

RESUMEN

IMPORTANCIA DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES EN EL RÉGIMEN LABORAL COLOMBIANO

A través de este trabajo se estudiará la importancia de la existencia de un contrato de trabajo especial para los deportistas profesionales colombianos, haciendo mayor énfasis en los futbolistas por ser esta la actividad deportiva de mayor importancia y repercusión a nivel mundial.

Este tipo de contrato es bastante novedoso en el mundo debido a la tardía configuración de la práctica deportiva como una auténtica actividad laboral, razón por la cual la legislación colombiana aún no se ha ocupado formalmente del tema; pero es un hecho que está en mora de hacerlo porque la actividad deportiva cada día toma mayor fuerza y relevancia en todo el planeta, en consecuencia cada vez más gente hace del deporte su modo de vida, por lo tanto se hace indispensable que a estas personas se les garantice una normatividad especial para que puedan desarrollar normalmente el trabajo que han elegido como su medio de subsistencia.

En este orden de ideas, es una realidad que el deporte ha dejado de ser un aspecto accesorio más de la vida cotidiana para pasar a ser, en la actualidad, una actividad profesional que se ha convertido en un fenómeno cultural, social y económico de proporciones y alcances inimaginables. Así, los hechos nos indican que la actividad deportiva además de ser un espacio para el esparcimiento y entretenimiento, se ha vuelto un espectáculo de masas que atrae los medios publicitarios y por consiguiente se ha convertido en uno de los negocios más rentables del mundo, por no decir el más, que está siendo aprovechado por todo tipo de personas para hacer grandes fortunas.

En esta medida, es apenas lógico que la relación laboral que surge entre los verdaderos actores de dicha actividad, es decir; los deportistas, y sus empleadores, los clubes o entidades deportivas, es una relación muy particular por todo lo que ella implica, por ende se hace necesario una reglamentación específica para los contratos de trabajo que de ahí se desprenden, ya que es un hecho que el deporte profesional no se puede tomar como una actividad laboral común y corriente, pues surgen elementos nuevos que deben ser tomados en cuenta, tales como: el mercadeo de la imagen publicitaria, los contratos televisivos, los contratos de patrocinio, etc., además de otras instituciones ya existentes en los contratos laborales ordinarios que deben ser revisadas y

ajustadas a las necesidades propias de la actividad, como lo son: el horario, los descansos, la retribución, por solo nombrar algunas de ellas

En conclusión, se puede decir que el contrato de trabajo de los deportistas profesionales es la máxima expresión de la relación acá existente y de la prestación deportiva comprometida en el mismo. De tal suerte que el tema debe ser regulado adecuadamente ajustándolo a la naturaleza de la actividad, para que haya absoluta claridad en lo referente a las normas aplicables al mismo, razón por la cual espero que este trabajo sea por lo menos la puerta que abra el camino para el estudio profundo del mismo en nuestro ordenamiento.

**IMPORTANCIA DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO
DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES
EN EL RÉGIMEN LABORAL COLOMBIANO**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL
BOGOTÁ, D.C.
2003**

**IMPORTANCIA DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO
DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES
EN EL RÉGIMEN LABORAL COLOMBIANO**

Tesis de grado para optar al título de Abogado
Presentada por FELIPE CÁRDENAS CASTRO
Director ANDRÉS CHARRIA SÁENZ

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL
BOGOTÁ, D.C.
2003**

DEL REGLAMENTO DE LA UNIVERSIDAD

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de grado, sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica, y porque el trabajo no contenga ataques y polémicas puramente personales, antes bien, se vea en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”

Reglamento de la Pontificia Universidad Javeriana Artículo 23 de la Resolución No. 13 de 1964.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. EL ORDENAMIENTO JURÍDICO DEPORTIVO	4
1.1. LA DIMENSIÓN SOCIAL, CULTURAL Y ECONÓMICA DEL DEPORTE	4
1.2. DIMENSIÓN JURÍDICA DEL DEPORTE	7
1.2.1. El derecho deportivo	7
1.2.2. Relación entre el ordenamiento jurídico deportivo interno y el ordenamiento deportivo jurídico internacional	9
1.2.3. Derecho laboral del deporte: configuración del deporte como actividad laboral especial	14
2. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL	18
2.1. EL DEPORTISTA PROFESIONAL	18
2.1.1. Concepto y alcance del deportista profesional	18
2.1.2. Supuestos de inclusión en este régimen laboral	19
2.1.2.1. Requisitos	19
2.1.2.1.1. Dedicación a la práctica del deporte	19
2.1.2.1.2. Voluntariedad	20
2.1.2.1.3. Regularidad	20
2.1.2.1.4. Ajenidad	21

2.1.2.1.5. Dependencia	22
2.1.2.1.6. Retribución	22
2.1.3. Capacidad	23
2.1.3.1. Edad	23
2.1.3.2. Nacionalidad	24
2.1.4. Distinción entre deportista profesional y aficionado	24
2.1.5. Relación entre deportistas profesionales y Federaciones Nacionales	26
2.2. EL EMPLEADOR DEPORTIVO	28
3. EL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEPORTISTA	
PROFESIONAL: NACIMIENTO Y DURACIÓN DEL CONTRATO	30
3.1. ASPECTOS FORMALES	30
3.1.1. Forma escrita	30
3.1.2. Número de ejemplares	31
3.1.3. Registro ante el Instituto Colombiano del Deporte (Col deportes)	31
3.1.4. La Licencia Federativa	32
3.2. CONTENIDO DEL CONTRATO	34
3.2.1. Contenido mínimo	34
3.2.2. Contenido discrecional	35
3.2.3. Mediación en la contratación	35
3.2.4. Modalidades de contratación	37
3.2.4.1. Contratación a término fijo o por tiempo determinado	37
3.2.4.2. Contratación por un conjunto de actuaciones deportivas	38
3.2.5. Periodo de prueba	38

3.3. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO	39
3.3.1. Intuito Persona	39
3.3.2. Formal	39
3.3.3. Contrato por tiempo determinado	40
3.3.4. Oneroso	40
3.3.5. Bilateral	40
3.3.6. Conmutativo	40
3.3.7. Continuo	40
3.3.8. Exclusivo	41
3.4. DURACIÓN DEL CONTRATO	41
3.4.1. Carácter temporal del contrato	41
3.4.2. La prórroga de los contratos	42
4. EL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES	44
4.1. DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS	44
4.1.1. Consideraciones generales	44
4.1.2. Deber de diligencia y deber de obediencia	45
4.1.3. Libertad de expresión	48
4.1.4. Derecho al honor y a la intimidad	40
4.1.5. Derecho a la ocupación efectiva	50
4.2. REMUNERACIÓN: SALARIAL Y NO SALARIAL	51
4.2.1. Análisis de la estructura salarial	51
4.2.1.1. Prima de contratación o fichaje	52

4.2.1.2. Prima de partido	53
4.2.1.3. Sueldo mensual	53
4.2.1.4. Pagas extraordinarias	54
4.2.1.5. Plus o bonificación de antigüedad	54
4.2.1.6. Derechos de explotación de imagen	54
4.2.1.7. Otras retribuciones	56
4.2.2. Estructura no salarial: aspectos económicos que no son considerados como integrantes del salario	56
4.3. JORNADA	57
4.3.1. Contenido: prestación efectiva ante el público y entrenamientos	57
4.3.2. Concentraciones y desplazamientos	58
4.4. DESCANSOS Y VACACIONES	60
4.4.1. Descanso semanal	60
4.4.2. Fiestas laborales y permisos	60
4.4.3. Vacaciones anuales	61
4.5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	62
4.5.1. Encuadre jurídico	62
4.5.2. Capacidad de los reglamentos de régimen interno para establecer sanciones	64
4.5.3. Admisión de multas económicas por faltas	64
5. CESIONES TEMPORALES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES	66
5.1. CESIONES TEMPORALES	66

5.1.1. Concepto y naturaleza jurídica	66
5.1.2. Consecuencias jurídicas de las cesiones temporales	68
5.1.2.1. Duración	68
5.1.2.2. Subrogación del Club o Entidad Deportiva Cesionaria	69
5.1.2.3. Contraprestaciones económicas	70
5.2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO	71
5.3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO	72
5.3.1. Mutuo acuerdo entre las partes	72
5.3.2. Expiración del tiempo convenido	73
5.3.3. Cumplimiento del contrato	73
5.3.4. Muerto o lesión del deportista	74
5.3.5. Disolución o liquidación del Club o Entidad Deportiva	75
5.3.6. Crisis del Club o Entidad Deportiva	75
5.3.7. Causas válidamente consagradas en el contrato	78
5.3.8. Despido del deportista	77
5.3.8.1. Voluntad del deportista	77
5.3.8.1.1. Sin causa imputable al Club o Entidad Deportiva	77
5.3.8.1.2. Por causa imputable al Club o Entidad Deportiva	79
5.3.2. Inhabilitación o suspensión federativa del deportista profesional	80
CONCLUSIONES	81
BIBLIOGRAFÍA	98

INTRODUCCIÓN

A través de este trabajo se estudiará la importancia de la existencia de un contrato de trabajo especial para los deportistas profesionales colombianos, haciendo mayor énfasis en los futbolistas por ser esta la actividad deportiva de mayor importancia y repercusión a nivel mundial.

Este tipo de contrato es bastante novedoso en el mundo debido a la tardía configuración de la práctica deportiva como una auténtica actividad laboral, razón por la cual la legislación colombiana aún no se ha ocupado formalmente del tema; pero es un hecho que está en mora de hacerlo porque la actividad deportiva cada día toma mayor fuerza y relevancia en todo el planeta, en consecuencia cada vez más gente hace del deporte su modo de vida, por lo tanto se hace indispensable que a estas personas se les garantice una normatividad especial para que puedan desarrollar normalmente el trabajo que han elegido como su medio de subsistencia.

En este orden de ideas, es una realidad que el deporte ha dejado de ser un aspecto accesorio más de la vida cotidiana para pasar a ser, en la actualidad, una actividad profesional que se ha convertido en un fenómeno cultural, social y

económico de proporciones y alcances inimaginables. Así, los hechos nos indican que la actividad deportiva además de ser un espacio para el esparcimiento y entretenimiento, se ha vuelto un espectáculo de masas que atrae los medios publicitarios y por consiguiente se ha convertido en uno de los negocios más rentables del mundo, por no decir el más, que está siendo aprovechado por todo tipo de personas para hacer grandes fortunas.

En esta medida, es apenas lógico que la relación laboral que surge entre los verdaderos actores de dicha actividad, es decir; los deportistas, y sus empleadores, los clubes o entidades deportivas, es una relación muy particular por todo lo que ella implica, por ende se hace necesario una reglamentación específica para los contratos de trabajo que de ahí se desprenden, ya que es un hecho que el deporte profesional no se puede tomar como una actividad laboral común y corriente, pues surgen elementos nuevos que deben ser tomados en cuenta, tales como: el mercadeo de la imagen publicitaria, los contratos televisivos, los contratos de patrocinio, etc., además de otras instituciones ya existentes en los contratos laborales ordinarios que deben ser revisadas y ajustadas a las necesidades propias de la actividad, como lo son: el horario, los descansos, la retribución, por solo nombrar algunas de ellas

En conclusión, se puede decir que el contrato de trabajo de los deportistas profesionales es la máxima expresión de la relación acá existente y de la prestación deportiva comprometida en el mismo. De tal suerte que el tema debe

ser regulado adecuadamente ajustándolo a la naturaleza de la actividad, para que haya absoluta claridad en lo referente a las normas aplicables al mismo, razón por la cual espero que este trabajo sea por lo menos la puerta que abra el camino para el estudio profundo del mismo en nuestro ordenamiento.

1. EL ORDENAMIENTO JURÍDICO DEPORTIVO

1.1. LA DIMENSIÓN SOCIAL, CULTURAL Y ECONÓMICA DEL DEPORTE

Como bien sabemos, el surgimiento de la actividad deportiva en sus múltiples modalidades se remonta a la aparición misma de la humanidad, pues el juego y los deportes son inherentes a la naturaleza del hombre. Si uno se fija bien, dondequiera que ha existido un grupo o conglomerado humano, necesariamente se ha practicado una actividad deportiva o por lo menos una actividad asimilable al deporte, entendiendo como tal, “aquella ocupación en la que se combina de una u otra manera el juego, la actividad física, la competición, la gratuita confrontación consigo mismo, con lo demás o con la naturaleza”¹, todo esto bajo el supuesto de que dicha actividad o práctica está enmarcada dentro de ciertas reglas que sus practicantes deben respetar.

De este modo, la práctica de la actividad deportiva se ha expandido a lo largo y ancho de todo el mundo, dando paso al nacimiento de distintas disciplinas tanto a

¹ REAL FERRER, Gabriel. Derecho público del deporte. Madrid: s.e., 1991. p. 41.

nivel individual como colectivo, de tal suerte que el número de practicantes ha ido y seguirá aumentando progresivamente, sin importar que aquellos lo hagan por diversión, entretenimiento, ocio, salud, competición o en algunos casos que se lo tomen como su actividad económica permanente.

Como consecuencia de esta amplia y continua difusión de la actividad deportiva, se puede decir que esta práctica ha tenido una profunda transformación que se ve reflejada en el mundo moderno. Pues antiguamente se trataba de actividades sencillas donde los participantes entre sí concertaban la fórmula para la organización de la competición, de tal manera que los posibles problemas organizacionales tenían una solución simple. En cambio, con el pasar del tiempo, este tipo de problemas han aumentado en número y complejidad, ya que todas las relaciones que se derivan de la práctica del deporte terminan por afectar a todas aquellas personas en el mundo que se dedican al mismo.

Siendo esta la situación, se pueden nombrar algunos de los cambios más sobresalientes que ha tenido el deporte como consecuencia de la mencionada transformación: a) la duración del juego y la dimensión espacial se han hecho ilimitadas, b) las estructuras organizativas del juego han tenido que ser modificadas, perfeccionadas y adaptadas a las nuevas tareas, c) las mismas estructuras organizativas de las instituciones y organismos burocráticos, han alcanzado tal grado de complejidad, que se le confiere una gran importancia sociológica, pero sobre todo jurídica, y d) poco a poco se ha ido creando una

perceptiva sobre los modos más racionales y útiles de ejecución de los ejercicios y competiciones a tal punto que se ha incorporado un conjunto de reglas para el ejercicio, vinculando a los deportistas a que desarrollen y perfeccionen la práctica de su actividad a tales preceptos².

Entonces, cuando la práctica deportiva trasciende más allá del entorno aislado y personal, espacial y temporal, en el que originalmente se desarrolló, para pasar a involucrar facetas culturales, económicas, sociales y políticas, como ocurre en la actualidad, es imprescindible una regulación jurídica del hecho deportivo, puesto que hoy en día, el deporte dejó de ser un ejercicio físico entendido como mero juego, ni siquiera puede ser considerado como un espectáculo catalizador de pasiones y rivalidades, ya que se ha convertido en un producto de consumo, un medio muy rentable de publicidad y un instrumento de poder e influencia social³.

Siendo esta la situación y pese a la enorme proyección de la práctica deportiva, es una realidad que esta no ha venido acompañado de un adecuado sistema normativo, ni siquiera en sus aspectos más elementales, a tal punto que hasta épocas muy recientes el mundo deportivo no ha abierto sus puertas al Derecho y más concretamente al ámbito de regulación y protección jurídico-laboral, de tal

² MARANI TORO, Alberto. Derecho y deporte. Buenos Aires, s.e., 1972. pp. 240–242.

³ DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. Cuadernos de la Cátedra del Derecho del Trabajo, Buenos Aires: s.e., 1998. p. 46.

manera que a la fecha aún existe rechazo al respecto, además de una clara falta de adaptación entre la norma y su objeto.

1.2. DIMENSIÓN JURÍDICA DEL DEPORTE

1.2.1. El derecho deportivo. En primer lugar hay que decir que “el Derecho del Deporte es la disciplina que se encarga de abordar el fenómeno deportivo desde los distintos ámbitos del derecho y a la vez posibilita generar intercambios interdisciplinarios que permiten analizar con mayor amplitud y riqueza científica todas las manifestaciones del objeto de estudio: el deporte”⁴.

De este modo, diferentes autores se han planteado la posible autonomía del Derecho del Deporte, llegando casi unánimemente a la conclusión negativa a cerca de la misma, argumentando que le faltan dos de los requisitos esenciales para ello, que son los conceptos y categorías propias, por un lado, y los principios singulares por el otro, de tal suerte que no habría un Derecho del Deporte en sentido estricto como norma del ordenamiento jurídico independiente con vida propia con respecto de las restantes áreas del Derecho, sino que nos encontraríamos con un Derecho Tributario en materia de deporte, un Derecho Mercantil en materia de deporte y un Derecho laboral en materia de deporte.

