



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Cali

con Acreditación
Institucional
de Alta Calidad
por **8** años

VÍNCULO CONTRACTUAL LABORAL DE LOS DEPORTISTAS COLOMBIANOS
DENTRO DE NUESTRO RÉGIMEN JURÍDICO COLOMBIANO.

MÓNICA AVENDAÑO RODRIGUEZ
MARÍA CAMILA MOSCOSO VALENCIA

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICA
CARRERA DE DERECHO
SANTIAGO DE CALI

VÍNCULO CONTRACTUAL LABORAL DE LOS DEPORTISTAS COLOMBIANOS
DENTRO DE NUESTRO RÉGIMEN JURÍDICO.

MÓNICA AVENDAÑO RODRIGUEZ
MARÍA CAMILA MOSCOSO VALENCIA

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar por el título de
ABOGADA PROFESIONAL

Directora: ANDREA SÁNCHEZ

Abogada especialista en seguridad social y Magister en derecho

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICA
CARRERA DE DERECHO
SANTIAGO DE CALI

2017

ARTÍCULO 23 de la Resolución No. 13 del 6 de Julio de 1946, del Reglamento de la Pontificia Universidad Javeriana.

“La Universidad no hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de Tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y la moral católica y porque las Tesis no contengan ataques o polémicas puramente personales: antes bien, se vean en ellas el anhelo de buscar la Verdad y la Justicia”.

Nota de Aceptación

Directora Trabajo de Grado

Evaluador

Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos a Dios. Este trabajo de grado está dedicado de manera especial a nuestros padres y hermanas, ya que su apoyo y amor hicieron posible este gran logro. Gracias a nuestra directora de tesis porque con su dedicación y tiempo nos hizo comprometer a siempre dar lo mejor de nosotras.

Resumen

En el presente trabajo de grado, se analiza la importancia de la existencia de un contrato de trabajo de régimen especial para los deportistas profesionales colombianos, teniendo en cuenta la relación laboral, sus características especiales y exclusivas de esta. Estudiaremos por un lado al deportista como Trabajador y por otro lado los clubes y federaciones como Empleadores en la relación laboral que ellos forman parte.

Palabras clave: Contrato de trabajo, Régimen especial, Deportistas profesionales, colombianos, relación laboral.

Abstract

This project, analyze the importance about the existence of an employment contract with a special regulation for Colombian professional sportsmen, hence it's fundamental to review the labor relation which they form part and the exclusive specific characteristics of this relation, seeing by one side the sportsmen as the employee and by the other side the sport clubs and sport federations as the employer.

Key words: employment contract, special regulation, professional sportsmen, Colombian, labor relation.

Tabla de contenido

Resumen	7
1.Introducción.....	12
2. Definición del problema.....	14
2.1 Contexto	14
2.2 Planteamiento del problema	18
2.3 Justificación	18
3. Objetivos	22
3.1 Objetivo general	22
3.2 Objetivos específicos.....	22
4. Metodología	22
5. Capítulo I: Aspectos relevantes del derecho laboral colombiano	23
5.1 Bloque de Constitucionalidad.....	23
5.2 Principios laborales en la doctrina internacional	24
5.2.1Principios Constitucionales.....	26
5.3 Postura del Estado colombiano sobre el derecho laboral	30
5.4 Concepto del trabajo.....	35
5.5 Elementos necesarios para que exista un contrato de trabajo.....	37
5.6 Contrato de Trabajo	40
5.7 Diferencias sustanciales entre relación laboral y contrato de trabajo.....	43

5.8	El trabajo como un derecho	46
5.9	Influencia del deporte en Colombia	47
5.10	Clasificación del deporte	47
5.11	Concepto de derecho deportivo.....	49
5.12	Distinción entre deportista profesional y aficionado.....	49
5.13	El deporte y la constitución.....	50
5.14	Organismos especializados.....	51
6.	Capítulo II: Derecho deportivo en Colombia	53
6.1	Historia del derecho deportivo en Colombia.....	54
6.2	Sistema nacional del deporte	60
6.3	Organismos del sistema nacional del deporte	61
6.3.1.	Ministerio de educación:.....	63
6.3.2	Instituto colombiano del deporte (Coldeportes):	63
6.3.3	Institutos departamentales del deporte y la recreación:	64
6.3.4	Comité olímpico colombiano:	64
6.4	Organismos deportivos.....	64
6.5	Financiación del sistema nacional del deporte en Colombia:	65
6.6.	La relación entre la constitución política de Colombia de 1991 y el deporte	67
6.6.1.	Ejemplos de legislaciones extranjeras	69

6.7 La conexión existente entre una relación laboral común y una relación laboral especial:
...71

6.8 Características del trabajo deportivo73

6.9 Contrato de transferencia deportiva.....80

6.10 Derechos deportivos84

7.Capítulo III: Línea constitucional y propuestas al derecho deportivo en Colombia.

.....**86**

7.1 Constitución y deporte colombiano86

7.2 Estatuto básico del deporte (ley 181 de 1995).....91

7.2.1 Objetivos generales y especiales:91

7.2.2 Principios fundamentales: 92

7.3 Propuestas para una normatividad deportiva para el mundo moderno.....93

8. Conclusiones106

9. Referencias110

Lista de tablas

[Tabla 1 Comparativo entre relación laboral y contrato de trabajo](#)..... 40

Lista de figuras

[Figura 1 Entidades del orden público](#)..... 58

[Figura 2 Entidades del orden privado](#) 58

1. Introducción

Este proyecto de grado expone la vinculación de los deportistas profesionales colombianos en cuanto sus relaciones laborales y contractuales, previamente amparadas por la ley 181 de 1995, el Código Sustantivo del Trabajo y la Constitución Política Nacional.

Lo anterior teniendo en cuenta que el deporte ha convulsionado la humanidad, por lo tanto, el deporte a la formación histórica de la evolución humana. (Perezzo, 1989, p.60).

El deporte no es solamente una manifestación lúdica, su importancia comprende aspectos sociales, políticos, jurídicos e históricos.

El deporte profesional no es un desarrollo exclusivo de la época actual, evidenciado desde los Juegos Olímpicos Antiguos, ha estado presente a lo largo de la historia del ser humano.

A finales del siglo XVIII en Inglaterra, nace lo que podríamos denominar el deporte profesional moderno (lucha, boxeo y carreras) fomentado por la nobleza, lo practicaban las clases bajas llegando a tal auge que se hace necesaria su reglamentación. Su importancia comercial apresura la delimitación rígida y estricta del deporte. (Revista Derecho del deporte, 1976,(p.31).

Y en cuanto a la relación laboral y contractual que rige los deportistas profesionales, es un tema nuevo para las distintas regulaciones, esto debido a la falta de reconocimiento de la práctica deportiva como una actividad laboral como cualquier otra que cuenta con los tres elementos característicos de dicha relación como lo son, primero el desarrollo de la actividad deportiva de manera personal sin que exista una delegación, segundo que exista una subordinación por parte

del empleador en este caso puede ser director técnico, presidente de la federación, quien haga sus veces y por último que exista una remuneración por el servicio o por la actividad desempeñada. Pero en la actualidad la legislación colombiana no le ha dado la importancia a tal aspecto, ya que no cuenta con una regulación detallada y valiosa sobre este tema, a pesar de que actualmente el tema deportivo ha tomado gran fuerza pasando del campo de lo aficionado para convertirse en un fenómeno cultural, social y económico alrededor del mundo y en nuestro país. Entonces surge la necesidad de considerar y reconocer al deporte como cualquier otra actividad profesional y económica que puede desarrollar el ser humano, motivo por el cuál es fundamental que el Estado como agente garante de derechos y protector de los mismos, vele por la seguridad jurídica de los deportistas, mediante una normatividad especial y completa para el desarrollo de sus actividades, contando con un ente que se encargue de vigilar, controlar y supervisar dichas relaciones laborales.

Es importante tener en cuenta la teoría del contrato realidad para entender a cabalidad la siguiente investigación, esta teoría como lo expresa (Jaramillo, 2015) tiene su origen cuando exista disconformidad entre lo que sucede en el terreno de los hechos y lo que informan los documentos, dándosele prevalencia a lo fáctico. El vínculo contractual celebrado entre el deportista y el empleador es susceptible de aplicación de la teoría del contrato realidad, sin importar ello, el contrato laboral deportivo tiene cláusulas pactadas entre las partes que lo hacen especial,(p.55).

En conclusión, se puede decir que una buena y completa regulación de las relaciones laborales y contractuales de los deportistas profesionales colombianos no solo garantiza la subsistencia de familias que viven de esta labor, sino que permite el ingreso de nuevas figuras al deporte por

verse garantizados sus derechos mínimos y fundamentales y al mismo tiempo la satisfacción de las necesidades.

2. Definición del problema

2.1 Contexto

Para poder abordar el tema de nuestro interés que corresponde a la relación laboral y contractual que tienen los deportistas profesionales en el régimen jurídico colombiano, es importante tener en cuenta múltiples aspectos. El primero de ellos es el concepto de deporte:

Para (Brohm, 1976) es “un sistema institucionalizado de prácticas competitivas predominantemente físicas, delimitado, codificado y reglado convencionalmente” (p.45).

Por otro lado (Frega, 1999) nos compete definir el concepto de Derecho del Deporte como 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 (p.10).

También es importante reconocer que existe una clara distinción entre el deportista profesional y el deportista aficionado, como lo veremos a continuación:

Según (Palomar, 2001) deportista aficionado es quien desarrolla la actividad deportiva solo por afición o por utilidad física, es decir, sin afán de lucro o compensación, aun 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. (p.106)

Mientras que el 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. (Palomar, 2001, p.106 y ss.)

Al momento de estudiar que modalidad de contrato laboral se celebra con un deportista profesional, es necesario esclarecer que es una actividad laboral especial, motivo por el cual se pretende establecer que este tipo de contrato laboral se adecuaba a los requisitos esenciales del contrato de trabajo (actividad personal del trabajador, remuneración y subordinación continua), motivo por el cual se descarta la posibilidad de que sea un contrato de prestación de servicios a la luz de la teoría del contrato realidad, puesto que, la especialidad en este contrato laboral la otorgan las cláusulas especiales celebradas de mutuo acuerdo entre las partes.

La Corte Constitucional en su sentencia T-123 de 1998 ha expresado que “La Constitución de 1991 reconoce amplios márgenes de autonomía a las distintas asociaciones deportivas, las cuáles tienen la facultad de desarrollar distintas reglas relativas a la práctica del deporte. En principio es entonces admisible que la ley contemple esas competencias reguladoras de las federaciones nacionales e internacionales en el campo deportivo. Sin embargo, es obvio que estas regulaciones no pueden desconocer los principios constitucionales, ni vulnerar los derechos fundamentales de las personas (CP art. 5º), ya que la Constitución es norma de normas (CP art. 4º). No se puede olvidar que los clubes deportivos son verdaderas empresas, por lo cual, las federaciones deportivas deben ser consideradas asociaciones de empresas, y sus reglamentos decisiones de empresa. No es pues admisible que los derechos constitucionales de los jugadores

queden supeditados a estas decisiones empresariales, no sólo porque se desconocería la primacía de la Constitución y de los derechos de la persona (CP arts 4 y 5), sino porque se estaría permitiendo un prohibido abuso de posición dominante de parte de esas asociaciones (CP art. 334). Además, el inciso final del artículo 53 de la Carta señala de manera inequívoca que la ley, los contratos, los acuerdos y los convenios laborales no pueden menoscabar la libertad, la dignidad, ni los derechos de los trabajadores. Con menor razón son admisibles regulaciones empresariales que vulneren esos valores”

Por lo tanto consideramos que en el desarrollo de este tipo de contratos debe de prevalecer la realidad y las circunstancias efectivamente existentes sobre lo que puede arrojar los datos recogidos en un contrato, lo anterior denominado como principio de la primacía de la realidad es el encargado de amparar las peticiones de los trabajadores que como parte más débil en la relación contractual se ven obligados a la firma del documento contractual.

