también ha puesto en vilo al mundo jurídico deportivo con la cláusula de rescisión.

En conclusión el tema frente el derecho deportivo sigue siendo un poco novedoso y atrasado en Colombia somos un país en desarrollo jurídico deportivo que va avanzando con los años y no tiene regulación actualizada eficiente frente a problemas jurídicos como el de las prórrogas unilaterales en los contratos de futbol, para materializar esta afirmación es que la Federación Colombiana de Futbol apenas hace pocos años creó su propio tribunal de arbitramento mientras otras federaciones como la argentina o española lo contienen hace años, también hay que tener en cuenta que la FIFA ha sido un poco permisiva con sus indicaciones debido a su carácter de organismo de carácter privado ya que deja la regulación de aspectos específicos a las asociaciones o federaciones de cada país y da un reglamento (Reglamento Sobre estatutos y transferencia de jugadores) muy genérico con muchos vacíos normativos como el de las prórrogas.

Como lo vimos en el segundo capítulo existen varias decisiones que dan nota de los conflictos generados por las prórrogas y como los clubes aprovechan para hacer una especie de retención del jugador también en los órganos jurisdiccionales el ámbito deportivo es asumido por tribunales de arbitramento principalmente debido a su calidad de jurisdicción especial así se le considera ya que no se puede mirar a un jugador de futbol como un trabajador de una actividad ordinaria y ellos tienen aspectos muy distintos que exigen esta regulación especial y como estos tribunales influyen en las decisiones deportivas como lo son la cámara de resolución de conflicto de la FIFA los tribunales de cada federación y el máximo órgano que es el TAS.

Finalmente la regulación de diferentes países dan muestra del atraso normativo jurídico deportivo hablando de Colombia, ver a países como Argentina con asociaciones tan sólidas y bien conformadas como la AFA y por parte del estado y de la FAA por parte de los mismos gremios

futboleros y jugadores , llegar a convenios colectivos priorizando al jugador y defendiendo sus<sup>61</sup> derechos es realmente admirable, también por parte de AUF en Uruguay, una federación tan sólida que se nota con estatutos de jugadores, árbitros y decisiones propias como la de aplicar las prórrogas para sus clubes locales y en general los aspectos deportivos tan novedosos y actualizados y esto es reflejado en los torneos internacionales ya que su buena regulación y organización los ha llevado a crear estrategias y subirlos a la cima del futbol a tal punto que han sido ambos países ganadores de varios mundiales, sus clubes siempre son importantes en los torneos continentales y mundiales y sus jugadores están categorizados como de los mejores del mundo, finalmente España que también queríamos registrar un país europeo pues allá se encuentran las mejores ligas del mundo consideradas por el gremio futbolero y España es pionera de regulaciones futbolísticas en Europa en compañía de Inglaterra e Italia. También y al igual que Argentina, Uruguay y España desde que empezó a ponerle atención al futbol como algo más que un deporte empezó con proyectos y organizaciones y ha crecido a hasta ser considerada su liga de futbol la mejor del mundo con los jugadores más cotizados del mundo futbolero, llegar a ganar un mundial y esto expertos lo atribuyen a su gran organización normativa.

Finalmente con este trabajo se pretendió analizar la existencia de la falencia normativa en el contrato laboral de los jugadores de futbol en el tema de las prórrogas unilaterales pero hay que dejar claro que quedan temas por abordar como la transferencia de jugadores, los derechos de formación y muchos más, tenemos confianza de que en Colombia se va a ir desarrollando un mejor ordenamiento jurídico y con sus últimas apariciones en los mundiales más recientes y la eficiencia de sus jugadores en los torneos internacionales Colombia pueda llegar a un nivel importante en el Derecho Deportivo.