⁴ FREGA NAVIA, Ricardo. Contrato de trabajo deportivo. Buenos Aires, s.e., 1999. p. 10.

Con respecto a lo anterior, considero que hay una apreciación equivocada frente al tema, porque a mi juicio los elementos para poder predicar la autonomía de una disciplina jurídica están dados en este caso. A saber, existe una autonomía objetiva que está determinada por la existencia de un conjunto de relaciones sociales que por su naturaleza y particularidades necesitan un determinado grado de desarrollo para lo cual demandan un ordenamiento jurídico propio, cosa que el deporte genera espontáneamente. Por otra parte, tenemos que el ordenamiento deportivo supone un grupo de reglas que implica un conjunto sistemático de normas, y a la vez, expresa cierta homogeneidad en las relaciones y en las normas que lo componen, lo cual se ve reflejado claramente en el fin de estas mismas, que no es otro que el funcionamiento y mejoramiento de la actividad deportiva.

Así mismo, se puede afirmar que sí existen principios propios del Derecho Deportivo, con lo cual se tendría la autonomía conceptual, dentro de los cuales podemos nombrar los siguientes: a) subordinación al ordenamiento constitucional, b) reconocimiento, protección y promoción del deporte como derecho colectivo, c) promoción estatal, d) no discriminación, e) tutela jurídica eficaz, necesaria y proporcional, f) acceso a la jurisdicción y g) especialidad. De este modo, es evidente que el Derecho del Deporte sí podría gozar de su propia autonomía que en estos días aún se niega pero que muy seguramente en un futuro no muy lejano se le otorgará y hasta podría pensarse en que en algún momento se de la

posibilidad de crear un código donde se recopile toda la legislación referente al deporte.

Planteada así la situación, considero un error el que no exista un tratamiento científico, unitario y sistemático de lo jurídico-deportivo, puesto que es una realidad innegable que la magnitud de la actividad así lo amerita. Entonces, por el momento, no queda otra opción más que encuadrar este estudio dentro de lo que se puede denominar Derecho Laboral del Deporte, el cual debe ser entendido como un conjunto de normas carente de autonomía propia que regulan los aspectos laborales de la actividad deportiva de carácter profesional. Pero siempre con la esperanza de que prontamente se pueda estudiar como una disciplina totalmente autónoma e independiente de las demás, pues a mi juicio esto sería lo más lógico.

1.2.2. Relación entre el ordenamiento jurídico deportivo interno y el ordenamiento deportivo jurídico internacional. Como primera medida hay que decir que el deporte profesional siempre ha estado regulado por una normatividad propia de carácter extra estatal hecha a la medida de las necesidades derivadas de su propia naturaleza, de tal manera que a través de este ordenamiento jurídico se intenta regular la mayoría de las relaciones que de la práctica deportiva, de cada deporte en especial, se desprenden.

Así, este ordenamiento jurídico es de carácter originario, ya que no existe otro superior en el tema al que deba su legitimidad, la cual proviene del vínculo deportivo, voluntario y convencional, que une a los individuos y organizaciones que se adscriben al movimiento deportivo mundial. Se habla de que dicho ordenamiento es internacional porque su ámbito territorial se extiende por todo el mundo, pero de igual forma, al decir que es extra estatal significa que los Estados no son los sujetos de ese ordenamiento, sino las unidades territoriales sobre las que se asientan y extienden su jurisdicción, que no son otros que las instituciones deportivas de alcance nacional.

Entonces, el ordenamiento jurídico internacional es complejo, pues de él dependen distintos ordenamientos internacionales configuradores de los diversos deportes. De tal manera que cada deporte se estructura internacionalmente en una organización única, en cuyo vértice se encuentra la federación o comité olímpico internacional correspondiente, obteniendo como resultado el que la suma de todas las organizaciones principales, se llama trama federativa u olímpica respectivamente. De este modo, es claro que la organización deportiva está constituida por estas dos estructuras paralelas pero estrechamente relacionadas: la trama olímpica y la trama federativa.

En este sentido, las federaciones son agrupaciones privadas con competencias internacionales que dirigen el deporte a nivel mundial y que asumen la responsabilidad de su organización y gestión, ejercen funciones normativas y

disciplinarias de alcance mundial y de carácter sectorial vinculado a las federaciones nacionales respectivas. A su vez, las federaciones nacionales y territoriales ejercen las mismas funciones pero únicamente en su territorio. Por otra parte, el deporte federativo tiene como misión el fomento de una actividad deportiva específica para lo cual realiza las funciones relativas al establecimiento de reglas técnicas y de competición de la respectiva disciplina. Entonces, se puede decir que las federaciones representan un determinado deporte en un determinado territorio y es por eso que en ellas rige el principio de especialidad.

Por su lado, la estructura o trama olímpica tiene como función la de preservar el ideal olímpico como instrumento de mejora de los individuos y de entendimiento de los pueblos, cuya materialización es la celebración de los Juegos Olímpicos. Así, el Comité Olímpico Internacional (COI) dirige y controla todas las cuestiones relativas a la aplicación de las reglas olímpicas y a la organización de los juegos, sin intervención en la formulación de las reglas técnicas de cada deporte. Los comités nacionales tienen la responsabilidad de organizar las participaciones en los juegos olímpicos, por eso, mientras el COI representa el movimiento olímpico y los comités nacionales a ese mismo movimiento pero en sus respectivos países, las federaciones representan los distintos deportes.

De esta manera, las relaciones que se pueden establecer entre un ordenamiento jurídico internacional y el orden jurídico interno de un Estado se pueden sintetizar de la siguiente manera:

“a) Neutralidad: Un ordenamiento 1 permite a otro ordenamiento 2 que elabore y aplique sus normas sin apoyarlo ni atacarlo y sin retroceder ni negar sus efectos. Esto quiere decir que los dos ordenamientos pueden convivir simultáneamente sin chocar pues ambos reconocen la validez y autonomía del otro.

b) Sostén: Un ordenamiento 1 proporciona una ayuda material directa a los mandatos de un ordenamiento 2 y acepta en el interior de su esfera de competencias dotar de efectos a las normas de 2. Esta actitud supone para el ordenamiento 2 una situación de cierta subordinación respecto de 1, al que deberá amoldarse para conseguir su protección. En esta relación se refleja claramente la dependencia que puede existir entre un ordenamiento y otro, ya que de no existir ese soporte y posterior aceptación del uno hacia el otro lo más probable es que ese segundo careciera absolutamente de validez.

c) Autoridad: Esta clase de vinculación se materializa cuando un ordenamiento impone su voluntad a los organismos del ordenamiento 2, estableciendo entre los dos una relación de in cuestionada superioridad y subordinación. Acá estamos frente al típico caso en que el ordenamiento subordinado carece totalmente de autonomía y por lo tanto todas sus decisiones están sujetas a lo que su superior disponga.

d) Concurrencia: Se verifica cuando el ordenamiento 1 emula al 2. De esta manera establece reglas que se dirigen a los mismos sujetos a propósito de los mismos hechos y para conseguir el mismo fin, se fija un objetivo idéntico pero utilizando sus propios medios y buscando eventualmente reservarse la totalidad del evento. En este caso lo que ocurre es que un ordenamiento toma como ejemplo a otro y lo copia exactamente solo que ajustándolo a sus necesidades.

e) Hostilidad: Se revela cuando un ordenamiento trata coactivamente de eliminar a otro, no solo sustituyendo sus normas por otras contrarias y sancionando su incumplimiento, sino también alterando los fines que el ordenamiento contrario persigue. En este evento los dos ordenamientos chocan frontalmente a tal punto que se desconocen entre si”⁵.

Siendo esta la situación, el ordenamiento deportivo internacional queda sujeto a la aprobación del Estado, y a partir de este punto el ordenamiento deportivo interno será el que el Estado quiera que sea, de tal suerte que el ordenamiento deportivo no se puede abstraer de las normas del Estado, puesto que entre uno y otro deben conformar una unidad. Entonces, por un lado tenemos el ordenamiento jurídico internacional que es de naturaleza privada puesto que emana de organizaciones no gubernamentales, pero que desde luego cumple con las

⁵ REAL FERRER, Gabriel. Derecho publico del deporte, Madrid: s.e., 1991. p. 132.

características de un ordenamiento jurídico originario. Y por el otro, tenemos una serie de ordenamientos deportivos internos que están integrados por una serie de normas públicas y privadas que tiene como denominador común el regular las relaciones jurídico-deportivas.

Por último, cabe hacer una breve explicación a cerca de la aplicación de las normas emanadas de los diferentes entes deportivos internacionales, FIFA, COI y demás, en concordancia con la regulación que hace cada federación en su propio país para cada deporte en específico, la cual además debe estar acorde a toda la legislación nacional. Entonces, hay que decir que las nombradas entidades internacionales tienen su propia normatividad, de tal suerte que todas las federaciones que deciden adscribirse o adherirse voluntariamente a ellas, quedan inmediatamente obligadas a respetar lo que dicho ordenamiento les impone, en cuanto esto no sea contrario a la ley y haga referencia a la actividad deportiva, sin perjuicio de que en muchos temas la potestad reglamentaria sea delegada en las mismas federaciones, pues como es obvio, estas se encargan de ajustar y adaptar todas esas disposiciones a la legislación propia de cada país, ya que en muchos casos es imposible la aplicación de ciertas normas puesto que se contraponen con el ordenamiento interno que no puede ser desconocido de ninguna manera por la normatividad que emana de estos entes privados internacionales. De este modo, lo que se tiene que hacer siempre, para poder aplicar las diferentes disposiciones, es buscar una armonía entre ambos ordenamientos, función que le corresponde a

las federaciones que deben lograr respetar tanto la legislación nacional como las disposiciones de sus superiores jerárquicos a nivel deportivo.

En este orden de ideas y teniendo en cuenta que existen dos ordenamientos o esferas que deberían conformar una unidad, pero que en realidad chocan constantemente, sería bueno que se comenzara a debatir sobre la necesidad de contar con una declaración y luego un tratado sobre el deporte en sus aspectos generales y particulares. Cosa que es totalmente distinta a pensar que el ordenamiento jurídico internacional que emana de la FIFA y el COI constituyan un orden jurídico al que deben someterse los Estados.

1.2.3. Derecho laboral del deporte: configuración del deporte como actividad laboral especial. Como bien se ha venido diciendo, el deporte deja de ser una actividad recreativa cuando los deportistas deben dedicar gran parte de su tiempo a una intensa preparación física y técnica para que su rendimiento en la competición sea óptimo de acuerdo a sus capacidades, de tal suerte que a partir de este instante ellos hacen de esto su actividad económica permanente, es decir; se convierten en deportistas profesionales.

La situación planteada anteriormente cada vez se da con mayor frecuencia y ya es hora de que los Estados dejen esa desidia normativa para con el tema, pues es un problema cada vez mayor, ya que día a día hay más gente que se dedica profesionalmente al deporte y por lo tanto no puede seguir existiendo ese vacío

que en la actualidad muchas legislaciones mundiales, entre ellas la colombiana, aún tienen, pues esto está siendo aprovechado por las entidades deportivas o clubes que abusan en la autorregulación del tema por no existir normas obligatorias al respecto.

Se podría decir que una de las razones de dicha desidia normativa por parte de los estados, tenía que ver con que anteriormente el trabajo de los deportistas profesionales se miraba como un mero espectáculo o manifestación artística, lo cual ya no ocurre, pues en la actualidad es bien sabido que esto es solo uno de los puntos de vista desde donde se le puede mirar, pero que en ninguna medida puede restarle importancia a los aspectos jurídico-laborales del vínculo existente entre el deportista y su entidad deportiva, puesto que detrás de cada partido o encuentro, que es la máxima expresión del deporte, existe una intensa actividad destinada a la preparación física, psíquica y técnica de los jugadores profesionales, en la que suceden una serie de circunstancias que requieren una adecuada intervención normativa del derecho del trabajo, porque el deportista que brinda el espectáculo ante miles o millones de aficionados ha suscrito previamente un contrato de trabajo que lo convierte inmediatamente en sujeto de la relación laboral.

En esta medida, y entendiendo la situación real de los deportistas profesionales en el mundo, que cada día son más, es necesario que las distintas legislaciones de cada país se ocupen debidamente del tema para adaptarse a la realidad, como es

normal dentro del derecho, pues algunas naciones siguen ciegas frente a un tema que ya debería tener su normatividad específica. Pero para ello, es necesario que se comprenda que el deporte no es una actividad común y corriente, sino especial y como tal se le debe considerar para poder abordar el tema adecuadamente, pues de lo contrario estaríamos estancados en etapas ya superadas por las legislaciones que ya regularon el tema partiendo de esa base.

Por lo anterior, y para no incurrir en el error de comenzar a trabajar todo un tema con las bases equivocadas, a continuación se explicará el proceso evolutivo que ha tenido que sufrir la práctica deportiva para ser considerada una actividad especial dentro del régimen laboral y así mismo para ameritar su propia reglamentación. Entonces, hay que decir que esta relación contractual tuvo una evolución gradual pasando de la exclusión total de la actividad deportiva del ámbito laboral hasta llegar a ser aceptada como una relación laboral especial, teniendo como etapa intermedia la consideración de ser una actividad laboral común y corriente, etapa en la cual aún se encuentra la legislación colombiana puesto que en ella todavía no se contempla el contrato de trabajo de los deportistas profesionales.

De esta manera, para llegar a esta última etapa, la de la aceptación como actividad laboral especial, el primer paso fue establecer que este tipo de contrato no se adecuaba totalmente ni a los elementos del contrato de trabajo común ni al de los de arrendamiento de servicios, como algunos lo sugerían. Así, se le

clasificó en el tipo de contratos denominados mixtos, y dentro de estos se le ubicó en el subgrupo de los llamados combinados, que son aquellos en los cuales una de las partes se obliga a varias prestaciones principales que corresponden a diversos tipos de contratos, mientras la otra parte promete una contraprestación unitaria⁶.

Así, se ha terminado por concluir que los elementos esenciales del contrato de trabajo deportivo son prácticamente los mismos elementos básicos del contrato Laboral común y corriente, de tal suerte que es apenas lógico que este se clasifique dentro del genero de contratos de trabajo, pues es evidente que nos encontramos frente a una especie del mismo, que a pesar de contener rasgos específicos que hacen configurarlo como una relación laboral especial, es obvio que de todas formas dicha relación está caracterizada por los elementos de subordinación, remuneración y prestación personal del servicio, los cuales son parte fundamental de cualquier contrato laboral.

⁶ CABRERA BARZAN, José. El contrato de trabajo deportivo. Madrid: 1961, p. 48.

2. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

2.1. EL DEPORTISTA PROFESIONAL

2.1.1. Concepto y alcance del deportista profesional. Como primera medida hay que decir que los deportistas profesionales deben ser considerados trabajadores por cuenta ajena, concepto traído de la legislación española pero comparable con los trabajadores independientes que son aquellos que trabajan para si mismos y por lo tanto no tienen contrato laboral que los ligue con empleador alguno. Así, pueden considerarse como deportistas profesionales quienes en virtud de la relación establecida con carácter regular, se dedican 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 remuneración, como lo son todos los deportistas que hacen parte de equipos, tales como los futbolistas, ciclistas, beisbolistas, etc. Pero hay que tener en cuenta que también son deportistas profesionales aquellas personas que se dedican voluntariamente a la práctica deportiva pero que lo hacen por su propia cuenta, es decir; de manera

independiente, como lo son la mayoría de los deportistas de deportes individuales como los boxeadores, golfistas, tenistas, etc.

2.1.2. Supuestos de inclusión en este régimen laboral

2.1.2.1. Requisitos

2.1.2.1.1. Dedicación a la práctica del deporte. Para poder cumplir con este requisito es absolutamente necesario definir que es deporte, pues es la única forma de saber cuando nos encontramos frente a la práctica del mismo. Entonces, vamos a utilizar la definición dada por el Consejo Internacional para la Educación Física y el Deporte según la cual “el deporte es toda actividad física con carácter de juego, que adopta la forma de lucha consigo mismo o con los demás, o comporta una confrontación con los elementos naturales”⁷. Definición esta de la cual podemos extraer tres características principales: a) Si no hay esfuerzo físico humano no hay deporte, puede haber juego pero no deporte. b) Si el esfuerzo no es ocioso y superfluo, estamos frente a una actividad laboral que es la que nos interesa para nuestro caso particular, y c) Si no hay competición, afán de alcanzar una meta, se puede hablar de recreo pero no de deporte.

⁷ Consejo Internacional para la Educación Física y el Deporte, Roma, 1962.