Para determinar si existe o no contrato laboral, hay que comprobar si los servicios prestados por los deportistas se realizan bajo el esquema organizativo y de dirección de un club, a través de las órdenes que reciben por parte de este, lo que se puede definir como servicios prestados bajo la dependencia del empresario.

Es válido el contrato verbal en una relación laboral con deportistas profesionales, siempre y cuando se demuestre que se cumple con los requisitos propios de una relación laboral. Es decir, aunque las partes no firmen un contrato, la jurisprudencia considera que si existen los requisitos esenciales dentro de la relación laboral deportiva se debe considerar que existe contrato laboral, lo anterior bajo el principio de primacía de la realidad. Por otro lado, para no caer en la generalidad que el contrato verbal conlleva, lo ideal sería pactar por escrito los requisitos propios de la relación laboral deportiva, puesto que al celebrar un contrato verbal no es muy

recomendable para los deportistas, ya que ellos necesitan ciertas cláusulas especiales, esto nos permite concluir, que el contrato con los deportistas debe estar en la categoría de un contrato especial.

De esta forma, cuando se demuestra que existen los requisitos propios del contrato laboral, se abre la vía para que los deportistas puedan reclamar por salarios impagados o por despido improcedente, entre otros conceptos, independientemente de que no tengan contratos escritos especiales como los que aquí se proponen.

Lo anterior lo podemos observar en la sentencia T-029 de 1999 que expresa sobre “La referencia al principio de la buena fe y al deber constitucional de no abusar del derecho propio no es puramente 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, 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.” El artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo que dispone : "El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella".

Por otro lado la Corte Constitucional ha reiterado que el contrato laboral entre un deportista Colombiano y un club deportivo es atípico teniendo en cuenta la “función del principio de conservación del derecho, es posible mantener esa figura en el ordenamiento y entenderla como una forma atípica de desarrollo del contrato laboral, de tal manera que, de modo similar a algunas regulaciones previstas en otros ordenamientos nacionales, se permite que un deportista

entre a desplegar actividades en otro club, mientras el club de origen conserva los derechos deportivos, se debe contar con el consentimiento expreso del respectivo deportista, y la transferencia no puede traducirse en un desmejoramiento de sus condiciones de trabajo. Por analogía, son aplicables, para la relación entre el deportista y los respectivos clubes, las normas que protegen los derechos laborales en el caso de las sustituciones patronales, esto es, que los dos clubes deben responder solidariamente de las obligaciones laborales.”

Para terminar podemos decir que el contrato laboral celebrado entre un deportista colombiano y un club deportivo puede ser acordado de manera verbal siempre y cuando cumpla con los requisitos indispensables de un contrato laboral desde la perspectiva del principio de la primacía de la realidad que estipula que si un contrato cumple con los requisitos indispensables será un contrato laboral sin importar la denominación que las partes le impongan, pero de igual manera este contrato debe tener unas cláusulas exclusivas que le permiten al mismo tener esa condición de atípico.

2.2 Planteamiento del problema

Teniendo en cuenta la necesidad de una regulación de las relaciones laborales y contractuales de los deportistas profesionales colombianos, que este orientada a suplir los vacíos legales existentes en la actual legislación del deporte colombiano y en el Código sustantivo del trabajo; la pregunta que servirá como orientador en el presente documento es: *¿Cómo el régimen jurídico deportivo actual regula las relaciones contractuales y laborales de los deportistas profesionales colombianos en comparación con la legislación Española?*

2.3 Justificación

Es fundamental mencionar la relevancia de contar con un sistema jurídico aplicable a esta materia. En este sentido, Avilés (2005) aduce que:

Esta regulación no solo debe existir, sino que además debe ser completa y suficiente, de manera tal que no deje vacancias legales de tal envergadura como las que se han producido en nuestro país, de forma tal de evitar los usos y prácticas, que los mismos clubes han adoptado al intentar autorregular la actividad, que públicamente contraviene el ordenamiento jurídico, e incluso muchas veces siendo inconstitucionales y vulneradoras de un derecho tan esencial para el hombre como es el derecho al trabajo, libre de abusos y arbitrariedades. Asimismo lo ha entendido la doctrina española, que se ha mostrado crítica ante la constante sustracción que existía en el ámbito deportivo profesional de la aplicación del régimen laboral, frente a una normativa federativa, considerando la dudosa competencia de sus normas y a veces en clara contravención a lo prevenido por normas de rango superior (Aviles,Caballero, 2005) (p.576).

La conexión existente entre una relación laboral común y una relación laboral especial como se pretende demostrar es que:

En primer lugar, y como elemento fundamental en toda relación laboral, hay que analizar la subordinación y dependencia a la que está sometido el futbolista en relación a su club. Esto está referido al sometimiento jurídico que hace el trabajador, en este caso el futbolista, al empleador o el club. Se dice que es un sometimiento jurídico porque el futbolista puede convenir con el club libremente el contrato de trabajo y sus cláusulas. Claramente se da este elemento, ya que el futbolista debe responder ante su empleador de una multiplicidad de actuaciones, incluso, de las realizadas fuera del lugar y de la jornada de trabajo, ya que, en un país medianamente futbolizado, como Chile, cualquier hecho en relación a un futbolista

genera un gran interés público. Por lo tanto, el futbolista debe responder a su club dentro de la jornada de trabajo y en muchas ocasiones fuera de ella, lo que provoca una mayor subordinación que la de un trabajador común. La dependencia también está clara en esta relación, ya que el futbolista queda sometido a lo que su club o el cuerpo técnico decidan sobre él. Con esta facultad el futbolista sabe que puede ser sancionado si no cumple con su labor. Concordante ha sido la doctrina comparada, la que sin ambigüedades ha catalogado esta relación bajo un verdadero contrato de trabajo, donde concurrían los requisitos de servicios por cuenta ajena en régimen de dependencia a cambio de una remuneración (Avilés, 2005, p.576).

Así mismo, (Aviles,Caballero 2005) han establecido que como consecuencia de lo anterior tenemos la “dirección y organización del club” respecto de la relación laboral especial, que se traduce en la facultad de mando del empleador sobre los trabajadores, característica que en el derecho laboral común se recoge en la “dependencia”. El club tiene libertad de contratar al futbolista que estime que será un aporte para los objetivos deportivos del club, por tanto, el deportista queda sometido a las decisiones que la entidad decreta. En este elemento se manifiesta la facultad de mando del empleador, en el sentido que con sus decisiones organiza la actividad, señala sus fines, y en base a esto último, tiene la capacidad para dar órdenes e instrucciones a todos los trabajadores sometidos a su potestad en virtud de un contrato de trabajo. Pero solo puede ejercer esta facultad de mando en la medida que persiga con ella los fines propios de su actividad. Concretamente esta facultad se traduce en el ámbito de deporte profesional, quedando radicada tanto en el cuerpo técnico del equipo como en el club como institución. Es aquí donde se cristaliza de manera particular el poder de dirección y facultad de mando del empleador, encarnado por

el cuerpo técnico, en relación a acatar lo que este determine, en cuanto a entrenamientos, competiciones oficiales, cuidado de la formación física, exhibiciones, etc. (Avilés, 2005, p. 582 y ss.)

En segundo lugar, y ya como elemento característico de esta relación laboral, podemos mencionar la “regularidad de la práctica deportiva”, entendida no como un medio para lograr una vida más saludable, sino que consiste, básicamente, en la realización de todo lo relacionado a la actividad de un futbolista profesional con dedicación íntegra, permanente y principal. (Avilés, 2005, p. 582 y ss.)

Como elemento relevante en esta relación laboral, nos encontramos con lo que la doctrina ha denominado “voluntariedad y ajenidad”.

El primero tiene relación, con que el futbolista voluntariamente haya firmado el contrato con el club respectivo, de manera libre y que haya sido acordado en condiciones justas e iguales para ambas partes. Aunque este elemento es común a otros contratos de trabajo, nos parece adecuado igualmente recalcar que en el contrato de trabajo del deportista profesional lo que se busca es equiparar la desigualdad *de facto* que existe entre el club deportivo y el deportista, y por tanto el ordenamiento debe salir en defensa de los derechos de la parte débil de la relación contractual. Por lo demás ha sido bastante común en la práctica del deporte profesional, y en particular en nuestro medio quizás por el incipiente desarrollo que ha tenido esta disciplina jurídica, las constantes arbitrariedades que se cometen a raíz de determinadas contrataciones con los deportistas. Lo fundamental es que el futbolista no haya sido obligado a firmar el contrato y que por este motivo vea vulnerados sus derechos y aspiraciones mínimas.

En cuanto al segundo, la ajenidad, está referida a un aspecto propio de la prestación deportiva, refiriéndose a la obligación que asume el deportista en concurrir a la competición deportiva

representando a la entidad deportiva y no a título particular. Elemento no menor, toda vez que este escenario hace excluir de la presente regulación legal especial a los deportistas que se desempeñan en forma solitaria. " (Aviles & Pérez, 2005)(p.584)

El derecho deportivo, como lo señala la doctrina española, ha sido la respuesta a la creciente necesidad de la intervención normativa en la práctica del deporte, especialmente en la actualidad donde el alto desarrollo que ha vivido el deporte moderno, ha producido una intrincada complejidad social y cultural. (Fernández, 2005, p.23)

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Determinar el alcance y las diferencias de la ley 181 de 1995 y el Código Sustantivo del Trabajo en relación al contrato de trabajo que celebran los deportistas profesionales colombianos.

3.2 Objetivos específicos

Determinar las nociones básicas sobre Derecho Laboral, contemplando el marco jurídico con relación a los deportistas profesionales colombianos.

Diferenciar el tratamiento jurídico que se da a los deportistas en España del tratamiento jurídico que se da a los deportistas colombianos a la luz del derecho comparado.

Proponer modificaciones y mejoras al Ordenamiento jurídico colombiano en lo referente al marco legal de los Derechos Laborales y la relación contractual de los deportistas profesionales colombianos

4. Metodología

Para realizar la demostración de la hipótesis planteada durante el desarrollo de este proyecto de investigación se empleo como método de investigación la **interpretación sistémica**, que se define como:

La encargada de extraer del texto de la norma un enunciado cuyo sentido sea acorde con el contenido general del ordenamiento al que pertenece. Procura el significado atendiendo al conjunto de normas o sistema del que forma parte. (Anchondo, 2006, pg.41).