## Bibliografía

### Referencias

- Estatutos de la FIFA, (2020) Art 2. Federation internationale de Football Association (FIFA).  
<https://resources.fifa.com/image/upload/fifa-statutes-2020.pdf?cloudid=hdkaolpj72hvi3piebfq>
- Página oficial de la FIFA. (2020). Federaciones Miembros de la FIFA.  
<https://es.fifa.com/associations/#conmebol>
- Estatutos de CONMEBOL, (2020) Art 1. Confederación Sudamericana de Futbol (CONMEBOL). <https://www.conmebol.com/sites/default/files/docs2020/Estatutos-Conmebol-2020-esp.pdf>.
- Resolución 2798, (2011). Art 2 Federación Colombiana de Futbol. <https://fcf.com.co/wp-content/uploads/2019/04/Estatuto-del-Jugador-2018.pdf>.
- Portal el empleo. (2013). Proyecto de ley del futbol busca reivindicar la situación lanoral de los deportistas. Vol 1 p.16 <https://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/proyecto-de-ley-del-futbol-busca-reivindicar-la-situacion-laboral-de>
- Codigo Sustantivo del trabajo – Ley 3743, (1950) (Republica de Colombia).  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Federation internationale de Football Association (FIFA), (2019). Art. 18  
<https://resources.fifa.com/image/upload/reglamento-sobre-el-estatuto-y-la-transferencia-de-jugadores-junio-2019.pdf?cloudid=o5g4zec5mrcndsl8h3ip>
- Fernández C., (2017). Contratación laboral de los jugadores en Colombia. (Trabajo de grado Universidad Católica).

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15062/1/Contrataci%C3%B3n%20laboral%20de%20los%20jugadores%20de%20futbol%20en%20Colombia.pdf>

- Ministerio de Trabajo de Colombia, (2020).

<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

- Decreto 1670, (2019). Art. 2 Presidencia de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=100164#:~:text=El%20Ministerio%20del%20Deporte%20tendr%C3%A1,del%20tiempo%20libre%20y%20la>

- Valencia Trujillo. (2018). La relación entre el derecho y el futbol es estrecha y de antaño.(p.1)

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/en-ejercicio/educacion-y-cultura/la-relacion-entre-el-derecho-y-el-futbol-es-estrecha-y-de>

- Galan Gutierrez, C. (2015). Nominas, seguridad social y contratación laboral . Madrid: FC EDITORIAL.

- Corte Constitucional (1998, 03 junio ). Sentencia T-302/98 (Alejandro Martínez Caballero,

M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/t-302->

[98.htm#:~:text=T%2D302%2D98%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Dentro%20de%20los%20fines%20del,b%C3%BAsqueda%20de%20un%20orden%20justo](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/t-302-98.htm#:~:text=T%2D302%2D98%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Dentro%20de%20los%20fines%20del,b%C3%BAsqueda%20de%20un%20orden%20justo)

- Valencia, T., (2018). La relación entre el derecho y el futbol es estrecha y de antaño. Ámbito

Jurídico, vol. 25 p.1 <https://www.ambitojuridico.com/noticias/en-ejercicio/educacion-y-cultura/la-relacion-entre-el-derecho-y-el-futbol-es-estrecha-y-de>

- Ley 1150, (2007). Art 28 Presidencia de la Republica.

[https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3656\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3656_documento.pdf)

- Ministerio de Trabajo de Colombia, (2018).

64

<http://pqrsd.mintrabajo.gov.co/atencionenlinea/preguntasfrecuentes.jsp?q=categoria&v=185&page=2>

- Ley 820, (2003). Art. 6 Presidencia de Colombia.

[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/lev\\_0820\\_2003.html#CAPITULO%20I](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/lev_0820_2003.html#CAPITULO%20I)

## I

- Blanco y Fechenbach Abogados S.L.P (2015). <https://blafe-abogados.com/las-prorrogas-unilaterales-de-renovacion>

- Cámara de resolución de conflictos de la FIFA (2014, 30 de julio). Decisión del 30 de julio de 2014 (Thomas Grimm, vicepresidente)

<https://resources.fifa.com/image/upload/0714072.pdf?cloudid=nic6vemxudemba92rnvh>

- Constitución política de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia-1991.

[https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-](https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25#:~:text=Art%C3%ADculo%2025.,en%20condiciones%20dignas%20y%20justas)

[25#:~:text=Art%C3%ADculo%2025.,en%20condiciones%20dignas%20y%20justas](https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25#:~:text=Art%C3%ADculo%2025.,en%20condiciones%20dignas%20y%20justas)

-Libertad de trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo (2015).

<file:///D:/Users/Vilma%20Lezcano/Downloads/Dialnet->

[LibertadDeTrabajoDerechoAlTrabajoYDerechoDeEstabil-7792442.pdf}](LibertadDeTrabajoDerechoAlTrabajoYDerechoDeEstabil-7792442.pdf)

- Estatuto del jugador uruguayo, (2019). Art 5 Asociación Uruguaya de Fútbol.

[file:///D:/Users/Vilma%20Lezcano/Downloads/Estatuto%20del%20jugador%20\(1\).pdf](file:///D:/Users/Vilma%20Lezcano/Downloads/Estatuto%20del%20jugador%20(1).pdf)

-El cuadro 1 es de producción propia