Para complementar lo anteriormente dicho, tomaremos una segunda definición de deporte según la cual este se considera como “un sistema institucionalizado de prácticas competitivas predominantemente físicas, delimitado, codificado y reglado convencionalmente”⁸, que además se puede clasificar tripartidamente en deporte aficionado o de masas, deporte profesional y deporte de alta competencia. Así las cosas, debe quedar claro que es el segundo grupo el que nos interesa para el estudio de este trabajo, y que además, con los elementos dados, será fácil saber cuando nos encontramos frente a él.

2.1.2.1.2. Voluntariedad. Como bien sabemos este es un requisito fundamental para conformar cualquier relación laboral más allá de la naturaleza que tenga. Pero en realidad este requisito debe ser incluido con el único fin de diferenciar las actividades deportivas impuestas por normas legales, tales como la actividad deportiva penitenciaria, militar, educativa, rehabilitadora, etc., de las que se ejercen voluntariamente como consecuencia de la libertad de elección que tienen todas las personas para escoger su profesión u oficio, cosa que se encuentra amparado constitucionalmente.

2.1.2.1.3. Regularidad. Este requisito hace referencia fundamentalmente a excluir de este régimen aquellas actuaciones que tienen el carácter de aisladas, dejando claro que los deportistas profesionales, son aquellas personas que hacen del

⁸ BROHM, J.M. Sociologie Politique du Sport, Paris, 1976. p. 45.

deporte su único o fundamental medio de vida, y son los únicos que pueden pertenecer a este régimen, dejando a todos los demás dentro del régimen laboral ordinario.

2.1.2.1.4. Ajenidad. Con este cuarto requisito lo que se busca es dejar en claro que para pertenecer a este régimen, es necesario que el deportista trabaje por cuenta ajena, es decir; que tenga contrato laboral suscrito con un empleador, lo cual supone que trabaje para un tercero que es la entidad deportiva y es quien organiza el trabajo, se apropia de los frutos del mismo, asume los riesgos de la actividad productora, se relaciona en exclusividad con los clientes, etc., de tal modo que el trabajador permanece ajeno a todo ello, pues trabaja por cuenta de otro. Así, el deportista tiene derecho a su remuneración o salario, con independencia de los resultados deportivos del equipo y de la obtención o no de un beneficio económico por parte del empresario deportivo.

Entonces, la ajenidad se opone totalmente a la prestación del deporte que se hace por cuenta propia, como trabajador autónomo, como lo es propio de los deportistas individuales, tenistas, golfistas, boxeadores, etc., cuando no actúan en competencias por equipos, sin que esto en ningún momento signifique que se les esté quitando a estos últimos la denominación de deportista profesional, pero si conlleva la consecuencia de no poder pertenecer a este régimen especial.

2.1.2.1.5. Dependencia. Como en cualquier otra relación laboral, la dependencia o subordinación es una característica indispensable para su misma configuración. De este modo, para nuestro caso, se puede decir que este requisito es llevado a su máxima expresión, ya que el deportista profesional no solo se encuentra bajo el ámbito de dirección y organización empresarial como cualquier otro trabajador, sino que hasta en los más mínimos detalles está sujeto permanentemente a las órdenes e instrucciones de los técnicos y responsables del equipo, pues son ellos quienes deciden el horario y sistema de entrenamientos, las concentraciones y desplazamientos, la indumentaria, la apariciones y declaraciones en público, el régimen de descansos y cada minuto que el jugador se encuentra en la cancha disputando los encuentros para los que es alineado.

Entonces, es evidente que la dependencia está absolutamente presente, y aún más, se podría decir que en algunos casos llega a transgredir el marco constitucional, puesto que se llega al punto de inmiscuirse en la vida privada del deportista.

2.1.2.1.6. Retribución. Con respecto a este punto cabe decir que el carácter oneroso del contrato de trabajo conlleva la obligación empresarial de retribuir el trabajo prestado. Además, en el caso de los deportistas, este carácter retributivo de su prestación viene a ser un elemento reforzado por cuanto se convierte en la nota principal que diferencia al deportista profesional del aficionado, y sin el cual no habría lugar a pertenecer a este régimen.

Entonces, esto hace que aquellas personas que se dedican a la práctica del deporte, dentro del ámbito de una entidad deportiva, pero que solo reciben como retribución la compensación de los gastos derivados de su práctica, queden excluidas inmediatamente de la aplicación de este régimen.

2.1.3. Capacidad

2.1.3.1. Edad. Como bien sabemos, en el régimen laboral Colombiano se encuentra regulado el tema relativo a la edad como elemento determinante de la capacidad para trabajar, el cual establece los 18 años como edad mínima para ello, pero dejando la posibilidad que los menores de 18 y mayores de 12 años lo hagan con un permiso especial otorgado por el Inspector de trabajo a solicitud de los padres o a falta de ellos, del Defensor de Familia.

En este orden de ideas, y en virtud de la naturaleza misma de la práctica deportiva, en la cual es indispensable una adecuada capacidad y forma física, que normalmente se tiene en las dos o tres primeras décadas de la vida de cualquier persona, es normal que los deportistas accedan al mundo laboral a muy temprana edad. Por este motivo, se hace necesario que este requisito referente a la edad sea revisado y ajustado a la naturaleza de la actividad en estudio, pues como se explicó anteriormente, es apenas lógico que se consagren excepciones en el tema para que los individuos que hacen de esta su actividad económica permanente,

puedan ejercer y disfrutar debidamente de la labor que han escogido para si mismos.

Esto, con el único fin de no entrar en puja con el régimen laboral general, sobre todo en lo referente a las autorizaciones, jornadas, horas nocturnas y extras, y todo aquello que no le permita a los menores de edad ejercer la práctica deportiva normalmente, pues es bien sabido que en muchas ocasiones esta actividad requiere de concentraciones largas, incluso de días, o por ejemplo de trabajar en horas nocturnas como cuando por razones comerciales un partido se lleva a cabo en dicho horario. Siendo esta la situación, se hace indispensable que el tema se regule debidamente para que no haya oposición entre el régimen laboral general y este especial.

2.1.3.2. Nacionalidad. Con respecto a este punto tenemos que enfocarnos en los extranjeros, pues los nacionales pueden trabajar normalmente, mientras que estos primeros deben sujetarse a lo que la legislación vigente colombiana diga sobre el tema. Así, una vez se cumplan con los requisitos establecidos en tales normas, sus condiciones de trabajo serán básicamente idénticas a la de los deportistas profesionales nacionales, esto según el principio de territorialidad que rige en materia laboral.

2.1.4. Distinción entre deportista profesional y aficionado. Para poder establecer la diferencia entre un deportista profesional y uno aficionado es

necesario primero que nada saber sus definiciones. Así, podemos entender que “deportista aficionado es quien desarrolla la actividad deportiva solo por afición o por utilidad física, es decir, sin afán de lucro o compensación, aún cuando está encuadrado en un club de igual clasificación y sometido a la disciplina del mismo y pese a que pueda abonársele las cantidades que sufragan los gastos de viaje, alojamiento y todos aquellos derivados de su actividad deportiva, pero primando siempre el interés lúdico sobre el económico, el juego sobre el trabajo, de forma que en ningún caso llega a constituir su actividad deportiva el medio de obtener una retribución que constituya su modo de vida”⁹.

Por su parte, “deportista profesional es aquel que hace del deporte materia y objeto de trabajo, por lo que el dinero que percibe retribuye tan específica prestación laboral, con la condición de salario y, congruentemente, con la estimación de que el vínculo que lo liga a su club, es un claro contrato de trabajo”¹⁰.

Entonces, de las anteriores definiciones se puede extraer la diferencia fundamental entre el deportista profesional y el amateur, la cual se fundamenta principalmente en que el aficionado ejerce esta práctica de una manera absolutamente lúdica y por lo tanto no recibe contraprestación económica por la actividad ejecutada, sino simplemente compensación por los gastos en que incurre

⁹ PALOMAR OLMEDA, Alberto, El Régimen Jurídico del Deportista, pg. 106, Barcelona, 2001.

¹⁰ *Ibíd.*, p. 108.

para el desarrollo de su actividad, mientras que el deportista profesional, a pesar de que también tiene un carácter lúdico involucrado, pues igualmente se divierte y entretiene con lo que hace, no pierde en ninguna medida la relación laboral que de ahí se desprende con todos sus derechos y deberes, ya que evidentemente acá sí media un contrato laboral en el cual si se le remunera directamente por la actividad ejecutada, de tal manera que su salario excede notablemente el valor de los gastos ocasionados por su dedicación al deporte, que en este caso sí constituye su actividad económica permanente.

2.1.5. Relación entre deportistas profesionales y Federaciones Nacionales.

Este punto es muy importante y es bueno aclarar que este régimen especial no tiene aplicación cuando el deportista se encuentra actuando con su respectiva selección nacional, puesto que en este evento el deportista se encuentra en el típico supuesto de una actuación personal obligatoria que se encuentra excluida de la aplicación de este régimen, pues claramente está ausente el elemento de voluntariedad.

Todo esto, debido a que dentro de las reglas de las respectivas federaciones, tanto nacionales como internacionales, a las que están suscritas las entidades deportivas, se encuentra consagrado el deber de dichas entidades de poner a disposición de la federación requirente los miembros de su plantilla deportiva en las condiciones que se le exija. Además, también existe la obligación para los deportistas federados de asistir a las convocatorias de las selecciones deportivas

nacionales para la participación en las competiciones de carácter internacional así como para la preparación de las mismas.

En este orden de ideas, la puesta a disposición de los jugadores para prestar sus servicios a las selecciones, no constituye un arrendamiento de servicios ni una relación laboral nueva, sino que forma parte de la relación que liga al jugador con su club en cuanto este, a su vez, es miembro de la federación, y por lo tanto de antemano las partes han aceptado la posibilidad de que esta situación se configure en la práctica, así esta parezca un poco extraña e incluso perjudique a la entidad deportiva. En algunos casos podría pensarse que lo que ocurre en este evento es una suspensión del contrato o una sustitución del mismo, pero la realidad es que esto no ocurre puesto que no se dan los supuestos para ello ya que las obligaciones del original empleador siempre se mantienen así las del deportista estén suspensas por el lapso de tiempo que dura la convocatoria.

Siendo esta la situación, es evidente que la única que puede sufrir algún tipo de perjuicio por tal cesión de carácter obligatorio es la entidad deportiva, ya que además de ceder sus mejores trabajadores a las selecciones nacionales, los clubes tiene que seguir retribuyendo a sus trabajadores sin recibir nada a cambio, pues la correlativa prestación de servicios por parte del deportista estará totalmente suspendida por el lapso de tiempo que dure la convocatoria. De igual forma, la entidad deportiva es quien asume el riesgo de que su jugador sufra una lesión o percance que le impida posteriormente trabajar con el club que le

contrató. Así, a la entidad deportiva no le queda otro remedio que cumplir con tales disposiciones, y le toca limitarse a quejarse públicamente, ya que no dispone de otras armas frente al poder de las federaciones que controlan el desarrollo de las competiciones.

En conclusión, hay que tener en cuenta que este régimen laboral especial cobija la relación existente entre deportista profesional y entidad deportiva, y no la relación entre el primero y su respectiva federación, pues esta se encuentra comprendida dentro de la primera.

2.2. EL EMPLEADOR DEPORTIVO

Fundamentalmente, los deportistas profesionales que se incluyen dentro de este régimen pueden prestar sus servicios a los clubes o entidades deportivas. Así, puede decirse que las entidades deportivas son asociaciones privadas integradas por personas físicas o jurídicas que tengan por objeto la promoción de una o varias modalidades deportivas, o la práctica de las mismas por sus asociados, así como la participación en actividades y competiciones deportivas.

Entonces, el concepto de club o entidad deportiva viene dado no tanto por su objeto social sino más bien por la existencia de un deportista profesional a su

cargo¹¹. De esta manera, hay que tener en cuenta que la especialidad de la relación laboral no depende tanto de la peculiaridad del empresario o empleador, sino más bien del contenido específico de la prestación del servicio inherente a esta relación contractual. Razón por la cual este régimen será aplicable al trabajador que tenga la consideración de deportista profesional según los criterios ya estudiados, con independencia del tipo y naturaleza jurídica del empresario para el que presta sus servicios.

En conclusión, queda perfectamente claro a quienes pueden los deportistas profesionales prestar sus servicios para poder ser cubiertos por este régimen, pero siempre teniendo en cuenta que lo más relevante para ello es el contenido mismo del servicio que se está prestando en esta relación laboral, pues esto es lo único que permite determinar el verdadero status jurídico-laboral del deportista.

¹¹ SALA FRANCO, Tomas. Derecho del trabajo, Valencia: 1995. p. 946.

3. EL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL: NACIMIENTO Y DURACIÓN DEL CONTRATO

3.1. ASPECTOS FORMALES

3.1.1. Forma escrita. Este contrato se formalizará por escrito, puesto que nos encontramos frente a un contrato a termino fijo para los cuales este requisito es indispensable, pues como bien sabemos, si no se cumple con dicha disposición se convertiría en un contrato indefinido pues así lo estipula la normatividad legal, pero para nuestro caso en concreto esto es imposible debido a que por la naturaleza de la actividad ya se dijo que los contratos siempre deben tener una duración determinada. En este orden de ideas, la solución planteada para cuando esto ocurre, es que los contratos pasarían a ser contratos por un año puesto que esto coincidiría con el periodo de duración de la temporada oficial de práctica de la mayor parte de las disciplinas deportivas de carácter profesional¹². Sin que esto quiera decir que no puedan existir contratos con una duración superior a un año, lo

¹² SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio. El contrato de trabajo del deportista profesional, Madrid: 1999. p. 54.

cual es perfectamente válido siempre y cuando ese periodo se estipule claramente dentro del contrato mismo.

3.1.2. Número de ejemplares. Del contrato deben existir como mínimo cuatro ejemplares, uno para cada una de las partes, un tercero para Coldeportes, que es la entidad que lleva el registro de estos y es la encargada de expedir los certificados o copias de esta documentación cuando así lo solicitan las entidades sindicales o deportivas a las que pertenezcan los deportistas, y un último ejemplar para la correspondiente federación.

3.1.3. Registro ante el Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes). El contrato debe ser registrado en Coldeportes que es la entidad encargada de ello, lo cual tiene como objetivo principal el que dicha entidad controle las relaciones laborales de los deportistas, esto, en representación de la administración pública. En este sentido, la Corte se ha pronunciado al respecto diciendo que “el objetivo del sistema nacional del deporte se compagina con la libertad del trabajo de los deportistas profesionales y por lo tanto no puede Coldeportes eludir su obligación de proteger el fomento y práctica del deporte que ejercite por ejemplo un futbolista profesional. Esa función de Coldeportes, para que no se quede como enunciado programático, tiene muchas manifestaciones concretas, una de ellas es la función de inspección, vigilancia y control, que armoniza con la de registrar los derechos deportivos de los jugadores. El registro es dinámico en cuanto es el instrumento adecuado para facilitar las funciones de inspección, vigilancia y control que

Coldeportes debe ejercitar en beneficio del deporte y de quien lo practica. Cuando esa inspección, vigilancia y control, contribuye a la defensa de un derecho fundamental, como es el caso de la libertad de trabajo del deportista profesional, para éste, el deportista, es un derecho a algo que el Estado no puede esquivar. Coldeportes debe ser eficaz en la vigilancia, control e inspección de todo lo que tenga que ver con la relación laboral del jugador profesional. La labor no puede reducirse a ocasional guardador de información escrita e incompleta, sino que Coldeportes debe preocuparse porque principios jurídicos constitucionales tengan cabal cumplimiento. Tiene la obligación de registrar los derechos deportivos y transferencias cuando el jugador - propietario lleve a la mencionada dependencia la prueba adecuada de su titularidad o de la transferencia de sus derechos deportivos”¹³.

3.1.4. La Licencia Federativa. Este punto hace referencia directamente al permiso que otorga la respectiva federación a un deportista para que este pueda actuar en competiciones oficiales, permiso que se tramitará por el club dueño de sus derechos deportivos, a través del procedimiento de inscripción, que es la expresión formal de un compromiso entre el club y el jugador, del cual surgen para uno y para otro los derechos y obligaciones que imponen los estatutos y reglamentos de la misma entidad, así como todas las disposiciones

¹³ Sala séptima de la Corte Constitucional, T 123/98, Bogotá: 1998.

emanadas de los organismos, nacionales e internacionales, que regulan cada deporte.

Es pertinente aclarar que la licencia federativa no es un requisito como tal del contrato deportivo, por lo tanto no es fundamental para pertenecer a este régimen especial, sino simplemente es la carta blanca que necesitan los deportistas para poder actuar en competiciones oficiales, razón por la cual la inexistencia de esta licencia no puede implicar la resolución del contrato de trabajo, únicamente tiene como efecto que el jugador queda inhabilitado para actuar oficialmente.