Para demostrar que el vínculo contractual laboral implementado en los deportistas profesionales colombianos no garantiza la satisfacción de los derechos mínimos establecidos por la ley Laboral Colombiana y la Constitución Política de Colombia por falta de especialidad en el tema, se realizó:

1. La exposición de conceptos clave, tanto del régimen de derecho laboral general, como el régimen de derecho laboral deportivo.
2. Un estudio comparativo de la legislación laboral deportiva colombiana (Ley 181, 1995)con la Legislación Deportiva Española. Analizando que tipo de contrato laboral deportivo tienen los trabajadores en este País y que elementos los diferencian de la Legislación Colombiana interna.
3. Por último, se presentan las falencias que se encuentran en la normatividad interna frente a la protección de los derechos de los deportistas Colombianos en sus relaciones de trabajo.

5. Capítulo I: Aspectos relevantes del derecho laboral colombiano

5.1 Bloque de Constitucionalidad

(Sentencia C-067,2003) hace mención que: *“La Corporación definió entonces el bloque de constitucionalidad como aquella unidad jurídica compuesta “por...normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional strictu sensu.”*

Un claro del bloque de Constitucional es la (Sentencia C-401, 2005) donde menciona que la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, aprobada en 1998 por la Conferencia de la OIT, se precisa “el compromiso de los Estados miembros de respetar esos principios y derechos aun cuando no hayan ratificado los convenios que los consagran.” Esos principios, contemplados en el artículo 2 son: i) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; ii) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; y iv) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

En el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo, expresa lo siguiente “cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los del Derecho del Trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad”, el anterior artículo se debe entender de manera inversa, puesto que merece una reescritura a la luz a los artículos 93 y 94 de la Constitución Política de 1991.

5.2 Principios laborales en la doctrina internacional

(Rodríguez, 1998), define los principios laborales como: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”. (p.14).

Para Rodríguez estos son los principios del derecho al trabajo:

1. Principio protector: *“Es el criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo”*, este busca amparar de manera preferente al trabajador sobre el empleador, para que de esta manera alcance esa igualdad sustantiva y real entre las partes.
2. Principio de la irrenunciabilidad: *“Es la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio”*. Por lo tanto, este principio debe ser entendido como la imposibilidad de renuncia que tiene el trabajador a esos derechos mínimos que la ley propia le reconoce.

3. Principio de la continuidad: Este principio garantiza la continuidad de trabajo tanto para el empleador como para el trabajador, que busca por mutuo acuerdo ser prolongada en el tiempo y asegura una correcta producción por la experiencia y el conocimiento del trabajador.
4. Principio de la primacía de la realidad: Este principio se ve reflejado cuando existe discrepancia entre lo que ocurre y lo que se encuentra expresado en el contrato de trabajo. Es por esto que la realidad siempre es la encargada de reflejar la verdad.
5. Principio del rendimiento: Este principio consiste en la necesidad de *“realizar el máximo esfuerzo en aumentar la producción nacional en cuanto dependa de la empresa”*
6. Principio de buena fé: Es aquel que establece que debe existir buena fe en el cumplimiento del contrato de trabajo.
7. Principio de igualdad: Este principio está estrechamente relacionado con el concepto de dignidad humana. (Rodriguez, 1998,p.14).

5.2.1 Principios Constitucionales.

Para (Bernal, 2006) los principios son aquellas normas que se utilizan para ordenar algo para que sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes, (p.52).

Para (Jaramillo, 2015)los principios jurídicos se definen como aquella parte del ordenamiento que tiene por objeto de concretar los valores propios de una disciplina determinada en normas orientadoras que constituyen la base de la estructura normativa,(p.66).

Por su parte para (Gomez ,Hidalgo 2007) los principios tienen estas características:

1. Los principios ostentan un mayor grado de indeterminación.
2. Los principios son normas de aplicación relativa respecto a las circunstancias de hecho que se invoque.
3. Los principios en su aplicación están sujetos al principio de proporcionalidad y al método de la ponderación.
4. Los principios se presentan bajo la estructura de argumentos normativos, de cuyas características de aceptación y reiteración derivan su validez.
5. Los principios se identifican por vía de la interpretación. (p.32)

Por lo tanto (Jaramillo, 2015) establece que los principios tienen como característica esencial la inmutabilidad, esto gracias a su vocación orientadora que permite que se mantengan en el tiempo a pesar de los constantes cambios normativos, (p.67).

Por otro lado, la Corte Constitucional Colombiana a través de la (Sentencia T-406, 1992) en donde expresa:

Los principios expresan normas jurídicas para el presente; son el inicio del nuevo orden.

Los principios fundamentales del Estado son una pauta de interpretación ineludible por la simple razón de que son parte de la Constitución misma y están dotado de toda

la fuerza normativa que les otorga el artículo cuarto del texto fundamental. (Sentencia T-406, 1992) (p.36-37)

En la constitución de 1991, en su artículo 53 establece: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. Por lo anterior nuestra constitución reconoce la eficacia normativa a los principios como fuente supletoria de derecho, tal y como lo expresa el artículo 230 al regular las fuentes de derecho: “Los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley. La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial”.

Para (Jaramillo, 2015)los principios generales del derecho en relación con los principios laborales son los siguientes:

Primacía de la realidad: en derecho del trabajo, en caso de disconformidad entre lo que sucede y lo que evidencian los documentos, debe darse prevalencia a lo fáctico.

Contemplado legalmente en el numeral 2 del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que expresa lo siguiente: “Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

Principio de irrenunciabilidad: el derecho laboral lo que busca es garantizar la protección del sujeto débil de la relación (trabajador) limitando su propia capacidad de disposición de los derechos que el ordenamiento le reconoce.

El artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo señala expresamente “Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley”

Principio de Condición más Beneficiosa: este principio supone que en caso de concurrencia en la aplicación entre dos o más normas que gobiernen un mismo caso, debe escogerse aquella que sea más favorable. Igualmente esto lo expresa el artículo 21 del Código sustantivo del trabajo, “*en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador*” este es el denominado como principio de favorabilidad.

Principio protector: este principio tiene el objetivo de favorecer a la parte débil para lograr el equilibrio de la ecuación capital-trabajo.

Según lo expresa el artículo 9 del Código Sustantivo del Trabajo : “El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los

funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”.

Principio de igualdad: este postulado general está previsto en el artículo 13 de la Constitución Política. De acuerdo con el derecho del trabajo está fundado sobre la idea del reconocimiento de las diferencias que existen entre las partes de un contrato: empleador y trabajador.

Este principio puede verse reflejado en la cláusula general de paridad retributiva establecida en el artículo 143 del Código sustantivo del trabajo “a trabajo igual salario igual”.

Remuneración mínima, vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo: este principio constitucional tiene por objeto definir los parámetros con base en los cuales debe estructurarse la contraprestación por los servicios prestados por el trabajador.

Mínima: Colombia adoptó el sistema de determinación del salario mínimo de forma tripartita, de acuerdo con lo establecido con el artículo 56 de la constitución que expresamente le asigna la responsabilidad de fijar las políticas salariales a una comisión integrada por los representantes de los empleadores, el gobierno y los trabajadores.

Vital: la Corte Constitucional en la sentencia C-426 de 1992 consagra que toda persona requiere de un mínimo de elementos materiales para subsistir; es por ello que la consagración de derechos fundamentales en la Constitución busca garantizar las condiciones económicas y espirituales necesarias para la dignificación de la persona humana y el libre desarrollo de su personalidad.

Móvil: la movilidad de la remuneración está relacionado con la economía del país, ya que es inadmisibles considerar la congelación indefinida de los salarios, sin tener en cuenta los aumentos periódicos de la evolución de la inflación del país.

Estabilidad de empleo: este principio hace referencia que la relación de trabajo tiene como característica esencial la vocación de permanencia en el tiempo para el trabajador, por lo tanto, lo que busca es brindar al trabajador un mínimo de seguridad en la continuidad de su fuente de redito, para satisfacer sus necesidades personales y familiares.

5.3 Postura del Estado colombiano sobre el derecho laboral

Es preciso afirmar que el Estado Colombiano como lo dice (Garrido, 2007) es un Estado Social de Derecho que pretende la protección y aplicación de principios y derechos fundamentales para homogenizar la libertad económica, otorgar garantías jurídicas y determinar el bienestar de la comunidad nacional. (p.51)

Es por esto que el concepto de Estado Social de Derecho debe estar equilibrado entre las libertades individuales y la convivencia y la justicia social. García Pelayo (como se citó en Obando Garrido, 2007) dice que el Estado Social de Derecho se entiende como un deber determinante y programado hacia una orientación intervencionista del Estado que garantice la subsistencia y calidad de vida dentro de una buena distribución de la riqueza, motivo por el cuál este concepto se equipara con el derecho al trabajo, puesto que este debe resguardar la calidad humana, la igualdad esencial de la persona, un salario vital, el orden social y económico, la solidaridad y la prevalencia del interés de la sociedad.

Continuando con lo anterior, (Garrido, 2007) plantea que los principios y el contenido normativo de la Carta Política Nacional, sobre el trabajo y sus consecuencias, da lugar a construir la teoría y la praxis del Derecho Laboral Constitucional, que desde tiempo atrás se ha venido consolidando en nuestro país. Los principios fundamentales del Derecho Laboral Constitucional, al ser orden axiológico de la actividad humana, han quedado determinados de la

siguiente manera: *derecho de libertad, derecho de igualdad, derecho a un mínimo existencial, seguridad social integral, protección laboral.*

- **Derecho de Libertad:** Este derecho es inherente del ser humano, consiste en la autodeterminación consciente sobre la propia personalidad, encontrándose únicamente limitada por los controles morales y normativos de la sociedad.

La libertad regula la actividad humana, tal como lo establece la Constitución al prohibir la sujeción personal o esclavitud económica en cualquiera de sus formas, por lo anterior se requiere la intervención del Estado para garantizar su salvaguarda y eficacia, sobre todo en la actividad laboral, en las relaciones entre el capital y el trabajo, ya que este es uno de los puntos focales donde regularmente puede existir algún tipo de vulneración o perturbación.

La Constitución Política de Colombia de 1991 establece:

En el artículo 13 consagra la libertad de la persona, en el artículo 17 prohíbe la esclavitud en cualquiera de sus formas de explotación económica, en el artículo 25 hace referencia a la libertad de trabajo y en el artículo 26 otorga la libertad a los ciudadanos de escoger su oficio o profesión.

- **Derecho de Igualdad:** Se entiende como la capacidad que tiene el ser humano de gozar y ejercer sus derechos tanto individuales como sociales. Esta capacidad puede ser ejercida sin distinción ni privilegios entre los individuos facilitando de esta manera la convivencia humana. La igualdad implica ausencia de discriminación y preferencia, la protección de los derechos de la persona y de su honra. Nuestra Constitución trata la igualdad de goce, de ejercicio, de oportunidades, de protección y de trato equitativo dentro del orden jurídico, preservando así las oportunidades y haciendo efectivos los derechos de los

miembros de la sociedad. En materia laboral se emplea la fórmula de que, a *trabajo igual, salario igual* en las mismas circunstancias de idoneidad, forma, tiempo y condiciones.