Con respecto a esta licencia federativa o pase, que ya dijimos no es un requisito del contrato deportivo, si hay que decir que tales licencias son en últimas el principal activo de las entidades deportivas, puesto que a través de este permiso, el cual es otorgado por la respectiva federación, es que el jugador puede actuar oficialmente en las respectivas competiciones deportivas representando a la entidad para la cual trabaja. Entonces, solo de esta manera se puede establecer que club es realmente el dueño de los derechos deportivos de un jugador determinado, de tal suerte que de no existir dicho permiso no tiene sentido que el deportista esté vinculado a un club puesto que no podría actuar para él. En este orden de ideas, es evidente que los pases o fichas de los jugadores es el activo más representativo de cualquier entidad deportiva, pues esto es lo único que la garantiza al club que el deportista que

contrató actúe exclusivamente en representación de su empleador y no de otro, porque para hacerlo en nombre de otra entidad se hace totalmente necesario que dicho permiso o licencia se otorgue a la nueva institución para que pueda actuar válidamente para ella, lo cual solo se configuraría a través de las transferencias y las cesiones de los jugadores mismos, de tal modo que es así como el club percibe fuertes sumas de dinero, convirtiéndose estos pases, fichas o permisos en el principal activo que la institución deportiva puede negociar.

3.2. CONTENIDO DEL CONTRATO

3.2.1. Contenido mínimo. Como primera medida hay que dejar en claro que no existe modelo oficial de contrato para los deportistas profesionales, así, en este orden de ideas, tendrá validez jurídica y federativa cualquier tipo de contrato realizado por las partes, siempre y cuando no provenga de la imposición unilateral de una de ellas, y reúna los requisitos mínimos que para su configuración se necesitan. Entonces, el contrato debe contener como mínimo: la identificación de las partes, el objeto del contrato, la retribución acordada, con expresión de los mismos conceptos, y de los días, plazos y lugares en que dichas cantidades deben ser pagadas, y por último se debe estipular la duración del contrato.

3.2.2. Contenido discrecional. Las partes contratantes, además de los requisitos mínimos exigidos, podrán hacer constar libremente todos aquellos aspectos que estimen oportunos en torno a la fijación de los derechos y deberes que se deriven de la relación laboral, como pueden ser la utilización de determinada indumentaria, horarios especiales, régimen disciplinario, concentraciones, etc., siempre que se respete, además del marco constitucional, los límites que se establecen con carácter general y absoluto en el régimen laboral ordinario.

3.2.3. Mediación en la contratación. Este punto hace referencia directamente a la actividad de intermediación que llevan a cabo los mediadores o agentes deportivos en el proceso de contratación de jugadores por parte de las entidades deportivas, cosa que se ha convertido en algo habitual dentro del deporte.

Cabe decir que mientras los agentes deportivos no se conviertan en un filtro dentro del mercado, sino que más bien actúen como verdaderos mandatarios de las partes, para facilitar el acuerdo entre ellas, estaremos frente a una figura jurídica perfectamente válida y bastante común en el mundo de los negocios, que además es absolutamente necesaria en el mundo deportivo, a tal punto que existe un reglamento sobre agentes deportivos elaborado por la misma FIFA donde se regula detalladamente el tema. Pues es evidente que el deportista debe concentrarse totalmente en la práctica deportiva dejando su parte contractual en manos de sus agentes, quienes se encargarán de conseguir lo mejor para ellos

empleando todo el esfuerzo y dedicación necesario, puesto que por obvias razones el deportista no puede llevar a cabo esto por si solo.

Entonces, se puede afirmar que los verdaderos beneficiados de esta mediación son los propios jugadores, pues esta es la única manera en la cual el deportista tiene la posibilidad de ofrecer sus servicios a un número mayor de equipos, que de no ser por la actividad del mediador, sería prácticamente imposible que aquellos llegaran siquiera a conocer de su existencia, pues es el agente el que con su gestión hace esto posible, porque como bien sabemos el mercado laboral de los deportistas profesionales se encuentra a lo largo y ancho de todo el mundo y por lo tanto sería muy difícil que el deportista se encargara personalmente de esto.

En conclusión, considero que queda claro que en la práctica deportiva profesional se hace muy importante, en la medida que mejora las oportunidades de trabajo del deportista, la presencia de estos mediadores, pues esto facilita los acuerdos entre deportistas y entidades deportivas, así como también se hace posible que el deportista sea representado adecuadamente, pues el agente se encarga de velar por todos los intereses de su representado.

Siendo esta la situación, hay que tener en cuenta que el tema debe estudiarse a la luz de lo dispuesto por nuestra legislación para el contrato de mandato, que es el que claramente rige la relación entre el deportista y su agente o entre agente y club, pues esta es una actividad que abarca muchas más cosas que la simple

colocación de un trabajador y por lo tanto no se puede caer en el error de equiparar la función que desempeña un agente deportivo con la función que cumplen las agencias de empleo que se limitan exclusivamente a la intermediación en el empleo.

3.2.4. Modalidades de contratación. Con respecto a esto, se ha dicho que la relación laboral especial de los deportistas será siempre de duración determinada, pudiendo producirse la contratación a término fijo o para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva. Así, se puede asegurar que esta limitación temporal impuesta para este tipo de contratos trata de proteger principalmente los intereses del deportista, ya que esto garantiza su libertad de trabajo, pues mientras que para un trabajador común la estabilidad es una garantía, para el deportista profesional, sin embargo, es conveniente negociar las condiciones, principalmente económicas, conforme se desarrolla su corta carrera profesional.

3.2.4.1. Contratación a término fijo o por tiempo determinado. Respecto de este tipo de contrato no surgen dudas puesto que tienen una fecha de finalización ya precisada. A lo sumo, puede decirse que el contrato tiene vigencia por una temporada, siendo por lo general las normas federativas las que precisan el periodo de tiempo que se considera una temporada.

3.2.4.2. Contratación por un conjunto de actuaciones deportivas. Este tipo de contratación hace referencia a la posibilidad que tiene una entidad deportiva de contratar a un deportista para un conjunto de actuaciones que conforman una unidad determinable, de lo cual se desprende claramente la opción de contar con los servicios de aquel jugador para una competición específica, convirtiéndose en trabajador del club tan solo para ese conjunto de eventos que componen esa competición, pero no para las demás, así estas se disputen paralelamente durante un mismo lapso de tiempo.

3.2.5. Periodo de prueba. Lo más lógico para el contrato laboral de los deportistas profesionales es que el periodo de prueba sea manejado de la misma forma como se maneja en el régimen ordinario, es decir; se debe estipular por escrito y nunca puede exceder de dos meses, teniendo en cuenta que si el término del contrato es inferior a un año este periodo no podrá ser superior a una quinta parte del periodo pactado inicialmente para el respectivo contrato, pero sin que pueda exceder de dos meses. Entonces, se debe tener en cuenta que la mayoría de estos contratos son de corta duración, razón por la cual se debe ser muy riguroso en cuanto al término de dicho periodo

Con respecto a este tema, hay que decir que en el mundo deportivo es muy común que no se haga uso de esta figura, pues en muchos casos se parte de la base de que tanto jugador como entidad deportiva son personas absolutamente públicas y por lo tanto sus aptitudes y cualidades son del total conocimiento de

todo el mundo, no es una regla absoluta pero si ocurre en la mayoría de los casos, lo cual supondría de antemano que al momento de contratar al deportista esto ya es sabido por las partes y por eso deciden no hacer uso de este periodo. En realidad, esto no es muy recomendable pues también es cierto que los jugadores de fútbol y los deportistas en general, cuando son estrellas mundiales, pueden ser muy complicados y difíciles de manejar, así que sería mejor siempre utilizar este periodo para comprobar o por lo menos saber como es el deportista como persona.

3.3. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO

3.3.1. Intuito Persona. Para la contratación de un deportista, la entidad deportiva tiene en cuenta sus aptitudes personales para el despliegue práctico del respectivo deporte. Así, esto se refiere a que el deportista debe prestar sus servicios de forma personal, sin la posibilidad de que alguien lo sustituya para ello.

3.3.2. Formal. Como ya se dijo anteriormente, este contrato debe realizarse de forma escrita y se deben tener cuatro ejemplares del mismo y este debe registrarse para que tenga plena validez.

3.3.3. Contrato por tiempo determinado. Esta es una característica excepcional por cuanto lo normal es que las relaciones de trabajo sean de carácter indeterminado, pero debido a la naturaleza de la actividad estos deben ser de tiempo determinado.

3.3.4. Oneroso. Esta característica está dada desde el momento en que la remuneración se configuró como uno de los elementos esenciales que hacen parte del contenido mínimo del contrato, sin el cual este no podría existir, en consecuencia, se sobreentiende que ninguna de las partes está recibiendo un favor, sino que por el contrario, ambos se ven beneficiados en algún sentido, uno por el salario y el otro por la prestación del servicio.

3.3.5. Bilateral. El fundamento de esto es que entre las partes existe reciprocidad, puesto que el deportista presta o realiza un servicio y la institución deportiva paga la remuneración equivalente.

3.3.6. Conmutativo. Esto por cuanto los servicios prestados por el deportista profesional son ciertos y determinados de antemano, y bajo ningún sentido puede interpretarse que sean por accidente.

3.3.7. Continuo. El hecho de que se tenga un régimen especial como jornada de trabajo y/o descanso, como así mismo de cumplir general y especialmente los días domingo con la práctica del deporte, aquello no afecta la característica de

continuidad en el trabajo, puesto que este es estable hasta tanto se cumpla el plazo convenido.

3.3.8. Exclusivo. Esta es otra característica excepcional del contrato deportivo, pues como bien sabemos, nuestro régimen laboral establece que un mismo trabajador puede celebrar contrato de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo. Mientras que para esta clase de contrato esta es una de sus características esenciales, la cual impide, por regla general y absoluta, que el deportista preste sus servicios simultáneamente a varios clubes, sino que por el contrario, se le obliga a circunscribirse a una sola relación laboral.

3.4. DURACIÓN DEL CONTRATO

3.4.1. Carácter temporal del contrato. Evidentemente el tema de la duración del contrato de trabajo es otro de los factores que justifica una regulación específica para los deportistas profesionales, pues como se ha venido diciendo, este tipo de contrato no puede tener el carácter de indefinido, lo cual se opone radicalmente al régimen general que si le da cabida a esta modalidad. Así, los contratos deportivos tienen una duración determinada, pues es bien sabido que el tipo de trabajo que prestan los deportistas está basado en el ejercicio de sus facultades

físicas, sus reflejos y su inteligente habilidad, lo que trae como consecuencia el que esta práctica pueda desarrollarse únicamente durante muy pocos años y el que se termine rápidamente, aun cuando el deportista, por su edad, está en condiciones físicas y mentales para desarrollar otros trabajos distintos del deporte profesional.

Entonces, la temporalidad de la relación obedece a dos razones principales: por una parte, esa característica natural porque la prestación deportiva exige unas condiciones físicas que inexorablemente se ven afectadas por el transcurso del tiempo; y por otra, la temporalidad del vínculo permite que a lo largo de la carrera del deportista su retribución continuamente se ajuste al valor del mercado de su prestación.

Además de lo anterior, es preciso aclarar que aquellos preceptos del régimen laboral referentes a la posibilidad de convertir una relación laboral de tiempo determinado en una de carácter indeterminada, no serán de aplicación para los contratos deportivos. De este modo, la omisión del preaviso, la cadena de contratos temporales o cualquier otra figura consagrada en tal sentido, no tendrá cabida dentro de este régimen especial, pues como ya se dijo, la temporalidad es una característica esencial de este contrato.

3.4.2. La prórroga de los contratos. El tema de la prórroga de los contratos deportivos está regulado por el siguiente principio: podrán producirse prórrogas del

contrato, igualmente por una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado. De este modo, vemos que el sistema de prórrogas está pensado para proteger al deportista, pues se consagra de tal forma que tenga que haber un acuerdo previo para que el contrato se prorrogue, sin que exista posibilidad diferente para ello, lo cual beneficia en mayor medida al deportista, puesto que si este ha tenido buenas actuaciones durante el periodo de duración de su contrato, es apenas lógico que cuando vaya a negociar la prórroga del mismo, exija que se le mejoren las condiciones, ya que sus servicios se han cotizado y ahora hay nuevas entidades deportivas dispuestas a ofrecérselas si su club no lo hace.

Entonces, de lo expuesto anteriormente se puede decir que las prórrogas contractuales para los deportistas profesionales tendrían que reunir los siguientes requisitos: poseer el consentimiento de las partes, tienen que contemplar también una duración determinada, debe acordarse al momento de vencer el término originalmente pactado en el contrato y, así mismo, no se podrá prever una limitante para la cantidad de prórrogas que sucesivamente pueden negociar las partes contractuales.

4. EL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

4.1. DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS

4.1.1. Consideraciones generales. En lo referente a los derechos y obligaciones que tienen los deportistas profesionales en virtud de su contrato de trabajo y de la especialidad de la actividad que desarrollan, ya reconocida como tal por el derecho laboral, en este apartado se estudiarán las particularidades aplicables a esta relación laboral especial. Características que en realidad no son tan específicas de esta relación, pues los demás trabajadores también las tienen pues son derechos y obligaciones que todo trabajador tiene, pero que la norma debe adaptarlas para los deportistas atendiendo a la naturaleza de la práctica deportiva. Igualmente hay que aclarar que muchos de los aspectos generales que tienen que ver con los derechos y obligaciones de las partes, no serán objeto de estudio en este trabajo, ya que estos son abordados en el estudio de la parte general del derecho laboral, y por lo tanto bastará con remitirnos a este régimen para que

aquello se complemente con los aspectos específicos que se estudiarán a continuación.

4.1.2. Deber de diligencia y deber de obediencia. El deber de diligencia es aquel por el cual el deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la cual se le contrató, lo cual quiere decir algo tan elemental como que, por ejemplo, para un futbolista profesional su obligación es jugar al fútbol, pero se debe tener en cuenta que esta obligación principal va acompañada de ciertas características.

Entonces, cuando hablamos del deber de diligencia del deportista nos estamos refiriendo a la obligación que tiene este de emplear la diligencia específica que corresponde a sus personales condiciones físicas y técnicas, de lo cual se desprende claramente que esta es una obligación que no puede ser de resultado sino simplemente de medio, pues es evidente que así el jugador se prepare y entrene para enfrentar y ejecutar ciertas jugadas durante los partidos, es muy posible que al momento de estar enfrente de una de ellas su realización no salga como estaba planeado, como también puede que sí, puesto que en esos momentos se presentan diferentes factores que pueden influir en ello, tal como los nervios provenientes de la presión del público o una cosa tan simple como que el contrario así mismo ha sido también entrenado para que la misma jugada tenga el resultado totalmente contrario pues esto significa el éxito para su equipo. De esta manera, es muy difícil, en la práctica, determinar en que casos puede haber un

eventual incumplimiento de este deber por parte del deportista, cuando bien sabemos que el rendimiento individual puede depender de factores externos tales como la calidad del adversario, las decisiones arbitrales, la presión ambiental, el estado del terreno de juego, la actuación de sus compañeros, la dirección técnica o planteamiento táctico, las lesiones, etc.¹⁴ En consecuencia, de lo único que puede responder el deportista profesional es de su esfuerzo individual, nunca del de sus compañeros de equipo, lo cual imposibilita la valoración de la diligencia en función de los resultados obtenidos en partidos o competiciones.

Por otra parte, la actividad deportiva debe ser realizada en las fechas señaladas, lo cual quiere decir que el deportista no puede unilateralmente cumplir con su obligación en una fecha distinta al calendario deportivo. Así mismo, la actividad del trabajador debe cumplirse de acuerdo a las reglas de juego aplicables, las cuales se supone que el deportista debe conocer perfectamente y por lo tanto debe procurar aplicarlas de tal forma que beneficie siempre a su equipo. Estas pueden compararse a las reglas técnicas vigentes de cualquier otra actividad, y usualmente están dictadas por la federación nacional correspondiente en concordancia con las normas federativas internacionales. Entonces, habrá que ver en cada caso concreto que responsabilidad tiene el deportista ante el cumplimiento de las reglas de juego y que consecuencias de ello se derivan, pues puede ir desde una simple infracción deportiva hasta un insulto a un árbitro que

¹⁴ SAGARDOY BENGOCHEA, Op. cit., p. 45.

puede acarrearle la expulsión con la consiguiente suspensión y prohibición de jugar por varias fechas, produciendo así un grave perjuicio a la entidad deportiva.

Por lo que se refiere al deber de obediencia de los deportistas profesionales, serán los representantes del club o entidad deportiva quienes podrán dictar las instrucciones oportunas relativas a la actividad laboral del deporte. Tales representantes son tanto los técnicos y entrenadores como los propios órganos directivos. En este sentido surge un conflicto por el control de algunas facetas de la vida privada de los deportistas por parte del empleador, pues se trata de una actividad hasta cierto punto justificada ya que, a diferencia de lo que sucede en otras actividades laborales, en el deporte son determinables aquellas cosas o actividades que pueden influir negativamente en el rendimiento del jugador, entonces, es apenas lógico que este poder directivo tenga un tratamiento especial que permita las sanciones por conductas extra laborales, sin necesidad de comprobar un rendimiento inferior al esperado, pues la sanción se dirige a la ilicitud de la conducta y no a reparar el daño acreditado¹⁵. Todo esto, lógicamente, teniendo en cuenta que dichos directores no pueden excederse y menos violar derechos del trabajador, como por ejemplo obligarle a cortarse el pelo, pues este tipo de mediadas injustificadas serian de dudosa licitud.

¹⁵ CARDENAL CARRO, Miguel. Deporte y derecho: las relaciones laborales en el deporte profesional, Valencia: 2001. p. 201.

4.1.3. Libertad de expresión. Lo primero que hay que decir al respecto, es que pareciera un poco exagerado tocar este tema cuando este se encuentra regulado por vía general para todos los ciudadanos pues se trata de un derecho fundamental, pero la verdad es que si es importante recalcar este derecho, el de la libertad de expresión, en el ámbito deportivo ya que las entidades deportivas tienen la costumbre de limitarle este derecho a sus trabajadores de manera injustificada, a tal punto que en algunos casos llegan a imponer sanciones a sus jugadores por el simple hecho de estar en desacuerdo con algún comentario o declaración dada por estos. En este orden de ideas, como ya se dijo, este derecho tiene rango constitucional, de tal suerte que nuestra Carta Política garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, de lo cual se desprende que el ejercicio de este derecho no puede restringirse mediante ningún tipo de censura previa, como suelen hacerlo los clubes para con sus jugadores cuando a través de la imposición de cláusulas contractuales o reglamentos internos, que por su limitada publicidad escapan al control de legalidad, le prohíben a los deportistas hacer declaraciones en ciertos momentos o ante ciertos medios de comunicación.

Entonces, si bien pueden admitirse excepcionalmente límites o restricciones a la libertad de expresión derivadas de la propia naturaleza de la actividad deportiva, como cuando se prohíben las declaraciones públicas de directivos, técnicos, árbitros y deportistas que inciten a sus equipos o a los espectadores a la violencia, o como la prohibición a los deportistas de declarar en contra de su propio

empleador o patrocinador, es obvio que este derecho les debe ser plenamente respetado como a cualquier otro ciudadano, sin más limitaciones que las que imponga la ley y el respeto a los demás, pues cualquier otra limitante sería una manifiesta violación constitucional a la protección de la libertad de expresión a la que tiene derecho cualquier ciudadano.

4.1.4. Derecho al honor y a la intimidad. La Constitución colombiana garantiza el derecho a la honra y a la intimidad en sus artículos 15 y 21 respectivamente, de lo cual se concluye que los deportistas se encuentran cubiertos por tal garantía, y por lo tanto tienen derecho a que se les respete su intimidad y dignidad frente a ofensas verbales o físicas que atenten contra la integridad de ellos mismos, igual que se protege a cualquier trabajador.

Pero lo realmente relevante acá es que los deportistas profesionales son personas absolutamente públicas y en esta medida el derecho a la intimidad involucra el derecho a la propia imagen, de tal suerte que todo lo que se diga a cerca de esta persona o la utilización de su imagen a través de los medios de comunicación debe tener un carácter netamente informativo y no comercial, pues de ocurrir esto podría causársele un perjuicio al deportista mismo. De este modo, toda información sobre un deportista profesional, como la de cualquier otra persona con proyección pública, debe ser veraz y referida a asuntos de relevancia general, pues cuando la libertad de información se quiere ejercer sobre ámbitos que puedan afectar a otros bienes constitucionales, como son el honor y la intimidad,

es preciso, para que su protección sea legítima, que la información sea de interés público, pues solo entonces puede exigirse de aquellos a quienes afecta o perturba el contenido de tal información que, pese a ello, la soporten en aras del conocimiento general y difusión de hechos y situaciones que interesan a la comunidad.

4.1.5. Derecho a la ocupación efectiva. Este derecho hace referencia a que los deportistas profesionales no pueden ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva, salvo en caso de sanción proveniente de la misma entidad deportiva o en caso de lesión. Esto, debido a que el contrato de trabajo hace que el deber de trabajar de todos los trabajadores constituya al mismo tiempo un verdadero derecho a exigir de la empresa para la que trabaja que le proporcione el trabajo que le corresponda con las condiciones pactadas entre ambas partes, constituyéndose esto en el derecho a la ocupación efectiva.

Por otra parte, este derecho no se desvirtúa por el simple hecho de que el jugador no sea alineado por razones técnica o tácticas en partidos oficiales, pues siempre que se le permita prepararse y entrenarse con la plantilla, no se le estará obstruyendo tal derecho. Pero si al deportista se le está quitando la posibilidad de entrenar y así estar preparado físicamente para los encuentros, por razones diferentes a la sanción o lesión, esto estaría absolutamente en contra del desarrollo de su carrera, que por ser de corta duración, cualquier periodo de

inactividad le causaría un perjuicio más grave que el que se le causaría a trabajadores de otras áreas de la vida laboral¹⁶, razón por la cual el derecho a la ocupación efectiva tiene mayor relevancia en los deportistas profesionales, y por lo tanto, el desconocimiento de este sin justa causa, le debería dar al jugador la posibilidad de resolver el contrato con la entidad deportiva e incluso con derecho a las indemnizaciones pertinentes.

4.2. REMUNERACIÓN: SALARIAL Y NO SALARIAL

4.2.1. Análisis de la estructura salarial. El tema de la retribución económica de los deportistas profesionales registra dos particularidades en comparación con los demás trabajadores. De esta manera, la primera tiene que ver con la estructura de la composición del salario, pues además del sueldo mensual, existen una serie amplia y variada de conceptos salariales que componen su retribución, como: la prima de fichaje o contratación, prima de partido, pagas extraordinarias, bonificación o plus de antigüedad, actualmente esto no es utilizado en Colombia pero si en España, y derechos de explotación de imagen, los cuales hacen de esta estructura una especie sui generis en el mundo del derecho del trabajo. Para mayor claridad, cada uno de estos conceptos será ampliado más adelante.

¹⁶ GUERRERO OSTALAZA, José María. El contrato de trabajo del deportista profesional. Madrid: 1992. p. 70.

La segunda particularidad tiene que ver con el casi total abandono del principio de que a igual trabajo igual remuneración, ya que es normal que deportistas profesionales contratados por una misma entidad deportiva reciban salarios absolutamente dispares, a tal punto que el salario de uno puede llegar a cuadruplicar o más el salario de otro. Pero hay que decir que esto tiene su fundamento en que en realidad no nos encontramos frente a un trabajo igual, por ser relevante en el caso que nos ocupa la calidad y eficiencia del deportista¹⁷. Así mismo, se puede decir que el tratamiento salarial desigual no es propiamente discriminatorio, pues desde que no se utilicen factores arbitrarios para desconocer el principio de igualdad, como por ejemplo justificarlo en razón del sexo, las partes contratantes pueden ejercer con amplitud el derecho a la autonomía de la voluntad privada pactando condiciones diferentes a las convencionales o de general aplicación en la empresa al momento de suscribir el contrato, con la única obligación de respetar los mínimos salariales legales o convencionales.

4.2.1.1. Prima de contratación o fichaje. Es la cantidad acordada por las partes contratantes o a falta de esta el porcentaje establecido en el reglamento por el solo hecho de suscribir el contrato de trabajo, cuya cuantía y periodos de pago deben constar en el contrato mismo. Entonces, este concepto salarial es prácticamente nuevo para el derecho laboral, pues su origen se funda en una idea

¹⁷ FARIAS HERNÁNDEZ, José Urbano. Los deportistas profesionales. Ciudad de México: s.e., 1986. p. 59.

ajena a la lógica empresarial, como lo es el concepto de la productividad, ya que la suma de dinero que se abona por este concepto está relacionada con la fama profesional que precede al deportista, de tal suerte que esta le puede reportar al club beneficios tanto económicos como deportivos, así como también puede pasar que esta expectativa se vea defraudada en el transcurso de la relación.

4.2.1.2. Prima de partido. Este concepto salarial está ligado directamente a la problemática de los incentivos por mayor calidad y resultados obtenidos, de tal modo que la cuantía y condiciones de su percepción deben plasmarse por escrito y pueden ser pactadas por el mismo club, el cual puede negociar con toda la plantilla o de forma individual, caso en el cual si constituirían salario, o por otras personas o clubes con interés en determinado partido u objetivo, caso este en el cual no harían parte de la estructura salarial por venir este dinero de persona distinta a su empleador. Cabe destacar que por la por su propia naturaleza y razón de ser de este tipo de prima, aquellos trabajadores que no fueron convocados al partido no podrán percibir estas cantidades.

4.2.1.3. Sueldo mensual. El sueldo mensual o salario base es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, entonces se convierte en la cantidad que percibe el deportista profesional con independencia de que participe o no en los partidos que su club dispute.

4.2.1.4. Pagas extraordinarias. Este concepto es equiparable a la paga de prima de servicios consagrada por nuestro régimen laboral para los trabajadores comunes, de tal suerte que se trata de cantidades que se adicionan a las doce mensualidades que se devengan a lo largo del año.

4.2.1.5. Plus o bonificación de antigüedad. Es una cantidad de dinero que percibe el deportista por su permanencia en la misma entidad deportiva, este plus no puede ser absorbido ni compensado por las mejoras que por cualquier otro concepto concedan los empleadores. Además, no todo deportista tiene derecho a este, sino tan solo aquellos que de manera expresa tengan reconocido tal concepto retributivo. Este concepto salarial es muy utilizado en otros países del mundo como en España e incluso algunas empresas lo utilizan bajo el nombre de bonificación, pero en Colombia la realidad es que este aún no se utiliza normalmente pero si sería bueno implementarlo ya que esto podría motivar a un jugador a mantener su vínculo contractual con la misma entidad por un periodo de tiempo mas largo ya que esto le representaría al jugador una suma adicional de dinero, la cual perdería inmediatamente al irse a otro club.

4.2.1.6. Derechos de explotación de imagen. A este respecto hay que decir que estos derechos solo tendrán naturaleza salarial en el caso que el deportista explote a nombre propio los derechos de imagen, por lo tanto es necesario que no haya cedido tales derechos a terceros. Así, la cantidad que la entidad deportiva

abone al jugador por la explotación de su imagen, nombre o figura, con fines económicos, tendrá la consideración de concepto salarial.

Para hacer claridad en este punto es bueno decir que en muchas ocasiones las entidades deportivas hacen que sus jugadores firmen dos tipos de contratos diferentes al vincularse con el club, a saber; uno de carácter laboral y otro publicitario, de tal suerte que a través del primero le fijan al deportista una retribución bastante inferior a la que normalmente recibiría el jugador por sus servicios, la cual por supuesto no aceptaría por ser demasiado reducida. Pero ahí es donde el club entra a ofrecerle el segundo contrato que es el publicitario, a través del cual claramente están compensando el reducido sueldo del jugador estipulado en el contrato laboral, pues de esta forma ambas partes quedan satisfechas ya que tanto el deportista, que termina recibiendo el salario que se merece, como la entidad deportiva, que se beneficia en la medida que esconde unos pagos laborales a través de un contrato netamente comercial, se ven beneficiados de esta hábil maniobra.

Pero lo que ocurre en la práctica es que se estaría configurando una especie de simulación, puesto que es evidente que ese contrato publicitario no le estaría reportando al club los suficientes beneficios económicos como para pagar las sumas que ahí se estipulan para el jugador, quedando en evidencia que lo único que se pretende con esto es esconder unos pagos laborales para que la entidad deportiva se beneficie de ello. En la práctica lo que ocurre es que estos pagos

provenientes del contrato publicitario si están remunerando el trabajo del jugador y por lo tanto, por la primacía de la realidad, la institución deportiva podría verse obligada a reconocerlos como tales.

4.2.1.7. Otras retribuciones. Se deja total libertad a las partes contratantes para fijar otros conceptos retributivos distintos a los ya contemplados, siempre que esto no suponga infringir los mínimos ya establecidos. De esta manera, los empleadores del sector establecen complementarios relacionados con la productividad y los resultados, como lo son: premios por participar en tantos partidos durante la temporada, premios por conseguir tantos goles, premios por conseguir un ascenso, por clasificar a tal competencia o proclamarse campeón de la misma, etc. Entonces, es evidente que nos encontramos frente a otro concepto muy particular de este tipo de relación, pues es en la única actividad en la cual al trabajador le pagan adiciones salariales por hacer bien su trabajo.

4.2.2. Estructura no salarial: aspectos económicos que no son considerados como integrantes del salario. En este punto existe mucha similitud con la normatividad existente para los trabajadores comunes, razón por la cual se puede afirmar que no será considerado salario las cantidades percibidas por el trabajador por concepto de indemnizaciones por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y tampoco las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Además de esto, existen dos figuras jurídicas típicas de la relación laboral de los deportistas que no pueden ser consideradas como parte integrante de la estructura salarial: en primer lugar está la participación que recibe el deportista sobre el precio de la transferencia definitiva de sus derechos deportivos o cesión temporal a otro club, y en segundo lugar, está la participación del deportista en las indemnizaciones por preparación y formación. Esto, debido a que tales ingresos no tienen como causa el trabajo del deportista, sino que es una participación en el precio o beneficio que percibe el club en estas operaciones, en las cuales el trabajador se convierte en una especie de socio de la entidad deportiva para este negocio, tratándose por tanto de un ingreso que tiene una naturaleza indemnizatoria y por ello excluida de la estructura salarial.

4.3. JORNADA

4.3.1. Contenido: prestación efectiva ante el público y entrenamientos. Es apenas lógico que por la naturaleza de esta prestación, la regulación de la jornada de trabajo guarde algunas diferencias respecto a la de los trabajadores comunes, pero siempre teniendo en cuenta los límites vigentes en el ordenamiento laboral general que no pueden ser desconocidos de ninguna manera.

Así, la jornada laboral de los deportistas profesionales está conformada por dos tipos de actividades distintas: una es la prestación efectiva de sus servicios ante el público, que son los partidos tanto oficiales como amistosos, y la otra es el tiempo que está bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamientos o preparación física o técnica. Entonces, tenemos que en lo referente a entrenamientos su duración es impuesta por el empleador, y con respecto a la presentación efectiva ante el público su duración la regula un ente externo a la relación, que es la respectiva federación.

De este modo, una vez acordada la duración de la jornada laboral, tenemos que dentro del poder de dirección del empleador podemos incluir la facultad de decidir el horario, tipo, frecuencia, etc., de los entrenamientos, lo cual se hace por intermedio del entrenador.

4.3.2. Concentraciones y desplazamientos. La figura de las concentraciones se puede definir como “el acto de aislar al deportista en un determinado lugar, horas antes de la competición deportiva, con el objeto de que su mente y físico estén concentrados en ella”¹⁸. Así, es claro que esta figura es única en el universo laboral y por lo tanto es otro factor más que distingue al deportista profesional de un trabajador común.

¹⁸ LÓPEZ APARICIO, Andrés. El deportista profesional y el derecho del trabajo. Ciudad de México: 1968. p. 27.

Cabe resaltar que este concepto es bastante controversial, puesto que algunos estudiosos del tema aseguran que las concentraciones si son efectivas al momento de un mejor rendimiento, pues aseguran que el jugador está mentalizado en el partido y deja de lado cualquier otro factor de distracción. Pero por otra parte, están quienes afirman que aún no está probado que el tiempo de concentración potencie la calidad del servicio y que además se separa injustamente al deportista de su familia, de su tiempo de ocio, etc.

De todas formas, lo importante es saber que no se computarán a efectos de la duración máxima de la jornada laboral los tiempos de concentración previos a la celebración de competencias o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de celebración de los mismos, sin perjuicio de que el tema de su duración pueda ser negociado por las partes. Esto debido a que por la naturaleza de la actividad, los deportistas se encuentran permanentemente viajando y concentrándose en diferentes lugares del mundo, con lo cual sería imposible, de computarse como parte de la jornada laboral, que se respetaran las normas y límites que regulan la misma. Además, es evidente que la mayoría del tiempo en que un jugador se encuentra viajando o concentrado, en realidad no se encuentra desempeñando la labor para la cual fue contratado, esto sin desconocer que en muchas ocasiones dentro de un día de concentración hay horas de trabajo que si pertenecen a la jornada laboral.