En el artículo 25 de la Constitución establece la igualdad de oportunidades, en el artículo 53 protege las garantías de los derechos mínimos de los trabajadores y en el artículo 54 menciona el derecho de formación, capacitación y habilitación de los trabajadores.

- **Derecho al Mínimo Existencial:** Es deber del Estado asistir al ciudadano y proporcionarle los medios de subsistencia, los servicios indispensables y las condiciones necesarias para una buena existencia humana. Igualmente, el Estado ha de procurar trabajo, salarios y prestaciones laborales adecuadas a los requerimientos de la existencia como lo precisa el artículo 53 de la Constitución al tratar los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, del salario vital y móvil, de los derechos mínimos y de su irrenunciabilidad y posibilidades de desarrollo.

La Constitución determina el mínimo existencial en los artículos 43, 44 a 53 y 64, precisando en el artículo 53 los derechos mínimos que corresponden a los trabajadores subordinados, por efecto y consecuencia de la relación laboral.

- **Seguridad Social Integral:** el ser humano requiere de bienestar permanente y protección integral, bajo formas de previsión social y seguridad asistencial y económica. El trabajador tiene derecho a la prestación de los servicios de prevención, atención, tratamiento y rehabilitación de enfermedades e invalidez, y el reconocimiento de la pensión de jubilación, de vejez, de invalidez y de sobrevivientes. La Seguridad Social es un derecho de los seres humanos, que no exige requisitos especiales para su satisfacción,

es por esto que sus principios orientadores son la eficiencia, la universalidad y la solidaridad.

El artículo 48 de la Constitución menciona que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio para todos los habitantes del territorio nacional. Ahora bien, con respecto a los trabajadores subordinados es obligación de los empresarios afiliarlos a las empresas administradoras de seguridad social, haciendo los aportes señalados en la ley.

Los objetivos de la seguridad social son los de asegurar las prestaciones económicas, asistenciales, de riesgos, de salud de sus afiliados, la prestación de los servicios sociales complementarios y la ampliación de su cobertura a toda la población,

- **Protección al Trabajo:** los artículos 1 y 25 de la Constitución establecen el respeto al trabajo y su especial protección, puesto que a este se le debe el desarrollo económico y social del país, como también el progreso personal del ciudadano.

El respeto y protección al trabajo están referidos a toda clase de labor, ya sea dependiente o independiente, intelectual o material, permanente o transitoria, para que de esta manera la actividad laboral se desarrolle dentro de condiciones dignas y justas, de conformidad con sus normas tutelares.

Los derechos sustanciales y procesales laborales son proteccionistas, porque consideran al trabajador como la parte más débil económicamente frente al empleador.

Es importante tener en cuenta que las cláusulas contractuales son ineficaces cuando desmejoran la situación del trabajador frente a sus derechos, según los artículos 14 y 39

del Código Sustantivo del Trabajo y el 53 de la Constitución Nacional, se establece la irrenunciabilidad a salarios y prestaciones sociales por parte del trabajador.

El artículo 1 del (Codigo Sustantivo del Trabajo , 1950) insta que el Derecho Laboral busca la equidad en la fiel balanza de la justicia, equilibrando a las partes de la relación laboral tanto en lo económico, como en las necesidades y derechos del trabajador.

Ahora bien, la voluntad del legislador en cuanto a la protección y garantía de los derechos laborales constitucionales, en armonía con la ley laboral, limita su potestad; y es por esto que sus atribuciones no pueden desbordar los principios y derechos laborales de contenido constitucional, sin que esto desvirtúe su esencialidad finalista y protectora. Todo ordenamiento legal que contrarié la normatividad constitucional da lugar a la inexecutable, dejándolo así insubsistente ante la acción de inconstitucionalidad ejercida por cualquier ciudadano.

(Garrido, 2007) menciona que la ley laboral implementa las distintas formas jurídicas generales de los trabajadores y los empleadores, debido a que el Estado es el supremo regulador y ordenador en materia laboral. Para este autor existen tres fines primordiales de la ley laboral:

1. La *función integradora* que permite la permanencia, operancia y eficacia del derecho laboral, para que las autoridades y los sujetos del trabajo no puedan desconocer los derechos consagrados en el ordenamiento constitucional y legal. De esta manera efectúa la sistematización y formalización del derecho positivo, fijando las instituciones y disposiciones que regulan los actos del trabajo.
2. La *protección de los derechos laborales* y la defensa jurídica de los trabajadores, con el propósito de compensar las desigualdades de las partes de la relación laboral, ordenando

las condiciones del trabajo frente a la conducta patronal y limitando la voluntad empleador al momento de la contratación.

3. La *intervención del Estado* en la regulación de las relaciones de producción y de desenvolvimiento de la economía y el trabajo. (p,60)

5.4 Concepto del trabajo

Ahora bien, consideramos importante definir el Concepto del Trabajo, como lo determina (Garrido, 2007) el trabajo es el empleo físico e intelectual de la capacidad humana de transformar la naturaleza, de crear herramientas y de utilizarlas en provecho de la sociedad. De esta manera puede hablarse de trabajo integral de la actividad productiva del ser humano, que persigue el ideal de perfección en esta vida de dificultades y complejas relaciones. El trabajo implica un esfuerzo personal y social que produce las cosas útiles y necesarias de la vida y el mejoramiento del hombre social, es el ser humano quien genera las transformaciones, como verdadero creador de valores útiles para su propio desarrollo y el de la comunidad. (p.67)

Para (Fajardo, 2004) el concepto jurídico del Trabajo se define como la actividad humana, material o intelectual prestada libremente, por cuenta ajena, para producir beneficios. De este concepto se pueden destacar dos aspectos fundamentales: uno objetivo, que está relacionado con el aspecto económico que es toda la actividad humana, material o intelectual, prestada libremente, por cuenta ajena, y el segundo es un aspecto más jurídico que se encuentra relacionada con la prestación subordinada del servicio o actividad. (p.36).

García Fernández (como se citó en López Fajardo, 2004) menciona que el Derecho al Trabajo tiene como objeto una pluralidad de instituciones y relaciones jurídicas distintas, entrelazadas por referencias a un objeto último y la regulación de un determinado tipo de trabajo.

El trabajo entendido como un conjunto de actividades que se realizan bajo las mismas condiciones reguladores en cualquier lugar del mundo, por esta razón, el trabajo debe estar regido mediante normas comunes universales. (p.56).

Para López (Fajardo, 2004) el trabajo es un valor intrínseco del ser humano, del individuo, con la característica de ser un valor fundamental para el desarrollo de su vida. Es por esto que en nuestro país al ser un Estado Social de Derecho tiene consagrada en su Constitución el Trabajo como principio, deber y derecho de individuos. (p.57).

(Garrido, 2007) cita el artículo 23 del Tratado de Versalles en donde se establece que las naciones se esforzaran en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas, humanitarias para el hombre y la mujer y el niño, en sus propios territorios, así como en todos los países para que extiendan sus relaciones de comercio y de industria, para este fin fundaran y conservaran las necesarias organizaciones internacionales, (en la clasificación de *niño* es teniendo en cuenta las distintas prerrogativas que se manejan en cada país).

Para (Garrido, 2007) la finalidad del derecho del trabajo es establecer las garantías laborales de los trabajadores, la conservación de la paz social, el orden jurídico y la tutela de los derechos en las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Este objeto se puede establecer como:

- a) Ordenamiento de las relaciones laborales.
- b) Garantía de los derechos laborales.
- c) Regulación de los elementos personales de la relación laboral y del contrato de trabajo.

- d) Determinante de las obligaciones y derechos de las partes en el contrato de trabajo o relación laboral. (p.76)

5.5 Elementos necesarios para que exista un contrato de trabajo

Por otro lado, el contrato laboral está destinada a satisfacer la necesidad del trabajo y del vínculo laboral, del cual se desprenden elementos fundamentales tales como: La remuneración, las prestaciones sociales y las indemnizaciones, que tienen como objeto la salvaguarda y protección de los derechos laborales, para que no se desconozcan, infrinjan, desfiguren o renuncien.

Señala (Garrido, 2007) que la doctrina considera que los elementos integrantes del contrato laboral son los mismos elementos que se encuentran consagrados en el artículo 23 del (Codigo Sustantivo del Trabajo , 2016), los cuales son:

A. **La Prestación del Servicio:** debe ser personal, esto quiere decir que se efectúe bajo la misma persona y no por intermedio de otra. La actividad personal consiste en el trabajo directo físico o intelectual del trabajador prestado al empleador, de modo que satisfaga las expectativas laborales. López Fajardo (2004) infiere que la actividad laboral debe ser desempeñada de manera personal por el trabajador, es decir, la prestación o la actividad que este se ha obligado debe ser desempeñada sin ayuda o concurrencia de ninguna otra persona.

B. **La Subordinación:** es la dependencia del prestador al empleador del servicio de trabajo, en el sentido de estar dispuesto el primero a recibir instrucciones, reglamentos o disposiciones de cumplimiento, y el segundo a impartir órdenes y pagar una

contraprestación. Según Capón Filas (como se citó en Obando Garrido 2007) en los casos donde exista subordinación se presenta la relación laboral, entendiéndose como tal la obligación correlativa de dar y de recibir órdenes, aunque no sea indispensable su permanencia reiterada, pues se supone implícita en la relación laboral.

López Fajardo (2004) conceptualiza la subordinación como la facultad que tiene el empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, imponiendo reglamentos que el trabajador debe respetar y cumplir.

Para Mario de la Cueva (como se citó en López fajardo, 2004) esta subordinación es la facultad jurídica del empleador en virtud de la cual, este puede dictar los lineamientos, instituciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa y una obligación igualmente jurídica del trabajador de aplicar esas disposiciones en la prestación del trabajo.

Razón por la cual, la subordinación o disposición situacional comprende el poder de dirección y la dependencia dispositiva de ejecución técnica, científica y organizativa de la actividad laboral.

C. La Remuneración: es la retribución del servicio. La actividad laboral es onerosa para el empresario, al constituir la contraprestación de la realización del trabajo. El salario debe ser equivalente a la cantidad y calidad de la labor, suficiente para el sostenimiento familiar y adecuado a la dignidad del trabajador.

El elemento remunerativo satisface las necesidades de subsistencia del trabajador, siendo motivo importante para iniciar y permanecer en el trabajo dependiente.

López Fajardo (2004) considera la remuneración como la cantidad de dinero que el empleador paga al trabajador por los servicios de la realización de su labor.

Para (Garrido, 2007) los efectos del contrato laboral comprenden en atención a sus alcances o efectos, los cuales se concretan así:

- a) *Los efectos de la relación laboral son inmediatos*: dan seguridad jurídica, certidumbre y validez al hecho dinámico del trabajo, y crean secuelas instantáneas y sucesivas y obligaciones entre trabajador y empleador.

- b) *El vínculo laboral de facto supera la voluntad manifiesta de los sujetos del trabajo*, debido a que se deriva de la especialidad proteccionista del Derecho Laboral, que le procura autonomía reguladora sobre cualquier estipulación contractual desfigurante de la realidad del trabajo.

- c) *Del simple hecho relacional se derivan las obligaciones recíprocas de las partes laborales*, se produce de ipso facto las consecuencias jurídicas provenientes de los principios fundamentales y de la finalidad del Derecho Laboral.