4.4. DESCANSOS Y VACACIONES

4.4.1. Descanso semanal. El régimen Laboral general establece que el empleador tiene la obligación de dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores, pero para el caso de los deportistas profesionales lo más lógico sería pensar en la posibilidad de que la misma legislación permita trasladar dicho descanso a otro día de la semana, pues como bien sabemos los partidos o encuentros deportivos, en su mayoría, se disputan en los fines de semana y más concretamente los domingos por ser el día de descanso de la mayoría de los trabajadores, entonces lo más razonable es que las partes se pongan de acuerdo para establecer el día de descanso compensatorio al que tiene derecho el deportista como cualquier otro trabajador que labore un domingo.

Por último, hay que pensar en la opción de que este descanso mínimo semanal sea acumulable por periodos de tiempo, ya que por la estructura y calendario de ciertas competiciones oficiales, como mundiales, olímpicos o cualquier otra competencia de larga duración de las que se programan para jugarse ininterrumpidamente, hacen que a veces es imposible que el deportista haga uso de ese derecho.

4.4.2. Fiestas laborales y permisos. Con respecto a las fiestas laborales hay que decir que los deportistas profesionales no tiene asegurado ningún día al año por

este concepto, ya que por exigencias deportivas de su empleador, este puede necesitar sus servicios en cualquier fecha que esté programada una competición oficial, con la única obligación para el empleador de que dicho descanso se traslade a otro día de la semana.

En lo referente a permisos y licencias, el deportista estará sujeto a lo que en el régimen general de los trabajadores se disponga sobre el tema, en cuanto estas normas no sean incompatibles con la naturaleza especial de su relación laboral. De lo cual se desprende que los permisos y licencias deberán acomodarse a las circunstancias de la competencia, por lo cual el club y el jugador deben ponerse de acuerdo sobre el momento y duración de estas ausencias de trabajo por causas legalmente justificadas, pues como cualquier otro trabajador este tiene derecho a ello.

4.4.3. Vacaciones anuales. En este punto no existe mayor diferencia con lo regulado para los demás trabajadores, de tal suerte que los deportistas también tendrán derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, siempre que hubieren prestado sus servicios por un año. Así, la época de disfrute de las vacaciones suele coincidir con la paralización de las competiciones deportivas oficiales, de tal modo que su goce se dará entre el término de finalización de una temporada hasta el inicio de la pretemporada de la campaña siguiente.

4.5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

4.5.1. Encuadre jurídico. Para los deportistas profesionales este tema tiene añadido un cierto grado de complejidad al tener que convivir este derecho sancionador de la entidad deportiva o club con el proveniente de la justicia deportiva. En lo referente al poder sancionatorio del club, el tema es regulado de tal manera que los incumplimientos contractuales del deportista pueden ser sancionados por la misma entidad deportiva según su gravedad conforme a los criterios de graduación de faltas y sanciones convenidos por las partes o en su defecto por lo estipulado por los respectivos reglamentos de la federación. Cabe decir que todas las sanciones impuestas son recurribles ante la jurisdicción laboral.

Por otra parte, existe un principio según el cual no se pueden imponer sanciones por actuaciones o conductas extra laborales, pero por la naturaleza de esta actividad, estas si se admitirán en la práctica deportiva cuando las mismas repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben la imagen de la entidad deportiva¹⁹, pues esto estaría perjudicando directamente al empleador, es decir; a la entidad deportiva.

¹⁹ SAGARDOY BENGOCHEA. Op. cit., p.111.

Tratándose de la justicia deportiva, hay que decir que esta tiene su propio régimen jurídico específico al que están sometidos los deportistas profesionales en todo lo que tiene que ver con actos, situaciones y circunstancias que se presenten en competiciones oficiales, las cuales ya tienen reglamentación a cerca de su forma, clase y naturaleza, así como de su organización, reglas de juego, y el régimen disciplinario aplicable a los infractores de tales normas. De este modo, es claro que el régimen disciplinario es una institución absolutamente independiente de la responsabilidad civil o penal, así como del régimen derivado de las relaciones laborales.

En conclusión, lo importante es tener claro que los incumplimientos contractuales son de naturaleza laboral y los deportivos son de esta última clase y ámbito²⁰. Entonces, las sanciones a las faltas deportivas, que pueden tener repercusión en la relación laboral, como cuando un jugador es suspendido e inhabilitado para actuar en competiciones por un determinado periodo de tiempo y que por consiguiente lo imposibilita para cumplir con su obligación de jugar, deben ceñirse a los actos producidos en competición deportiva. Mientras que los incumplimientos contractuales se pueden dar en todos los demás espacios.

Por último, cabe resaltar que esta facultad sancionadora deportiva, con incidencia en la relación laboral, no es ilimitada, y por consiguiente las federaciones no

²⁰ SÁNCHEZ PEGO, Fernando. El ordenamiento del deporte profesional y sus puntos de fricción. Madrid: 1989. p. 12.

pueden sancionar todo aquello que les parezca ilícito, pues por su directa influencia en la relación laboral puede afectar gravemente tanto al deportista como al club.

4.5.2. Capacidad de los reglamentos de régimen interno para establecer sanciones. Para poder tener claridad en este punto es necesario remitirnos a lo dicho anteriormente sobre la potestad sancionatoria que tiene la entidad deportiva sobre el jugador cuando este incumple el contrato. Entonces, lo que se dijo es que el club si tiene dicha potestad, pero esta está sujeta a lo que hayan pactado las partes con respecto al tema de faltas y sanciones. En este orden de ideas, queda absolutamente claro que la única fuente válida para graduar el tema de sanciones y faltas es el acuerdo de voluntad de las partes, de tal suerte que queda sin peso y validez la costumbre que tienen las entidades deportivas de regular el tema a través de sus reglamentos internos, los cuales provienen de la voluntad unilateral del empleador, en consecuencia, se puede afirmar que toda sanción que tenga su sustento legal en un reglamento de régimen interno tendrá el carácter de nula.

4.5.3. Admisión de multas económicas por faltas. La admisión de multas económicas por faltas es otra de las particularidades que hacen de esta relación laboral una de carácter especial, pues esto contradice el régimen laboral general que solo las acepta en caso de retrasos o ausencias al trabajo sin excusa suficiente.

Entonces, para los deportistas profesionales si se admiten las sanciones pecuniarias provenientes de diversas causas y no solo por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. Esta novedosa solución tiene como fundamento el que la suspensión del empleo como sanción, perjudica tanto al empleador como al deportista, puesto que para ambos es de interés que este último tenga un excelente estado físico, pues bien sabemos que un jugador sin entrenar pierde rápidamente su forma, lo cual le impediría posteriormente desempeñarse adecuadamente. Así, suena mucho más lógico que el causante del perjuicio también sufra las consecuencias de su proceder y no únicamente la entidad deportiva, que en últimas nada hizo, y es la más perjudicada al no poder contar con su trabajador para que desarrolle la actividad para la que se le contrató.

5. CESIONES TEMPORALES, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES

5.1. CESIONES TEMPORALES

5.1.1. Concepto y naturaleza jurídica. Como primera medida hay que decir que la cesión de mano de obra es una figura bastante atípica en el mundo laboral, a tal punto que en nuestra legislación ésta ni siquiera se contempla. Pero en la práctica, es un hecho que por la naturaleza de la actividad deportiva esta figura ha sido aceptada y utilizada desde hace mucho tiempo no solo en Colombia sino a nivel mundial. En nuestra legislación esta cesión de derechos deportivos es muy difícil enmarcarla dentro de la normatividad civil o comercial ya que la naturaleza de los derechos implícitos en este negocio hacen referencia a la actividad humana²¹.

Entonces, a través de una cesión temporal se estipula que durante la vigencia de un contrato de trabajo entre el jugador y un club, la entidad deportiva puede ceder temporalmente a otros los derechos deportivos de este deportista profesional, con

²¹ Corte Constitucional Sala Séptima, Sentencia T- 302/98, Bogota, 1998.

el consentimiento expreso de este. En el acuerdo de cesión debe indicarse expresamente la duración de la misma, la cual no podrá exceder del tiempo que resta de vigencia del contrato del deportista con el club de procedencia. Una vez concretado el acuerdo, el cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social.

Así, es claro que mediante esta figura se está dando una salida a una situación generalmente indeseada por las partes contratantes, pues de un lado el club se beneficia en la medida que puede hacer jugar a un deportista, con el que no suele contar normalmente en sus alineaciones y al que tiene que pagarle salario de todas formas, en otra entidad deportiva que asumirá tales obligaciones. Y del otro lado, el deportista también se beneficia puesto que se supone que en la nueva institución podrá actuar más activamente en la competición, lo cual evidentemente le permite desarrollar mejor su carrera. De este modo, se da cumplimiento a un contrato laboral que está vigente y el cual debe cumplirse, pues es evidente que aquel se debe respetar por toda la duración que se haya pactado o hasta que aparezca otra institución deportiva interesada en adquirir los derechos deportivos del jugador.

En este orden de ideas, nos encontramos frente a un negocio donde se necesitan tres voluntades, la del club cedente, la del club cesionario y la del deportista profesional, con las cuales se configuraría la cesión como tal sin necesidad de

suscribir un nuevo contrato de trabajo, pues el contrato con la entidad de origen no se extingue sino que se suspende. Así, otra vez vemos como se establece un régimen especial más para los deportistas profesionales, en este caso en lo referente al tema de cesiones, pues en la figura de cesión que acá se estudia, esta se efectúa de empresa a empresa sin necesidad de intermediación alguna y sin necesidad de que medien motivos o causas específicas para ello, únicamente es necesaria la voluntad de las partes.

Por último, hay que decir que si la cesión tuvo contraprestación económica para el club dueño de los derechos deportivos del jugador sujeto de la transacción, este último tendrá derecho a percibir el porcentaje que por ello se haya acordado entre las partes o si no existe acuerdo deberá ser lo que estipule la respectiva federación según su propia reglamentación.

5.1.2. Consecuencias jurídicas de las cesiones temporales

5.1.2.1. Duración. Como ya se dijo, en el acuerdo de cesión se debe expresar la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del deportista profesional con la entidad deportiva de procedencia, pues es apenas lógico que por tratarse de una cesión y no de una transferencia, su duración no podrá ser mayor al lapso de tiempo que dure la relación que le dio origen, en este caso el contrato laboral, pues no tendría sentido hablar de cesión si tenemos en cuenta que al no existir contrato de trabajo vigente entre deportista

y entidad deportiva, en este caso la cedente, los derechos deportivos del jugador ya no pertenecerían a tal institución y por lo tanto esta no tendría nada que ceder, pues como bien sabemos si no hay contrato laboral que vincule al deportista con una entidad deportiva, este será totalmente libre de trabajar para un nuevo club que quiera contar con sus servicios. De lo anterior se desprende que una vez finalice la cesión temporal el jugador deberá reincorporarse nuevamente a todos los efectos a la disciplina del club de procedencia, computándose el tiempo de cesión a efectos de la duración del contrato suscrito entre el deportista y el club cedente²².

5.1.2.2. Subrogación del Club o Entidad Deportiva Cesionaria. El primer efecto para destacar de esta subrogación es que se deben mantener fijas todas las cláusulas prefijadas en el contrato entre deportista y club cedente. Estas mismas pueden ser mejoradas en beneficio del trabajador, pero ante una posible merma de sus condiciones se necesita el consentimiento expreso del deportista.

En cuanto a la amplitud de las consecuencias jurídicas de la subrogación de la entidad deportiva cesionaria, no cabe duda de que la misma involucra incluso las facultades de carácter disciplinario, incluido el despido, aunque en este caso cabría hablar propiamente de extinción de la cesión, ya que el despido formalmente solo podrá acordarlo el que en definitiva es el auténtico empleador,

²² CORCELLAR, José Luis y GUERRERO, José Maria. La relación laboral especial de los deportistas profesionales, Madrid: s.e., 1981. p. 66.

que no es otro que el club cedente²³. De lo anterior, se concluye que mientras dure la cesión, no habrá extinción por mutuo acuerdo entre deportista y club cesionario, sino tan solo entre deportista y club cedente.

Con respecto a la responsabilidad solidaria entre la entidad cesionaria y la cedente de las obligaciones laborales y la seguridad social, hay que decir que esta no tiene ningún tipo de limitación ni plazo de vigencia, de tal suerte que al finalizar la cesión temporal el club cedente se tendrá que hacer responsable de cualquier mejora que la entidad cesionaria haya hecho al jugador, así esta se trate del salario mismo.

5.1.2.3. Contraprestaciones económicas. Lo primero que hay que decir es que la cesión temporal se puede realizar con o sin contraprestación económica para el club dueño de los derechos deportivos del jugador a ceder. Entonces, cuando esta se estipula sin dicha contraprestación no hay nada que agregar al respecto, pero cuando esta si se pacta, al deportista le corresponderá un porcentaje de la misma, que será fijado en el pacto individual o por reglamento. El abono de esta cantidad lo debe realizar el club cesionario debido a que es dicha entidad deportiva la que efectúa el pago de esta cantidad, la cual estará excluida del concepto de salario legal debido a su carácter indemnizatorio y no remuneratorio.

²³ SALA FRANCO, Tomas. El trabajo de los deportistas profesionales, Madrid: s.e., 1983. p. 67.

5.2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Con respecto a este tema no hay nada nuevo que decir puesto que las causales de suspensión de este tipo de contrato son las mismas previstas en el régimen laboral para los contratos de trabajo ordinarios y por lo tanto no se crean nuevas formas de suspensión distintas a ellas.

Cabe aclarar que cuando los jugadores son convocados a sus selecciones nacionales esto no supone una suspensión de sus contratos laborales con sus respectivos clubes de procedencia, pues como ya se dijo anteriormente, esta obligación hace parte de la relación existente entre el deportista y la entidad deportiva y no constituye una nueva relación entre este primero y la respectiva federación nacional. Entonces, se puede afirmar que no se configuraría la suspensión del contrato, puesto que este tipo de convocatorias a selecciones nacionales siempre han sido aceptadas de antemano por los clubes o instituciones deportivas y por consiguiente por los jugadores mismos que hacen parte de estos, lo cual se comprueba con el simple hecho de que el club, durante el tiempo que el jugador está actuando con su selección, sigue remunerando a su trabajador, lo cual no ocurriría si el contrato estuviera efectivamente suspendido.

5.3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

A continuación se hará un análisis de cada una de las causales que pueden dar origen a la extinción del contrato de trabajo de los deportistas profesionales, las cuales guardan íntima relación con las previstas en el régimen Laboral general pero con el añadido propio de las particularidades de este tipo contractual, que además tienen como uno de sus efectos principales y más particulares para este tipo de relación, el que al no existir contrato de trabajo vigente entre el deportista y la entidad deportiva se entiende que los derechos deportivos se radican inmediatamente en cabeza del mismo jugador, quien a partir de ese instante es absolutamente libre de contratar con cualquier otra institución que requiera de sus servicios²⁴.

Entonces, para el caso de la extinción del contrato no habrá una remisión directa a la normatividad laboral existente, sino que se implementarán únicamente las causales acordes a la naturaleza de esta relación laboral especial.

5.3.1. Mutuo acuerdo entre las partes. Para que el acuerdo entre la entidad deportiva y el deportista opere como causal extintiva ha de ser manifiesto, inequívoco y carente de vicios en el consentimiento prestado por ambas partes, pudiendo tener como objeto la cesión definitiva de los servicios del jugador a otro

²⁴ Corte Constitucional Sala Séptima, Sentencia T 302/98, Bogota, 1998.

club si las partes así lo estipulan expresamente. En el caso que el mutuo acuerdo extintivo no tenga por objeto la cesión definitiva del deportista a otra entidad deportiva, no habrá derecho a indemnización alguna en favor del deportista, salvo que exista un acuerdo expreso y específico entre las partes²⁵.

5.3.2. Expiración del tiempo convenido. El cumplimiento del tiempo convenido es tal vez la causal más genuina y afín a la naturaleza de este contrato, el cual solo admite una duración temporal. Entonces, para que opere la extinción del contrato no se necesita ni la denuncia ni el preaviso, como ya se estudió en otro capítulo de este trabajo, sino que basta con la expiración del tiempo convenido.

5.3.3. Cumplimiento del contrato. Dada la naturaleza temporal de la relación de los deportistas profesionales y estando prevista la expiración del contrato por expiración del tiempo convenido, lo cual se estudió en el acápite anterior, se puede asegurar que esta causal está referida a los supuestos de contratación para la realización de un número de actuaciones deportivas que constituyan en conjunto una unidad claramente determinable o identificable en el ámbito de la correspondiente práctica deportiva. Así, esta causal viene siendo la misma que la de expiración del tiempo convenido, solo que aplicable a esta modalidad de contratación, por lo tanto tampoco es necesaria ni la denuncia ni el preaviso.

²⁵ SALA FRANCO, Tomas. El trabajo de los deportistas profesionales. Madrid: s.e., 1983. p. 77.

5.3.4. Muerte o lesión del deportista. Esta causal hace referencia a la muerte o lesión que produzca en el deportista incapacidad permanente total o parcial o gran invalidez, esto último se refiere a los casos en que el jugador no puede ejercer más la práctica deportiva como consecuencia de la lesión, pues no tiene posibilidad alguna de recuperarse, razón por la cual en estos eventos será el juez quien determine el grado de incapacidad del deportista en conexión con la actividad laboral que desarrolla el trabajador. Esto, debido a que la prestación de trabajo en general es personal o intuito persona, y más aún la de los deportistas profesionales puesto que es de gran importancia para esta relación laboral especial el mantenimiento de un adecuado estado de forma física, pues la más mínima dolencia que sufra el deportista puede influir enormemente en su rendimiento e, incluso, puede impedirle desarrollar su prestación principal que es la participación en los encuentros de competencias oficiales. Así, el fallecimiento del trabajador, en este caso el deportista, provoca necesaria y automáticamente la extinción de su relación laboral, como sucede así mismo en caso de gran invalidez y en los de invalidez permanente absoluta o parcial²⁶ calificada por el juez y sin perjuicio de los beneficios que le otorga la seguridad social, pues es apenas obvia la imposibilidad que le surge al trabajador para poder cumplir con su obligación principal.

²⁶ DURAN LÓPEZ, Federico. La relación laboral especial de los deportistas profesionales, Buenos Aires: 1997. p. 64.

5.3.5. Disolución o liquidación del Club o Entidad Deportiva. Esta causal tiene su fundamento en la imposibilidad del empleador para que sus trabajadores le presten sus servicios. Siendo esta la situación, basta con que haya un acuerdo entre los socios de la entidad deportiva para que la causal opere, con el único requerimiento de seguir el procedimiento establecido por la legislación Laboral para estos casos, que es simplemente solicitar el respectivo permiso al Ministerio de Trabajo y dar aviso por escrito a sus trabajadores. Entonces, el efecto fundamental, para los deportistas que trabajaban para esta entidad, es que los derechos deportivos quedarán en cabeza de cada cual con plena libertad de negociar con una nueva entidad deportiva para volver a trabajar, pues como se explicó anteriormente, cuando no existe contrato de trabajo entre el jugador e institución deportiva inmediatamente se entiende que dicha persona se vuelve propietaria de sus derechos deportivos.

No obstante, si a la disolución o liquidación del primitivo club le sigue el cambio de titularidad del mismo, este último quedaría subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

5.3.6. Crisis del Club o Entidad Deportiva Esta causal de extinción está compuesta por dos supuestos distintos: el primero hace referencia al evento en que el club está en una grave crisis económica de tipo estructural, lo cual le imposibilita la continuidad de la empresa, por lo tanto se puede diferenciar de la crisis coyuntural ya que esta se podría manejar a través de la suspensión de los

contratos. Entonces, la crisis es tal que se debe hacer una reestructuración de su plantilla de jugadores, ya sea cediendo a uno o varios de sus integrantes por otros que sean de menores ingresos o transfiriendo los derechos deportivos de algunos de ellos, con el único fin de que los costos de nómina disminuyan significativamente hasta tal punto que dicha disminución permita la supervivencia económica del equipo. Por supuesto que al operar esta causal el deportista tendrá derecho a una indemnización especial por parte de la institución deportiva, la cual debe buscar respetar los derechos del trabajador así como también beneficiar a la entidad para que esta salga de su crisis.

El segundo componente hace referencia básicamente a los casos de fuerza mayor, los cuales han de ser imprevisibles o previsibles pero inevitables, los cuales le impiden a la entidad el normal desarrollo de su actividad deportiva. Un ejemplo típico de esta situación es el caso en que el club es expulsado definitivamente de la competición profesional o cuando pierde la categoría, dejando a la entidad imposibilitada para realizar su objeto principal y en consecuencia, abriendo la posibilidad de terminar los contratos con sus trabajadores.

5.3.7. Causas válidamente consagradas en el contrato. También se admite la extinción del contrato por las causas válidamente expresadas en él. Entonces, nos encontramos frente al cumplimiento de una condición resolutoria que ha de ser posible y lícita, es decir; ajustada a las leyes, de tal modo que el abuso por parte

de los clubes en la determinación de la condición resolutoria, utilizándola al servicio de una causa ilícita, provocará la nulidad de la cláusula condicional.

5.3.8. Despido del deportista. Se habla de que el despido de un deportista será justificado cuando quede acreditada la respectiva causal alegada y probada por el empleador, de la misma forma como se debe proseguir en un contrato laboral ordinario. De este modo, acá se puede incluir “el despido disciplinario que es aquella decisión unilateral tomada por el empleador, en el ámbito de su legítimo poder de dirección, organizativo y sancionador por la que pone fin a la relación laboral que lo vincula con un trabajador, debido a un incumplimiento contractual grave y culpable de este último”²⁷.

El despido sin justa causa es aquel que se da cuando el club decide cortar la relación laboral que lo une al deportista sin que medie un incumplimiento contractual grave por parte de este último, entonces, al no mediar justa causa para ello el deportista tiene pleno derecho a se le indemnice.

5.3.8.1. Voluntad del deportista

5.3.8.1.1. Sin causa imputable al Club o Entidad Deportiva. En este caso el deportista no necesita autorización judicial para poder resolver su contrato, ya que

²⁷ ROJO TORRECILLA, Eduardo. El despido disciplinario, Barcelona: s.e., 1992. p. 16.

su simple voluntad extingue la relación laboral, es decir, no tiene que solicitar ni pedir la resolución del contrato, sino pura y simplemente manifestar la voluntad de resolverlo o llevar a cabo ciertos actos que evidencien de manera objetiva la ruptura de su vínculo contractual²⁸. Entonces, cuando esta causal opera, se da una de dos posibles consecuencias: o el jugador paga una indemnización a su club como consecuencia del perjuicio que le está causando, la cual puede haber sido pactada que es lo que usualmente ocurre, o sino la que fije la justicia laboral, caso en el cual no podría exceder de más de treinta días de salario como indemnización por no dar preaviso, o el deportista deberá hacerse cargo del pago de la misma, ya sea por intermedio del nuevo club que lo contrata o por sí mismo, pues de no hacerlo puede verse enfrentado a una demanda por parte de la entidad deportiva con la que rompió su vínculo contractual para que cumpla con el pago de dicho crédito, que dicho sea de paso, no es un obstáculo para que se de la extinción del contrato por la revocación del consentimiento.

Cabe aclarar que todo lo anterior debe ser armonizado con lo dicho por la Corte Constitucional en referencia al principio de la buena fe y al deber constitucional de no abusar del derecho propio, pues esto no es pura retórica sino que tiene profundas implicaciones jurídicas, pues significa que “no es legítimo que los clubes o los deportistas se aprovechen de algunas de sus facultades contractuales con el fin de vulnerar los legítimos derechos de su contraparte. En efecto, conforme a tal

²⁸ ENTREMA CUESTA, Ramón. La libertad de contratación del deportista profesional. Asunción: s.e., 1999. p. 279.

principio, las partes en una relación contractual no están únicamente obligadas a aquello que escuetamente determina el texto, sino a todo aquello que en cada situación impone la buena fe. Así, la Corte ha concluido que los clubes no pueden ser titulares de los derechos deportivos sin mantener un contrato de trabajo vigente con el jugador respectivo, no puede ser entendido como una patente de corso para que los deportistas incumplan sus obligaciones contractuales o disciplinarias, o entren en colusión con otros clubes a fin de que se pueda evadir el pago de una compensación, siendo que ésta era legítima. En ese mismo orden de ideas, el mantenimiento de la figura de los derechos deportivos, mientras subsiste el contrato laboral, tampoco significa que los clubes tengan una potestad absoluta en este campo, ya que estas asociaciones tienen el deber de ejercer de buena fe y en forma razonable, esos derechos”²⁹.

5.3.8.1.2. Por causa imputable al Club o Entidad Deportiva. En este supuesto el contrato solo se extinguirá por decisión judicial, previa solicitud del deportista fundada en una causal imputable al club, que puede ser cualquier incumplimiento grave de sus obligaciones, lo cual dará derecho al deportista a que sea indemnizado por la institución deportiva. Cabe aclarar que en estos eventos es perfectamente viable la acción de tutela contra particulares puesto que nos encontramos frente al típico caso de subordinación derivada de un contrato

²⁹ Corte Constitucional Sala Séptima, Sentencia T- 302/98, Bogotá, 1998.

laboral³⁰, entonces al estarse violando un derecho fundamental como lo es el de la libertad de trabajo esta autorización judicial se puede tramitar por esta vía pues para sus efectos es lo más conveniente para el trabajador.

5.3.2. Inhabilitación o suspensión federativa del deportista profesional. Esta causal hace referencia a la posibilidad de que al deportista se le inhabilite para actuar en competencias oficiales por determinado período de tiempo, por causa imputable al jugador mismo, con lo cual le queda absolutamente imposible cumplir con su obligación principal que es el jugar o presentarse en competición oficial ante el público. En este sentido, esta causal extinguirá el contrato cuando la suspensión federativa sea por un periodo superior al contractual, pero cuando la inhabilitación sea inferior al referido periodo, solo podrá hablarse de suspensión de la relación laboral y no de la extinción.

³⁰ Corte Constitucional Sala Séptima, Sentencia T- 302/98, Bogotá, 1998.

CONCLUSIONES

Después de un profundo y detallado estudio a cerca de la relación existente entre un deportista profesional y su empleador, entidad deportiva o club, he llegado a la conclusión de que si es necesario que exista un contrato laboral deportivo que regule esta actividad especial. Pues tras la investigación hecha a lo largo de este trabajo de grado, quedó plenamente evidenciado que la actividad o práctica deportiva tiene sus particularidades propias que la diferencian de una actividad laboral común y corriente, y en consecuencia, el contrato laboral que de acá surge debe ajustarse a tales características, ya que a pesar de seguir siendo un contrato laboral, existen ciertos aspectos que se le aplican de forma distinta, así como otros que no se le aplican e incluso existen elementos nuevos que deben tenerse en cuenta solo para esta actividad, pues su naturaleza así lo exige.

En este orden de ideas, a continuación se expondrán las diferentes razones y motivos de mayor importancia por las cuales considero indispensable que en la legislación colombiana exista un contrato laboral deportivo especial, diferente al ordinario, que regule el tema teniendo en cuenta sus características propias. Cabe decir que estas conclusiones se limitarán a resaltar los puntos en los cuales

realmente existe una diferencia entre un contrato laboral ordinario y un contrato laboral deportivo como el que se está proponiendo, con lo cual queda claro que en esta parte del trabajo no se mencionarán las similitudes existentes entre los dos contratos, que son varias, pues estas ya fueron tratadas en su debido momento.

De conformidad con lo anterior, las cuatro primeras conclusiones tienen un enfoque general, y por lo tanto harán referencia a la naturaleza de la actividad, así como el papel que el deporte juega en la actual sociedad, con lo cual podremos ubicar el tema dentro del mundo del derecho para poder trabajar sobre bases absolutamente reales. De ahí en adelante, las restantes conclusiones, son mucho más puntuales y tendrán que ver directamente con aspectos específicos del contrato laboral deportivo.

En primera instancia, hay que partir de la base que en la actualidad el deporte ya no es una actividad más de la vida cotidiana enfocada exclusivamente al entretenimiento y diversión de quienes la practican u observan. Por el contrario, es absolutamente evidente que el deporte es un negocio como cualquier otro y desde hace varios años este entró en una fase de profesionalización que lo único que ha hecho es motivar a muchas personas para que adopten esta actividad como su modo de vida.

En consecuencia, hoy en día el deporte tiene un papel fundamental dentro de la sociedad, pues puede verse desde un punto de vista comercial como un producto

de consumo masivo o como un medio muy rentable de publicidad, pero también puede verse como un instrumento de poder e influencia social. De este modo, es absolutamente innegable la importancia del deporte en el mundo moderno desde el punto de vista que se le quiera mirar o analizar. Entonces, considero esto razón suficiente para que exista una regulación jurídica del hecho deportivo en general, lo cual incluye lo referente a lo jurídico-laboral que vendría a ser uno de los aspectos de mayor importancia en materia de regulación de la actividad deportiva.

En este mismo sentido, hay que decir que Colombia se encuentra rezagada frente a la regulación del tema, pues como bien se anotó en su oportunidad, nuestra legislación aún se encuentra en una etapa en la cual se sigue considerando la actividad deportiva como cualquier otra actividad laboral ordinaria y por consiguiente no se ha creído necesario tener un contrato laboral deportivo que regule esta relación especial, cosa que si han hecho muchos otros países como Argentina, España, Inglaterra, Paraguay y muchos otros.

Entonces, si en realidad quiere trabajarse el tema adecuadamente, el primer paso a dar es reconocer que el deporte no puede tratarse como cualquier otra labor común y corriente, sino que por el contrario, se le debe dar el estatus de actividad especial, y a partir de esto si quedarían abiertas las puertas para empezar a regular el tema debidamente.

En lo que se refiere a la ubicación del tema del contrato laboral deportivo dentro del mundo del derecho, hay que decir que a mi me gustaría verlo dentro de una rama independiente del derecho denominada derecho deportivo, pues a mi juicio, y conforme expliqué en su momento, considero que están dados todos los elementos para que esta exista. Pero como la realidad es otra, y en la práctica esta rama aún no existe, sino que siempre se habla de un derecho administrativo en materia de deporte, un derecho tributario en materia deportiva, un derecho mercantil en materia de deporte y por supuesto un derecho laboral en materia de deporte. Es evidente que por el momento nos tenemos que ajustar a lo que actualmente existe, y siguiendo esa misma línea, no nos queda otra opción más que encuadrar este estudio, el del contrato deportivo, dentro de lo que denominan el derecho laboral del deporte, pues es la única alternativa que queda para empezar a trabajar el tema.

Por otra parte, y para terminar estas conclusiones generales, hay que recordar que la práctica deportiva ha estado históricamente controlada por las respectivas federaciones, las cuales se han encargado de elaborar un sistema normativo y disciplinario paralelo al estatal, que en muchas ocasiones desobedecen los más elementales principios jurídicos. Cosa que se ve perfectamente evidenciada en el ámbito de las relaciones laborales de los deportistas profesionales, pues en la práctica estos siempre debían adherirse a los contratos tipo que elaboraban los distintos entes nacionales e internacionales de las diferentes modalidades

deportivas, sin importar si estos en realidad se ajustaban a la normatividad interna de cada país.

En consecuencia, se hace fundamental que esta práctica o costumbre que tienen las federaciones, de autorregular ciertos temas según su propia conveniencia y desconociendo la legislación de cada nación, desaparezca, pues es claro que siempre deben primar las normas Estatales sobre las Federativas. De esta manera, el único camino para que este principio universal del derecho se respete, es que estos temas, como el del contrato laboral deportivo, sean regulados y contemplados en la legislación de cada país, pues se ha visto que estos vacíos normativos han sido aprovechados por las entidades deportivas que abusan de la autorregulación y así se aprovechan de los deportistas profesionales que se encuentran totalmente desprotegidos.

Entrando ahora si a las particularidades específicas del contrato laboral deportivo como tal, en primer lugar hay que referirse a los sujetos que hacen parte de esta relación laboral especial. Entonces, en lo pertinente al empleador, cabe aclarar que para este tipo de contrato este siempre será una persona jurídica, llámese club o entidad deportiva, y por lo tanto no se puede pensar en un empleador que tenga la calidad de persona natural. Esto, tiene su fundamento en los propios reglamentos deportivos, pues estos prohíben que las personas naturales sean propietarias de los derechos deportivos de los deportistas, lo cual ocurre como

consecuencia directa cuando se suscribe un contrato laboral deportivo entre jugador e institución deportiva.

En lo referente al trabajador, el deportista profesional, lo más relevante a destacar es que por el tipo de actividad que este desarrolla es apenas lógico que es indispensable una adecuada capacidad y forma física, de lo cual se desprende que esta labor solo la podrá ejercer únicamente por las dos o tres primeras décadas de la vida, por lo cual es normal que los deportistas ingresen al mundo laboral a muy temprana edad. Esto, nos lleva a concluir que la edad que determina su capacidad para trabajar y por consiguiente poder suscribir un contrato laboral, necesariamente debe poder ser inferior a la edad que se le exige a cualquier otro trabajador que labore en otra actividad común y corriente. Además, esto es apenas lógico si tenemos en cuenta aspectos tales como que en muchas ocasiones los deportistas deben concentrarse por largas jornadas o como que repetidamente deben trabajar de noche, cosas que evidentemente el régimen laboral general prohíbe para los menores de edad, pero claramente debe existir un régimen especial que se ajuste a la naturaleza de la actividad deportiva y que les permita a estos menores ejercer normal y debidamente la actividad que escogieron como su modo de vida.