- d) *La subordinación y el salario son resultados del hecho del trabajo relacional*, formalizándose la potestad del empleador de impartir órdenes y de pagar el salario, y el trabajador tiene la obligación de recibirlas, acatarlas y cumplirlas. (p.76).

5.6 Contrato de Trabajo

Con base a lo anterior, (Fajardo, 2004) define el contrato de trabajo como “el acuerdo de dos o más personas con intereses distintos para crear, modificar o extinguir una relación jurídica”.

Por su parte para (Zamora & Castillo, 1976), el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes el patrono, empresario o empleador da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia y dirección, de la actividad profesional de otra, denominada trabajador.

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, define el Contrato Laboral de la siguiente manera:

Es aquel contrato por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio persona a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada, dependencia y subordinación de otra y mediante remuneración. Quien presta el servicio se llama trabajador, quien lo recibe y remunera se llama empleador. (Codigo Sustantivo del Trabajo , 2016)

(Fajardo, 2004) enuncia las siguientes características del Contrato de Trabajo:

1. **CONSENSUAL:** este contrato se perfecciona por el simple consentimiento de las partes, sin que requiera unas solemnidades adicionales. Cuando se solicita que el Contrato Laboral se realice por escrito no es para los requisitos ad-solemnitatem sino ad-probationem

2. **BILATERAL:** puesto que las partes se obligan recíprocamente la una con la otra. Cada una de las partes se compromete a cumplir la propia prestación a fin de que la otra cumpla la suya.
3. **CONMUTATIVO:** el interés y extensión de los beneficios totales de una y otra de las partes pueden determinarse desde el inicio, es por eso que las prestaciones son pactadas como ciertas y determinadas en un sentido general y por lo tanto el empleador conoce al hacerse la contratación, la prestación que va a recibir y el trabajador conoce la remuneración que se le va a pagar por desempeñar esa labor.
4. **TRACTO SUCESIVO:** el contrato se va ejecutando en la medida que las obligaciones se van cumpliendo en el paso del tiempo.
5. **ONEROSO:** en este contrato se pactan contraprestaciones recíprocas, de contenido económico.
6. **INTUITO PERSONAE:** la actividad debe ser desempeñada de manera personal por el trabajador.
7. **PRINCIPAL:** el nacimiento de este contrato a la vida jurídica no depende de la existencia de otro contrato para producir efectos legales. (p.34)

Ahora bien, (Fajardo, 2004) respecto al Contrato de Trabajo infiere que, como todo negocio jurídico, se materializa o formaliza entre las partes. La primera una persona natural que en virtud de lo pactado en el contrato se obliga a trabajar o a cumplir con una labor determinada, esta persona se le denomina trabajador, obrero, asalariado entre otros,(p.77)

El Trabajador es la persona que realiza la tarea encomendada o la labor por cuenta de otro.

Esta labor debe ser desempeñada por el mismo, en forma persona y no por conducto de otra persona.

Los elementos esenciales para que una persona sea considerada trabajador son los siguientes:

- I. La realización de una labor determinada ya sea que realice una actividad manual, intelectual o mixta, pero realizada por sí misma.
- II. Que la actividad sea realizada en beneficio del empleador.
- III. Que exista una subordinación o dependencia entre quien da el trabajo y quien lo recibe.
- IV. Que exista una remuneración por el cumplimiento de la labor. (Fajardo, 2004,p.77).

(Krostoschin E. 1947) considera como trabajador a una persona física que por intermedio de un contrato se obliga con otra parte (empleador) a prestar subordinadamente y con continuidad un servicio personal. (p,56).

La segunda persona que puede ser natural o jurídica es la encargada del pago de la remuneración, esta persona es la que se le denomina empresario, empleador, patrono, entre otros. Para (Fajardo, 2004) el empleador puede ser una persona natural o jurídica, quien está obligada a pagar una remuneración al trabajador por el desempeño de una labor específica y es por esto que debe de cumplir con requisitos:

- I. Que sea una persona natural o jurídica.
- II. Exista una remuneración al trabajador.
- III. Que reciba los servicios por parte del trabajador. (p.45).

5.7 Diferencias sustanciales entre relación laboral y contrato de trabajo

Realmente podemos decir que la Relación Laboral y el contrato de trabajo como lo establece (Garrido, 2007) tienen sus respectivas diferencias, como se expone a continuación:

Tabla 1 Comparativo entre relación laboral y contrato de trabajo

RELACIÓN LABORAL	CONTRATO DE TRABAJO
Es objetiva, real y efectiva.	Requiere de los requisitos y formalidades de ley, especialmente de acuerdo de voluntades y capacidad.
Se inicia con la prestación del servicio.	Puede existir sin que se cumplan las labores del acuerdo, o que éstas se desarrollen dentro de un término indicado en el contrato.
No puede ser declarada nula, pues se desconocería el trabajo humano.	El contrato es nulo cuando no reúne los requisitos esenciales de capacidad, consentimiento, causa y objeto lícito, caso en los cuales quedan la duda y legítima relación laboral.

Es de aplicación inmediata de conformidad con la ley.	Requiere del cumplimiento de los derechos y obligaciones estipulados por las partes.
Es el hecho, la realidad del trabajo.	Es un acuerdo o acto que compromete la autonomía de la voluntad, reglamentada en el ordenamiento laboral que tiene carácter de orden público.
Las condiciones de la relación laboral dependen del ordenamiento legal.	Las condiciones del contrato de trabajo dependen de la autonomía de las partes, del compromiso, del reconocimiento, desahucio y cláusulas estipulatorias.
Es una figura generadora de derechos, obligaciones y prestaciones sociales resultantes de los principios del Derecho Laboral.	Es una forma característica de las relaciones jurídicas, que fijan la validez de los acuerdos y los efectos de estos.

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta la explicación del anterior cuadro, la relación laboral es la realización de un servicio determinado, siendo el inicio del vínculo contractual entre ambas partes, esta relación laboral se encuentra incluida dentro de la ejecución de un contrato laboral, por lo anterior se puede deducir que todo contrato laboral es una relación laboral, pero no toda relación laboral configura un contrato laboral.

Para poder abordar el tema de interés que corresponde al contrato laboral que tienen los deportistas en el régimen jurídico colombiano, es importante tener en cuenta múltiples aspectos que tratan esta materia, el primero de ellos es el Concepto de Deporte:

(Perozzo García 1989) plantea que en Colombia se considera al Deporte como aquella manifestación estética del ser humano o aquella actividad enaltecadora de los valores patrióticos sin creer que puedan originar algunas consecuencias que interesen al orden jurídico. (p.34)

(Carreño Carreño 2004), por otro lado, dice que el deporte es un instrumento colectivo, una práctica social que hace parte de la cultura de un pueblo, por lo tanto, se puede considerar como asunto fundamental que puede ser usado como base para ayudar a los procesos de formación integral de las personas, de ciudadanos participativos, de la integración creativa y dinámica de la sociedad y la conjugación del interés público y privado. (p.143).

Es importante también definir el concepto de deporte:

Según (Brohm, 1976), el deporte es “un sistema institucionalizado de prácticas competitivas predominantemente físicas, delimitado, codificado y reglado convencionalmente” (p.45).

Para (Carreño 2004), el deporte en general “es la conducta humana caracterizada por una actitud lúdica o un afán competitivo de comprobación o de desafío expresada mediante el ejercicio corporal y mental dentro del desarrollo de disciplinas o normas preestablecidas y orientadas a generar valores morales, cívicos y sociales”. (p.87)

5.8 El trabajo como un derecho

Carreño entiende el Derecho Laboral como la ciencia jurídica que comprende el sistema de normas reguladoras de la conducta de los sujetos laborales, sus relaciones, derechos y

obligaciones, que procuran hallar la cordialidad y equidad entre las fuerzas del capital y el trabajo.

Rafael Caldera (como se citó en Obando Garrido, 2007) dice que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social **trabajo**, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.

Para Cabanellas (como se citó en Obando Garrido, 2007) el Derecho Laboral es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones, la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. (p.122)

Trueba Urbina (como se citó en Fajardo, 2004) concibe al Derecho del Trabajo como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana. (p.33).

(Fajardo, 2004) lo define como “toda actividad humana, material o intelectual, aplicada a la producción de riquezas; o el empleo que el hombre hace de sus fuerzas físicas y morales para la producción de bienes o de servicios” (p.37). Por lo tanto, la principal actividad del derecho del trabajo es la búsqueda de equilibrio entre capital y trabajo. Entonces el derecho del trabajo aparece como una “especialidad jurídica” que tiene como objeto resolver los distintos problemas de orden social, político y económico, que se producen en el seno de la sociedad. (Fajardo, 2004,p.45)

5.9 Influencia del deporte en Colombia

Es pertinente mencionar que el deporte en nuestro país tiene un alto impacto, como lo asegura (Roche, 2000) el deporte se ha convertido en un fenómeno social y cultural que no tiene fronteras físicas. Gestó su forma de desarrollo actual, fundamentalmente a través de entidades de origen asociativo en un principio, a las que se unieron corporaciones de carácter público después, y sociedades mercantiles cuando convirtió en objeto de consumo.(p.31)

(Velazques, 2002) Considera que el deporte representa para el estado, una política de inversión social y de fomento del desarrollo integral del individuo, siendo también la forma idónea de proyección de la imagen nacional en el exterior, razones suficientes que determinan la necesidad de gestar una regulación específica en el complejo entramado deportivo. (p.82).

En Colombia el deporte es una actividad lícita permitida y protegida por la constitución política, planteamiento de (Velazques, 2002)puesto que de manera diferente sucede en otros países de Latinoamérica, en donde no se le confiere tanto valor a la práctica del deporte y, al igual que en otras actividades lícitas y permitidas, interviene el derecho penal para regular, prevenir y sancionar determinados delitos y faltas que se cometen en razón del vasto mundo del deporte.

5.10 Clasificación del deporte

Para (Carreño 2004), el Deporte podría clasificarse de la siguiente manera:

1. **Deporte formativo:** tiene como finalidad contribuir al desarrollo integral del ser humano, por lo tanto, comprende los procesos de iniciación, fundamentación y perfeccionamiento deportivo. Tiene lugar en escuelas de formación deportiva.

Deporte social comunitario: es aquel aprovechamiento del deporte con fines de esparcimiento, de recreación y de desarrollo físico de la comunidad, es por esto que lo

que se busca es la integración, descanso y creatividad. Se realiza mediante la acción interinstitucional y la participación comunitaria.

2. **Deporte universitario:** este complementa la formación de los estudiantes de la educación superior. Tiene lugar durante el desarrollo de programas académicos y de bienestar universitario, procurando un desarrollo integral del estudiante.
3. **Deporte asociado:** se realiza por medio de un conjunto de entidades de carácter privado, con el fin de desarrollar actividades y programas de deporte competitivo que sea de orden municipal, departamental, nacional e internacional. Con el objetivo de desarrollar deportistas de alto rendimiento. Estas actividades se desarrollan en clubes, ligas, asociación y federaciones deportivas.
4. **Deporte competitivo:** es el conjunto de certámenes eventos y torneos, cuyo objetivo es fomentar un nivel técnico calificado.
5. **Deporte de alto rendimiento:** es la práctica deportiva, desarrollada en niveles superiores, comprenden procesos integrales hacia el perfeccionamiento y desarrollo y cualidades y condiciones físico-técnicas de los deportistas, mediante el aprovechamiento de la tecnología y avances científicos. (Carreño 2004, p.32).

5.11 Concepto de 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 (Frega, 1999,p.10).

Como lo manifiesta Majada Planelles (como se citó en Real Ferrer, 1991) que el derecho deportivo es una rama del derecho de novísima creación, de carácter autónomo, el derecho deportivo debe ser abordado desde dos aspectos: uno en *sentido amplio*, en donde se incluirían las normas del derecho civil, administrativo, penal de alcance deportivo; y en *sentido estricto*, que limitaría su contenido al derecho estatutario, reglamentos de juego, órdenes y circulares internas de las respectivas federaciones.

5.12 Distinción entre deportista profesional y aficionado

Para conocer la distinción que existe entre deportista profesional y aficionado es necesario aclarar sus definiciones, (Barzán, 1961) sostiene que para poder situar al trabajador deportivo se establecen dos variantes, *la primera*, en donde no se puede incluir cualquier tipo de atleta, ya que comprende solamente aquél que obtiene remuneración por su esfuerzo, que lo tiene como profesión o modo de vida habitual, independientemente de si comparte al igual que el aficionado, de estímulos meramente deportivos como la gloria o ella victoria deportiva. *La segunda* variante es porque se incluyen además del deportista profesional, entrenadores, asistentes y preparadores físicos. Se aclara también dos posibles interrogantes, al jugador aficionado no pierde su condición por compartir de los beneficios de uno profesional, como consejería técnica, masajista, asistencia técnica o seguro. (p.177).

Por lo anterior, es importante resaltar las diferencias entre estas dos clasificaciones de deportistas:

Deportista aficionado es quien desarrolla la actividad deportiva solo por afición o por utilidad física, es decir, sin afán de lucro o compensación, aun 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 (..) (Palomar, 2001,p.106 y ss)).

(Carreño 2004) expone que el deportista aficionado es aquel que no admite pago e indemnización alguna a favor de los jugadores o competidores distintos del monto de los gastos efectivos ocasionados durante la realización de la actividad deportiva correspondiente. (p.120).

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. (Palomar, 2001, p.106 y ss.)

5.13 El deporte y la constitución

Actualmente el fundamento Constitucional del Deporte está consagrado en el artículo 52 de la Constitución Política de 1991, modificado mediante (Acto legislativo 02 artículo 1 , 2000):

El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.

El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social.

Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.

En el anterior artículo se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y el aprovechamiento del tiempo libre. Establece además el fomento e incentivo por parte del Estado de estas actividades y el deber de inspección que tienen las organizaciones deportivas, cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.

5.14 Organismos especializados

El desarrollo de las actividades deportivas se organiza a través de entidades especializadas en la materia, como lo son:

Clubes deportivos: El (Decreto 1228 , 1995) en su artículo 2 define a los clubes deportivos como “un conjunto de organismos de derecho privado, constituidos mayoritariamente por deportistas para fomentar y patrocinar la práctica de un deporte o modalidad y la recreación en el municipio e impulsar programas de interés público y social”.

La (Resolucion 0928, 1996) de Coldeportes, por medio de un acto administrativo establece que para dar el reconocimiento de club deportivo, se requiere:

1. Un acta de constitución en donde este especificado los fundadores, el nombre del club, los objetivos y domicilio.
2. Reglamento de funcionamiento donde deben estar especificados los deberes y derechos de los afiliados, requisitos y procedimientos de la adquisición y pérdida de la calidad de afiliado.
3. Reconocimiento deportivo será otorgado por el Estado y podrá ser renovado por el término de dos (2) años por el ente municipal del deporte.

Ligas deportivas: según el artículo 7 del (Decreto 1228 , 1995) las ligas deportivas son organismos de derecho privado constituidos como corporaciones sin ánimo de lucro por un número mínimo de clubes que define Coldeportes cada dos (2) años, que cargan con la responsabilidad de la promoción, fomento, patrocinio, administración y ejecución del deporte a nivel departamental y distrital e impulsa programas de interés público y social. No puede existir sino una (1) liga por cada deporte dentro de su jurisdicción territorial.

Asociaciones deportivas: en el artículo 8 del (Decreto 1228 , 1995) establece que son organismos de derecho privado constituidos como corporaciones o asociaciones sin ánimo de lucro por un número mínimo de clubes promotores o deportivos, para fomentar y organizar la práctica de varios deportes o modalidades deportivas, en el departamento o en el distrito capital; impulsa programas de interés público y social.

Federaciones deportivas: según el artículo 11 del (Decreto 1228 , 1995), las federaciones son organismos de derecho privado constituidas como asociaciones o corporaciones por un

número mínimo de ligas o asociaciones deportivas o por clubes para fomentar, patrocinar y organizar la práctica de un deporte y sus modalidades deportivas en el ámbito nacional y la representación internacional del mismo e impulsar programas de interés público y social, deben atender al deporte aficionado y al profesional separadamente.

6. Capítulo II: Derecho deportivo en Colombia

Para realizar la justificación del tema expuesto en este proyecto de grado, debemos mencionar la importancia de contar con un sistema jurídico aplicable específico sobre esta materia, pero antes de esto, iniciaremos planteando algunos aspectos relevantes e históricos de la evolución normativa del derecho deportivo en Colombia, como también el sistema nacional del deporte, su mecanismo financiación actual y la relación existente entre la constitución política colombiana y el deporte.

6.1 Historia del derecho deportivo en Colombia

Para (Carreño, 2004) el desarrollo del derecho deportivo en Colombia se hizo necesario desde la perspectiva de la manea que iba a regularse su implementación y establecer cómo debía ser su estructura organizativa tanto en la rama publica como en la privada. (p.76).

Las evoluciones normativas respecto a la materia en nuestro país se dieron de la siguiente forma:

1. (Perozzo García 1989) habla que la primera regulación que surgió en nuestro país fue el Decreto 491 de 1904 sobre la educación física, en este se dispuso sobre la importancia de que los niños en nuestro país ejecutaran actividades deportivas con el fin de lograr el desarrollo motriz, (p.40).
2. A su vez (Carreño, 2004) dice que la primera regulación que existió fue la ley 80 de 1925, la cual modifico aspectos sobre la educación física y deportes, y derogo el Decreto 491 de 1904. Por medio de esta ley el Estado Colombiano creo la Comisión Nacional de Educación Física y las Comisiones Departamentales de Educación Física, junto con la Selección de Educación Física en el Ministerio de Educación Nacional. Estas comisiones estaban integradas por los delegados del gobierno nacional, en cabeza del presidente de la Republica, el Ministro de Educación y los Gobernadores. El objetivo de esta ley fue la de promover y fomentar la educación física en el país e impulsar la investigación y la formación de los educadores físicos,

Para lograr estos objetivos el gobierno nacional trajo al país una comisión alemana dirigida por el profesor Hans Huber, quien fue el encargado de fomentar y formar académicamente a los educadores físicos del país. (p.89).

3. La (Ley 12 , 1934) creo la Dirección Nacional de Educación Fisca en el Ministerio de Educación Nacional. En el año de 1936 según (Perozzo García 1989) existen tres hechos significativos para la historia del deporte nacional, el primero se da la constitución del Comité Olímpico Colombiano, el segundo es la primera participación de los atletas

colombianos en unos Juegos Olímpicos y por último se da la primera reforma constitucional en donde se incluye en el artículo 41 la educación física, (p.73).

Para (Carreño, 2004) es importante resaltar que en el año de 1936 se fundó el Instituto Nacional de Educación Física, el cual fue adscrito a la Universidad Nacional en 1939.

En 1942 se creó la Escuela Normal Superior la Sección de Educación Física.

En 1953 se dio inicio a la escuela Nacional de Educación Física que en el año 1960 se le entregó la facultad a la universidad pedagógica nacional.

Desde ese momento en nuestro país se han abierto distintas facultades y se han venido especializando en las distintas necesidades. (p.90).

4. Él (Decreto 2216, 1938) fue el encargado de reglamentar la organización del deporte en el país, el cual quedó regulado mediante las entidades nacionales que se le denominaron Asociaciones Colombianas, que actualmente reciben el nombre de Federaciones Nacionales. A nivel departamental se constituyeron las ligas y en los municipios se instauraron los Comités Deportivos.
5. Él (Decreto 1931, 1939) fue el encargado de reformar aspectos relevantes de la conformación de las ligas y al mismo tiempo fue la que reconoció que en las capitales no se requería que existiera el funcionamiento de Comités Deportivos
6. El (Decreto 1387, 1968) creó el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte, que actualmente recibe el nombre de Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes)
7. Él (Decreto 1387, 1970) fue el encargado de ampliar los objetivos del deporte y la educación física, por otro lado reconoció otra clase de organización además de las deportivas, las juveniles y las recreativas.

8. El (Decreto 2845 ,1984) fue en donde el gobierno nacional realizo un nuevo compendio de normas para el ordenamiento del deporte, la educación física y la recreación. Por lo tanto creo decretos reglamentarios como: decreto 3115 que creo la Escuela Nacional del Deporte, el decreto 1421 que toca temas referentes a la disciplinas deportivas, el (Decreto 1057, 1985) que reglamento el funcionamiento del deporte con jugadores profesionales, entre otros decretos. En este mismo decreto se definió el club deportivo “son organismos de derecho privado que cumplen funciones de interés público y social, constituidos por un numero plural de socios para fomentar la práctica de uno o más deportes con deportistas aficionados o profesionales, y para desarrollar actividades sociales y cívicas...”

También creo la facultad de control y vigilancia de los organismos deportivos por parte del Gobierno Nacional a través de Coldeportes.

9. La Constitución Política de 1991 en su artículo 52 que establece lo siguiente: “el ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas, tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud del ser humano. El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social.

Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentara estas actividades e inspeccionara, vigilara y controlara las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.

10. (Decreto 1228,1995) en este decreto crea nuevos organismos con el propósito de facilitar su organización: los clubes Promotores, comités deportivos Municipales y las asociaciones deportivas departamentales.
11. (Ley 582, 2000) crea el Comité Paralímpico Colombiano como el ente rector del deporte asociado con las personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales, con la estructura del deporte asociado y funciones concordantes con las del Sistema Paralímpico Internacional.
12. (Decreto 1746, 2003) por el cual se adscribió el Instituto Colombiano de Deporte (Coldeportes) al ministerio de cultura
13. (Ley 845 de 2003) es la encargada de supervisar y prevenir dopaje y las conductas anticompetitivas.
14. (Ley 181 , 1995) o Ley del Deporte, que fija las obligaciones del Estado frente al Deporte, la Recreación y el deporte extraescolar y establecer una coordinación entre los organismos públicos y privados, como medios eficaces de hacer efectiva la vinculación y lograr el desarrollo del derecho que tienen todas las personas a ejercer el libre acceso a una formación física y espiritual adecuadas.

En esta ley fue importante crear el Sistema Nacional del Deporte tal y como lo dice el artículo 2 la prioridad del derecho deportivo es la creación del Sistema Nacional del Deporte, la Recreación, el Aprovechamiento del Tiempo Libre, la Educación Física y la Educación Extraescolar.