Otro punto muy importante y específico de esta relación laboral especial entre deportista y club, es aquel que tiene que ver con una carga especial que asume la entidad deportiva, la cual tiene la obligación de poner a disposición de su

respectiva federación todos los jugadores de su plantilla que sean requeridos para conformar la selección nacional. Carga que no tiene contraprestación o compensación para el respectivo club, pues este no recibe ningún pago por ello, siendo que están facilitando a sus mejores trabajadores, cosa que perjudica los intereses de la entidad deportiva, ya que esta quisiera que los trabajadores a quienes contrata y paga, incluso durante estas convocatorias a selecciones nacionales, cumplieran con su obligación para con su empleador y no para un tercero, en este caso la selección. Pero lo cierto es que esto ocurre en la práctica y debe entenderse como una figura especial de esta relación, la cual hace parte del desarrollo mismo del contrato laboral deportivo que tiene el deportista con el club, pues de antemano y por reglamento de la respectiva federación, ambas partes, jugador y club, saben que esta situación puede presentarse.

Otra particularidad de este tipo de contrato es el carácter temporal que siempre debe tener la relación que de este se desprende, es decir; que los contratos laborales deportivos siempre deben ser de duración determinada y nunca podrán ser a término indefinido. Esto, tiene su fundamento en que para un deportista profesional la estabilidad laboral no es una garantía como si lo es para un trabajador ordinario, pues como ya se explicó, a los deportista les conviene mucho más el poder negociar sus condiciones laborales, en especial las económicas, conforme se desarrolla su corta carrera profesional, ya que esto les aseguraría que se les remunere conforme a su rendimiento.

En este sentido, debe entenderse que todas las normas del régimen laboral general que se refieren a la posibilidad de convertir una relación a término fijo en una a término indefinido, serían inaplicables para este tipo de contrato. Es más, en caso de que se suscriba un contrato laboral deportivo y no se estipule su duración, lo cual se supone debe hacerse, se deberá entender que su duración será de un año, pues esto coincide con la duración de la temporada oficial de la mayor parte de las disciplinas deportivas de carácter oficial.

Existe otra característica propia y excepcional, con respecto del régimen laboral ordinario del contrato deportivo y es la que tiene que ver con la exclusividad. Esto, en el sentido de que a los deportistas, por regla general y absoluta, les está prohibido prestar sus servicios simultáneamente a varias entidades deportivas, por lo cual se entiende que el jugador está obligado a circunscribirse a una sola relación laboral desde el instante en que firma contrato con un club. Esta situación, evidentemente es contraria a lo que ocurre con los trabajadores comunes, pues estos por regla general si podrían celebrar contrato de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se hubiera pactado la exclusividad a favor de uno solo de ellos.

Entrando a lo que tiene que ver con los derechos y obligaciones de las partes en este contrato, se puede decir que el deber de obediencia que tienen los jugadores para con su empleador, derivado del elemento de subordinación existente por el contrato de trabajo, está mucho más marcado para los deportistas que para

cualquier otro trabajador. Esto es evidente si tenemos en cuenta que este poder de dirección y control ejercido por el club a través de sus técnicos, entrenadores y hasta sus órganos directivos, va mucho más allá de la vida exclusivamente laboral, pues como ya vimos, estos tienen la facultad de interferir en aspectos de su vida privada tales como sus declaraciones en público, su alimentación, su horario de acostada, etc.

Entonces, vemos que este deber de obediencia es muy importante dentro de esta relación laboral especial, pues así esto parezca en algunos casos exagerado e incluso se le tilde a veces de inconstitucional por estarse entrometiendo en la vida privada del deportista, a mi juicio, es plenamente justificado para la práctica deportiva, ya que en esta actividad son perfectamente determinables las cosas que pueden influir negativamente en el rendimiento del deportista. Así, considero que esta facultad de control ejercida por una determinada entidad deportiva es válida, sin que esto quiera decir que no hay límites para ejercerla, pero si reconociendo que el límite es diferente y va más allá del que se le puede imponer a un trabajador ordinario.

Siguiendo por la línea de los derechos y obligaciones de las partes, ahora quiero hacer énfasis en un derecho que tiene mucha importancia para los deportistas y es el que se refiere a la ocupación efectiva, el cual debe ser entendido como esa garantía en favor del jugador de que su entidad deportiva no lo puede excluir de los entrenamientos ni de ninguna actividad preparatoria de los partidos a disputar.

A primera vista pareciera que este derecho es igual al que tiene todos los trabajadores de que sus empleadores les permitan y los provean de los elementos para desarrollar la labor para la que fueron contratados, pero si tenemos en cuenta que en la actividad deportiva es absolutamente relevante el mantener un adecuado estado de forma física para desempeñar su trabajo, es ahí donde vemos que el no permitirle entrenarse a un jugador, injustificadamente y así se le siga pagando, evidentemente se le estaría causando un perjuicio mucho mayor que el que se le causaría a otro trabajador que se desempeñe en otra labor distinta a la deportiva. Es así que considero que en estos eventos en donde al jugador se le está prohibiendo injustificadamente el que participe de los entrenamientos, se le debe dar la posibilidad al deportista de que resuelva el contrato con la entidad deportiva.

Con respecto a la retribución económica de los deportistas, cabe resaltar que esta registra dos particularidades. En primer lugar, está la composición de la estructura salarial la cual está constituida por una serie amplia y variada de conceptos salariales, que ya se estudiaron en su momento, dentro de los cuales hay unos que solo se aplican a la actividad deportiva debido a su naturaleza.

La segunda particularidad y la de mayor importancia a mi juicio, en lo referente al salario, es la que tiene que ver con el casi total abandono del principio que rige en materia laboral según el cual se supone que a igual trabajo igual remuneración. Es

claro que este principio no se aplica en la práctica en materia deportiva, pues es de conocimiento general que una misma entidad deportiva tiene contratados a muchos jugadores para cumplir con un mismo trabajo y ocurre que sus salarios son absolutamente dispares. En este orden de ideas, aquel principio estaría siendo desconocido abiertamente, pero la realidad nos indica que esto tiene su propia justificación, pues por la naturaleza de la actividad en estudio se puede afirmar que en el fondo no nos encontramos frente a un trabajo igual puesto que en el deporte es absolutamente relevante la calidad y eficiencia de quien lo practica. Entonces, es perfectamente viable que a estos trabajadores, deportistas, se les remunere de forma totalmente distinta, sin que esto constituya un tratamiento desigual o discriminatorio.

Dentro de la jornada de los deportistas profesionales existe una figura única dentro del mundo laboral que es la de las concentraciones y desplazamientos. Lo más importante a destacar en este punto es que la duración de estos desplazamientos y concentraciones no se computarán como parte de la jornada laboral como tal, pues a pesar de que pareciera que estos si deberían pertenecer a la jornada, la realidad nos indica que esto no es posible puesto que por la naturaleza de la actividad deportiva los jugadores pasan mucho tiempo en estas actividades, y por consiguiente, de computárseles como jornada laboral sería imposible cumplir y respetar los máximos legales ya establecidos para el tema. Solo queda aclarar que dentro de estas concentraciones por supuesto existen horas de entrenamiento que si constituirán parte de dicha jornada.

Con respecto al régimen de descansos hay un punto muy importante a tener en cuenta y es el que tiene que ver con la posibilidad que se le debe dar a los deportistas de acumular su descanso semanal por periodos de tiempo. Esto, debido a que en muchas ocasiones los deportistas se encuentran en competencias oficiales de larga duración, como los mundiales, que debido a su estructura y calendario requieren que estos se queden concentrados por periodos de tiempo superiores a una semana sin que tengan derecho a su descanso semanal, pues por la misma exigencia de la competencia se hace indispensable que el jugador no haga uso de su derecho. Entonces, es en estas situaciones es que se les debe dar dicha posibilidad, pues como cualquier trabajador, estos deben y necesitan su descanso y no tienen porque perderlo.

En lo referente al régimen disciplinario que regula la relación entre el deportista profesional y la entidad deportiva, también existen ciertas particularidades que solo son aplicables a esta actividad. En primer término, tenemos que los deportistas además de estar sujetos a la potestad sancionadora de su empleador, como lo está cualquier otro trabajador, también están sujetos a la justicia deportiva que los puede sancionar por actos, situaciones y circunstancias que se presenten en competición oficial. De tal suerte, que una infracción a este régimen, el de la justicia deportiva, puede llegar a afectar sustancialmente la relación laboral, pues puede ocurrir que la sanción impuesta al jugador tenga como objeto el impedirle actuar por un número determinado de encuentros, lo cual claramente imposibilita

al deportista para cumplir con su principal obligación para la que se le contrató que es jugar.

Entonces, de lo anterior se desprende una característica especial de este régimen, que es la posibilidad de admitir las multas económicas para los trabajadores por distintas causas y no solo por retrasos o ausencias injustificadas al trabajo, como está previsto por el régimen laboral general. Esto, en concordancia con lo anteriormente expuesto, tiene total coherencia, ya que en la práctica cuando a un jugador lo sancionan imposibilitándolo para actuar en posteriores encuentros, la realidad es que el verdadero perjudicado es la entidad deportiva más que el mismo deportista, pues a este último se le seguirá pagando pero la entidad no podrá hacer uso de sus servicios por un determinado periodo de tiempo. De este modo, si la sanción impuesta al deportista tiene como origen su culpa exclusiva, sin que el deportista haya pensado en el bienestar del club, la institución lo podrá sancionar económicamente. En este mismo sentido, debe entenderse que la mayoría de sanciones que van a imponer los clubes a sus jugadores serán de carácter pecuniario y no de suspensión del empleo como ocurre normalmente en otras áreas laborales, pues por la naturaleza de la práctica deportiva, donde es indispensable la forma física del trabajador, esto perjudicaría más a la entidad que a nadie.

Por último, debe quedar en claro que esa costumbre que tienen los clubes deportivos de regular el tema de sanciones a través de sus reglamentos internos

debe cambiar, pues la regulación de dicho tema no puede venir de la imposición unilateral de una sola de las partes, sino que tiene que surgir del acuerdo de voluntades de ambas.

Dentro de estas conclusiones es absolutamente indispensable hablar de la cesión de mano de obra que es una figura totalmente atípica en el mundo laboral e incluso puede decirse que no está contemplada ni en la legislación colombiana ni en muchas otras legislaciones, pero a pesar de esto es evidente que dentro de la actividad deportiva dicha figura ha sido aceptada y utilizada desde tiempo atrás.

En este orden de ideas, así la cesión de mano de obra parezca bastante extraña, es claro que su aplicación en materia deportiva tiene plena cabida, pues esta figura se ha encargado de proveer una buena solución a una situación indeseada por las partes contratantes, en la cual el jugador ve truncada su carrera pues no se le está permitiendo actuar en los partidos por una u otra razón, y por su parte, la entidad deportiva está teniendo que pagarle el salario a un trabajador que en realidad no está utilizando. Dada la situación, que es bastante frecuente en el deporte, la solución es perfecta, puesto que al ceder al jugador a otro club se le está dando a este la posibilidad de que desarrolle mejor su carrera y a la vez se está librando a la entidad deportiva, al menos temporalmente, de tener que asumir un costo por el cual no está recibiendo ningún beneficio. En esta mediada, esta figura debe ser contemplada y aceptada en materia deportiva así esta no sea aplicable a las labores ordinarias.

Con respecto a la figura de cesión hay que hacer unas aclaraciones. En primer término, cabe decir que desde el momento en que la entidad deportiva cesionaria se subroga en las obligaciones del club cedente para con el jugador, queda claro que por lo menos se deben mantener todas las cláusulas prefijadas en el contrato entre deportista y club cedente, de tal suerte que en caso de que estas se pretendan desmejorar por el nuevo club, será absolutamente indispensable contar con el consentimiento expreso del deportista. De otro lado, debe entenderse que así la cesión involucre todas las facultades disciplinarias, incluido el despido, cuando la entidad cesionaria quiere terminar el acuerdo de cesión anticipadamente y despide al jugador, estaremos frente a una terminación de dicha cesión más no frente a un despido como tal del deportista, pues es apenas lógico que el único que lo puede despedir es su verdadero empleador que es el club cedente.

Hay que hacer una última aclaración en lo referente a la duración de la cesión, pues como dije en su momento, esta no podrá ser mayor a la duración que tenga el contrato laboral que le dio origen. Esto, tiene su fundamento en que la cesión solo tiene cabida cuando media un contrato laboral entre un deportista y una entidad deportiva, y en consecuencia, sería absurdo pensar que la duración de la cesión fuera por un lapso de tiempo mayor a la de aquel, puesto que si el original contrato laboral con el club cedente se vence, este último ya no sería al dueño de los derechos deportivos del jugador y por consiguiente no tendría nada que ceder.

Para terminar con estas conclusiones y con este trabajo de grado, solo resta hacer una breve referencia a una de las causales de terminación del contrato deportivo que presenta una particularidad, pues todas las demás se explican por si solas o guardan íntima relación con las previstas por el régimen laboral general solo que con unas características dadas por la naturaleza de la actividad deportiva.

Entonces, para aclarar el punto siguiente hay que recordar que el principal y más importante efecto que produce la extinción de este tipo de contrato es que al no existir vínculo laboral vigente entre deportista y entidad deportiva, es decir, contrato laboral suscrito y vigente, debe entenderse que los derechos deportivos del jugador se radican inmediatamente en cabeza de este mismo, quien a partir de ese instante es absolutamente libre de contratar y prestar sus servicios a otra institución deportiva.

Teniendo claro este efecto, ahora si podemos analizar una situación específica que se puede presentar con gran frecuencia y que tiene cabida en la causal de extinción del contrato proveniente de la voluntad misma del deportista pero sin justa causa imputable a la entidad deportiva. Planteada así la situación, la circunstancia a la que queremos llegar, es el evento en el cual el jugador decide, voluntariamente y sin justificación alguna, no cumplir con sus obligaciones contractuales con el único propósito de que se le despida y así sus derechos deportivos queden en su propia cabeza. Cosa que perjudicaría directamente los

intereses del club, pues este perdería la posibilidad legítima que tiene de recibir la suma de dinero correspondiente a la transferencia de los derechos deportivos de ese jugador. En este sentido, estaríamos frente a un claro abuso del derecho por parte del jugador que iría en contra de los intereses del club, y por ende, considero que de presentarse tal circunstancia, bastaría con que el club pruebe la situación para que efectivamente el contrato se extinga pero sin que este produzca su efecto principal, es decir, que en este caso la institución deportiva seguiría siendo la titular de los derechos deportivos de este jugador, y no él mismo como usualmente ocurriría, hasta que aparezca una nueva entidad que desee contar con los servicios del deportista y que esté dispuesta a pagar el precio de la transferencia correspondiente, pues un club no tiene porque verse perjudicado en sus intereses económicos por una actitud abusiva de uno de sus trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR SOSA, Hazle. El contrato de trabajo deportivo. Asunción: Intercontinental, 1988.

ALBOR SALCEDO, Mauricio. Derecho y deporte, México: Trillas, 1989.

BARBIERI, Fútbol y derecho, Buenos Aires: Universidad, 2000.

Código Sustantivo Laboral y de la Seguridad Social Colombiano, Bogotá: Legis.

Constitución Nacional de Colombia de 1991. Bogotá: Ecoe.

CORDERO SAAVEDRA, Luciano. El deportista profesional. Aspectos laborales y Fiscales. Valladolid: Lex Nova, 2001.

DURÁN LÓPEZ, Federico. La relación laboral especial de los deportistas profesionales. España: RL, 1985.

FREGA NAVIA, Ricardo. Contrato de trabajo deportivo. Buenos Aires: Ciencia y cultura, 1999.

FREGA NAVIA, Ricardo. Cuadernos de derecho deportivo. Buenos aires: AdHoc, 2001.

PALOMAR OLMEDA, Alberto. El régimen jurídico del deportista, Barcelona: Bosch, 2001.

ROQUETA BUJ, Remedios. El trabajo de los deportistas profesionales. Valencia: Tirant Lo Blanch, 1996.

RUBIO SÁNCHEZ, Francisco. El contrato de trabajo de los deportistas profesionales. Madrid: Dykinson S.L., 2002.

VIDAL FRANCO, Lido. El futbolista profesional y el contrato de trabajo deportivo. Asunción: Salesiana, 1999.

WWW.IUSPORT.ES

WWW.DERECHOYDEPORTE.COM

WWW.LEXFUTBOL.COM.AR

WWW.IASL.ORG

WWW.FIFA.COM

WWW.UEFA.COM

WWW.COLFUTBOL.ORG