Por lo anterior (Carreño, 2004) dice que se debe entender el Sistema Nacional de Deporte como el conjunto de organismos articulados entre sí, para permitir el acceso de

la comunidad en el fomento y practica de esas actividades, es decir en su planeación y ejecución, (p.103).

Esta ley en su artículo 47 busca generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, como contribución al desarrollo integral del individuo y a la creación de una cultura física para el mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos.

Adicionalmente a los objetivos señalados anteriormente esta ley trae consigo en su artículo 3 los siguientes objetivos:

- I. Integrar los deportes y la recreación al sistema educativo.
- II. Fomentar y apoyar la asociación deportiva.
- III. Coordinar la gestión deportiva entre las entidades públicas y las privadas.
- IV. Formular y ejecutar programas de educación física, deporte y recreación para todos los sectores sociales.
- V. Crear espacios para la práctica del deporte y la recreación
- VI. Planificar el desarrollo del deporte de alto rendimiento.
- VII. Difundir el conocimiento y la enseñanza del deporte y la recreación.
- VIII. Formar técnica y profesionalmente el personal idóneo para su orientación.
- IX. Velar por la seguridad de los deportistas, los espectadores y los escenarios deportivos.
- X. Estimular la investigación científica de las ciencias aplicadas al deporte.

- XI. Velar porque la práctica deportiva esté exenta de violencia.
- XII. Promover la construcción de escenarios deportivos.
- XIII. Velar porque haya reserva de espacios para el deporte y la recreación en los municipios.
- XIV. Favorecer las manifestaciones del deporte y la recreación en las expresiones culturales, folclóricas o tradicionales y en las fiestas típicas, arraigadas en el territorio nacional y en todos aquellos actos que creen conciencia del deporte y reafirmen la identidad nacional.
- XV. Difundir las publicaciones relacionadas con la educación física, el deporte y recreación.
- XVI. Fomentar la seguridad social de los deportistas.
- XVII. Fomentar los hábitos del deporte y la recreación en la familia.
- XVIII. Apoyar la promoción del deporte y la recreación en las comunidades indígenas.

Los objetivos de la (Ley 181, 1995) anteriormente enunciados, son considerados como principios de la ley Española tal y como lo dice (Carreño, 2004) “el objeto de la ley es la ordenación del deporte, que como factor fundamental de la formación y del desarrollo integral de la personalidad constituye una manifestación cultural y será tutelada y fomentada por los poderes públicos, quienes apoyaran tanto a los deportes con discapacitados como a las asociaciones deportivas”,(p.112).

6.2 Sistema nacional del deporte

El objetivo principal de la ley 181 de 1995 es la creación de un sistema nacional del deporte, compuesto por distintos organismos relacionados entre sí, con el único objetivo de facilitar a la comunidad deportiva las oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

En sus artículos 46 y siguientes, la ley expresa lo siguiente:

Artículo 46 El Sistema Nacional del Deporte es el conjunto de organismo, articulados entre sí, para permitir el acceso de la comunidad al deporte, a la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, la educación extraescolar y la educación física.

Artículo 47 El Sistema Nacional del Deporte tiene como objetivo generar y brindar a la comunidad oportunidades de participación en procesos de iniciación, formación, fomento y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, como contribución al desarrollo integral del individuo y a la creación de una cultura física para el mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos.

Artículo 48° El Sistema Nacional del Deporte tiene entre otros, los siguientes objetivos:

- 1 Establecer los mecanismos que permitan el fomento, masificación, desarrollo y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre mediante la integración funcional de los organismos, procesos, actividades y recursos de este sistema.
- 2 Organizar y establecer las modalidades y formas de participación comunitaria en el fomento, desarrollo y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, que aseguren la vigencia de los principios de participación ciudadana.

- 3 Establecer un conjunto normativo armónico que, en desarrollo de la presente Ley, regule el fomento, masificación, desarrollo y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y los mecanismos para controlar y vigilar su cumplimiento.

Artículo 49° El Sistema Nacional del Deporte desarrolla su objeto a través de actividades del deporte formativo, el deporte social comunitario, el deporte universitario, el deporte competitivo, el deporte de alto rendimiento, el deporte aficionado, el deporte profesional, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, mediante las entidades públicas y privadas que hacen parte del Sistema. (Ley 181, 1995)

6.3 Organismos del sistema nacional del deporte

Forman parte del Sistema Nacional del Deporte:

Entidades de orden público.

1. Ministerio de Educación.
2. Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes)
3. Entidades departamentales.
4. Entidades municipales y distritales

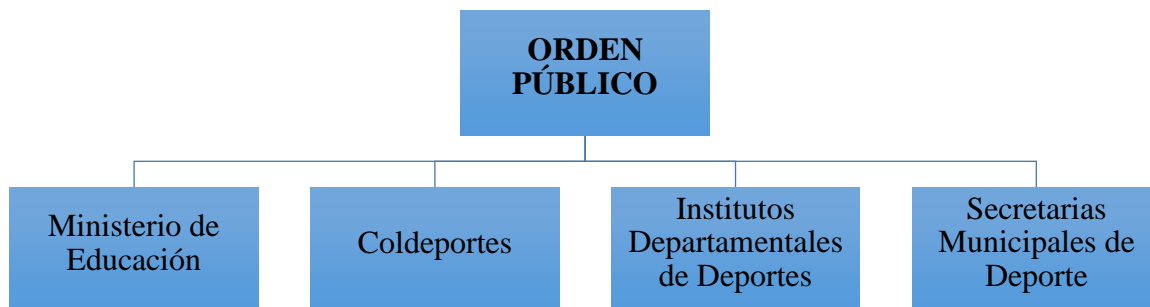


Figura 1 Entidades del orden público, Fuente: Elaboración propia

Entidades del sector privado.

1. Organismos privados.
2. Entidades mixtas.

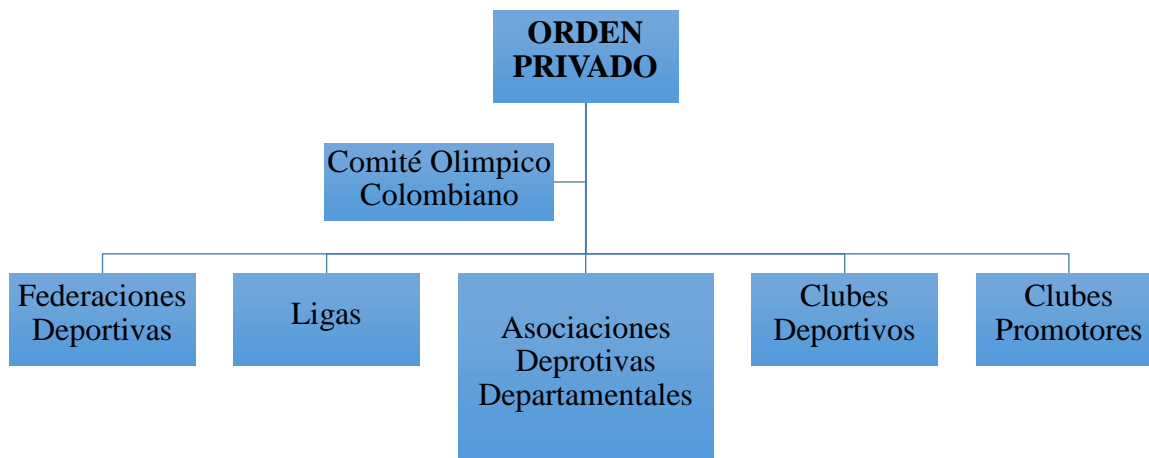


Figura 2 Entidades del orden privado, Fuente: Elaboración propia

Todos estos organismos tienen funciones determinadas dentro de la ley 181 de 1995, de igual forma estos organismos deben trabajar de manera conjunta y de manera armónica entre las entidades públicas y privadas para cumplir fines iguales mediante funciones, acciones y recursos expresados en la misma ley como objetivos generales y rectores.

6.3.1. Ministerio de educación:

Tiene como función del Estado el fomentar, planificar, organizar, coordinar, ejecutar, vigilar y controlar la actividad del deporte, recreación y aprovechamiento del tiempo libre en nuestro país, estas funciones son desempeñadas a través del Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes).

Al ministerio de educación en coordinación con el Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes) le corresponde:

- Diseñar las políticas y metas en materia del deporte, recreación y aprovechamiento del tiempo libre y la educación física para todos los niveles del sector educativo.
- Fijar los criterios generales que permitan a los municipios y departamentos regular la actividad referente al deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

6.3.2 Instituto colombiano del deporte (Coldeportes):

Es el máximo organismo planificador, rector, director y coordinador del sistema nacional del deporte en nuestro país. Fue creado mediante el decreto 2743 de 1968 con carácter de establecimiento público de orden nacional con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente adscrito al ministerio de educación.

Esta entidad es la encargada de otorgar personería jurídica a los organismos del nivel nacional, tales como federaciones deportivas y clubes profesionales.

6.3.3 Institutos departamentales del deporte y la recreación:

Cada uno de los departamentos o distritos cuenta con la presencia de un Instituto que es el encargado de coordinar la gestión deportiva del departamento.

6.3.4 Comité olímpico colombiano:

Asociación de federaciones deportivas nacionales, sin ánimo de lucro para el fomento del deporte aficionado. Es una entidad de derecho privado que cumple funciones de interés público y coordina y avala con las federaciones deportivas colombianas las competencias y representación del país del deporte en alto rendimiento.

6.4 Organismos deportivos

De acuerdo con el Decreto (Ley 1228, 1995) se consideran organismos deportivos:

- a) Clubes Deportivos: son los que están conformados por un solo deporte que tenga organización propia y un número mínimo de diez participantes y de asociados que permitan una creación independiente.

- b) Clubes Promotores: son aquellos que permiten la afiliación de los deportistas en donde sus disciplinas no tengan el suficiente desarrollo para constituir un club deportivo independiente.

- c) Clubes Deportivos Profesionales: son organismos que cumplen funciones de interés público y social, están organizados como asociaciones deportivas sin ánimo de lucro,

pueden ser constituidos por personas naturales o jurídicas para el fomento, patrocinio y práctica de uno o más deportes bajo la modalidad de remuneración de los deportistas.

Están sujetos a control, supervisión y vigilancia de la Superintendencia de Sociedades.

- d) Ligas, Asociaciones Deportivas Departamentales y del Distrito Capital: son de orden municipal. La liga está conformada por un solo deporte y la asociación está compuesto por aquellas disciplinas que tienen poco desarrollo.

- e) Federaciones Nacionales: el deporte asociado se encuentra organizado por federaciones, cada deporte debe reunirse en ligas y en clubes a nivel departamental, para que luego se pueda conformar una federación deportiva nacional. Estas deben tener su propio código disciplinario, sus propios estatutos y están sujetos bajo el control, supervisión y vigilancia de Instituto Colombiano del Deporte (Coldeportes).

Los anteriores organismos están sujetos a inspección, vigilancia y control por parte del Estado.

6.5 Financiación del sistema nacional del deporte en Colombia:

(Carreño, 2004) Expone que el financiamiento del Sistema Nacional del Deporte en Colombia está estructurado de la siguiente manera:

- Recursos financieros Estatales:
 - 1. Coldeportes: Esta entidad es a nivel nacional cuenta con los siguientes recursos:
 - I. Las partidas que como aporte ordinario se incluyan anualmente en el presupuesto general de la Nación

II. El producto de las rentas que adquiera, por razón de la prestación de servicios o cualquier otro concepto

III. El servicio de telefonía móvil está gravado con la tarifa del 20 % de IVA. El 16% como todo impuesto del IVA ingresa a las arcas del Estado; pero el 4% restante tiene como destinación específica el fomento del deporte y se distribuye de la siguiente manera:

a. 75% es destinado para el plan sectorial de fomento, promoción y desarrollo del deporte y la recreación, escenarios deportivos, atención de los Juegos Nacionales y los Juegos Paralímpicos Nacionales, los compromisos del ciclo olímpico y preparación y participación de los deportistas en todos los juegos mencionados. El 25% restante, será entregado a los departamentos y al distrito capital para apoyar los programas de fomento y desarrollo deportivo.

2. Entes deportivos departamentales:

Los institutos Departamentales de recreación y deporte tienen los siguientes recursos:

I. Los recursos que constituyan donaciones para el deporte

II. Las rentas que creen en las asambleas departamentales con destino al deporte y la recreación

III. Los recursos que Coldeportes les asigne, dependiendo con los programas de estímulo y fomento de las políticas del gobierno nacional.

IV. El impuesto a los cigarrillos nacionales y extranjeros.

3. Entes deportivos municipales

Las juntas o institutos municipales de deporte y recreación reciben estos recursos:

I. Los recursos que les asignen los Concejos Municipales o Distritales, de acuerdo con el Fondo Municipal de Fomento y Desarrollo del Deporte

II. Los recursos que constituyan donaciones para el deporte.

III. Las rentas que creen los concejos municipales o distritales con destino al deporte y la recreación

IV. Los recursos provenientes del Sistema General de Participaciones.

V. Los recursos que Coldeportes les asigne de acuerdo con los planes y programas de estímulo y fomento del sector y las políticas del gobierno.

6.6. La relación entre la constitución política de Colombia de 1991 y el deporte

En cuanto a la relación entre la (Constitucion Politica de Colombia , 1991)y el deporte, la cual establece en su artículo 26 que toda persona es libre de escoger su profesión u oficio. La ley puede exigir títulos de idoneidad y reglamentar el ejercicio de las profesiones. Las autoridades inspeccionarán las profesiones u oficios en lo relativo a la moralidad, seguridad y salubridad públicas.

(Perozzo García 1989) menciona que el deporte ha dado origen a una nueva profesión que está siendo ejercida en Colombia sin contar con la debida protección legal. El futbol, el ciclismo, el boxeo, entre otros, han tenido una gran acogida tanto en nuestro país como en el exterior, esto es como consecuencia del desarrollo de que gozan a nivel internacional, y como forman parte de la actividad laboral de quien lo práctica, su desenvolvimiento genera conflictos que se hacen necesario regular.

Es por este motivo que la intervención del Estado a través de la reglamentación no es arbitraria e ilegal, puesto que está contenida en los mandatos del artículo 26 de la Constitución, en donde ordena inspeccionar toda actividad humana relacionada con profesiones u oficios, en lo atinente a tres finalidades diferentes, basadas en la (Sentencia ,Agosto 29 de 1972) emitida por la Corte Suprema de Justicia:

1. La guarda de la moralidad, haciendo referencia a las buenas costumbres y a las acciones humanas que son objeto de la moral.
2. La seguridad de las personas, garantiza la integridad física de los habitantes en todos los órdenes.
3. La salubridad colectiva, tiende a la protección de la salud, (p.195)

Cuando la Constitución se refiere a que “las autoridades inspeccionarán las profesiones u oficios”, debe entenderse por esta expresión que es el Gobierno a quien le compete desarrollar los mandatos de la ley, en orden a procurar la protección de los derechos. Por lo anterior, el manejo del deporte no es exclusiva función privada, ya que los mandatos del artículo 52 de la Constitución y del (Decreto 2845 , 1984) disponen que el deporte, la educación física y la recreación forman parte de la educación integral del hombre. Las normas se refieren indiscriminadamente al deporte aficionado y profesional.

Todos los colombianos tienen la facultad de escoger su trabajo, profesión u oficio libremente, según la norma constitucional, pero es necesario tener en cuenta las limitaciones contenidas en la misma Carta.

Es al legislador a quien le corresponde reglamentar el ejercicio de la profesión del deportista y determinar los requisitos que se deben cumplir.

6.6.1. Ejemplos de legislaciones extranjeras

Trayendo como ejemplos legislaciones extranjeras, nos ayuda a evidenciar que el deporte, las actividades físicas en general y la recreación, son elementos de integración, medios de

promoción del hombre o derechos del ciudadano, en donde el Estado tiene la obligación de direccionarlo. (Perozzo García,1989), menciona que:

La constitución uruguaya de 1960 en su artículo 44 determina que: “el Estado legislará en todas las cuestiones relacionadas con la salud e higiene públicas, procurando el perfeccionamiento físico, moral y social de todos los habitantes del país”.

La constitución búlgara de 1971 estipula en su artículo 47: “el Estado y las organizaciones sociales difunden la instrucción y la cultura sanitaria entre la población y estimula el desarrollo de la educación física y el turismo”.

La constitución de la República Democrática Alemana de 6 de abril de 1968, en su artículo 25: “se fomentará la participación de los ciudadanos en la vida cultural, en la cultura física y en el deporte a través del Estado y de la sociedad”.

La constitución griega de 1975 proclama: “el Estado protege, vigila y subvenciona al deporte y a las asociaciones deportivas de toda clase”.

La constitución cubana de 1976 dice en su artículo 8: “el Estado Socialista reconoce el derecho de los ciudadanos a la cultura física y al deporte, como medios de promoción humana y le corresponde promover, estimular y orientar la práctica y difusión de los mismos”.

La constitución portuguesa de 25 de abril de 1976 señala que “el Estado reconoce el derecho de los ciudadanos a la cultura física y al deporte, como medios de promoción y le corresponde promover, estimular y orientar la práctica y difusión de los mismos”.

La constitución española de 1978 indica que “los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte”.

La constitución peruana de 1979 menciona que “el Estado atiende preferentemente las necesidades básicas de la persona humana y de la familia en materia de alimentación, vivienda y recreación”.

En algunos países como España se distinguen las actividades deportivas propiamente dichas, de las conexas a la práctica del deporte. La primera habla especialmente del deportista y la regulación especial en el manejo de la relación laboral que ellos celebran, mientras que quienes desempeñan las conexas, son los entrenadores y técnicos que se rigen por la ley común. Como lo menciona (Sala Franco,1983) ellos no tienen propiamente una dedicación a la práctica del deporte, práctica que responde a la dinámica entrenamiento-competencia, (p.54).

Pensadores como Ernest Hemingway sostienen que cuando el deporte es lo suficientemente atractivo como para inducir a la gente a pagar por verlo, se tiene el germen del profesionalismo.

En este sentido, (Aviles & Pérez, 2005) aducen que:

Esta regulación no solo debe existir, sino que además debe ser completa y suficiente, de manera tal que no deje vacancias legales de tal envergadura como las que se han producido en nuestro país, de forma tal evitar los usos y prácticas, que los mismos clubes han adoptado al intentar autorregular la actividad, que públicamente contravienen nuestro ordenamiento jurídico e incluso muchas veces siendo inconstitucionales y vulneratorias de un derecho tan esencial para el hombre como es el **derecho al trabajo** libre de abusos y arbitrariedades.

Así mismo lo ha entendido la doctrina española, que se ha mostrado crítica ante la constante sustracción que existía en el ámbito deportivo profesional de la aplicación del régimen laboral, frente a una normativa federativa, considerando la dudosa competencia

de sus normas y a veces en clara contravención a lo prevenido por normas de rango superior (Aviles & Pérez, 2005, p.576).

6.7 La conexión existente entre una relación laboral común y una relación laboral especial:

(Aviles & Pérez, 2005) Manifiestan que como consecuencia las relaciones entre la “dirección y organización del club” con los deportistas, se traduce en la facultad de mando del empleador sobre los trabajadores, característica que en el derecho laboral común se recoge en la “dependencia”. El club tiene libertad de contratar al futbolista que estime rendirá mejor y que será un aporte para los objetivos deportivos del club, por tanto, el deportista queda sometido a las decisiones que la entidad decreta. En este elemento se manifiesta la facultad de mando del empleador, en el sentido que con sus decisiones organiza la actividad, señala sus fines, y en base a esto último, tiene la capacidad para dar órdenes e instrucciones a todos los trabajadores sometidos a su potestad en virtud de un contrato de trabajo. Pero solo puede ejercer esta facultad de mando en la medida que persiga con ella los fines propios de su actividad. Concretamente esta facultad se traduce en el ámbito de deporte profesional, quedando radicada tanto en el cuerpo técnico del equipo como institución. Es aquí donde se cristaliza de manera particular el poder de dirección y facultad de mando del empleador, encarnado por el cuerpo técnico, en relación a acatar lo que este determine, en cuanto a entrenamientos, competiciones oficiales, cuidado de la formación física, exhibiciones, etc. (Avilés, 2005, p. 582 y ss.)

En segundo lugar, y ya como elemento característico de esta relación laboral, podemos mencionar la “regularidad de la práctica deportiva”, entendida no como un medio para lograr una vida más saludable, sino que consiste, básicamente, en la realización de todo lo relacionado a la

actividad de un futbolista profesional con dedicación integral, permanente y principal. (Aviles & Pérez, 2005,p582 y ss)

El derecho deportivo, como lo señala la doctrina española, ha sido la respuesta a la creciente necesidad de la intervención normativa en la práctica del deporte, especialmente en la actualidad donde el alto desarrollo vive el deporte moderno, produce una intrincada complejidad social y cultura (Aviles & Pérez, 2005,p.23).

El concepto de derecho deportivo, se sitúa como una rama independiente y autónoma en nuestro Derecho, interesante resulta la relación y similitud que presenta con el derecho laboral. Concretamente la doctrina española ha esgrimido una serie de elementos comunes entre ambas áreas" (Aviles & Pérez, 2005, p.573).

Todo esto, según (Aviles & Pérez, 2005) ha contribuido a desarrollar lo que hemos denominado relación laboral especial, de forma que permita una integración de principios y normas, tomando "prestada" las instituciones propias del derecho laboral, como el contrato de trabajo, para darles un contenido propio desde el derecho deportivo, logrando de cierta forma la disgregación de los regímenes de tutela laboral, inspiradas principalmente por la marcada tendencia propia de los procesos de flexibilización del mercado de trabajo (p.575).

(Aviles & Pérez, 2005) manifiestan que concretamente en el ámbito del deporte, existen en la actualidad resabios de la tradicional "dualización" de regímenes aplicables: deportivo (administrativo y federativo) y laboral. Rasgos que han producido más que alguna descoordinación, junto con la tendencia cada vez más predominante de la profesionalización del deporte (donde se constatan la habitualidad, las crecientes exigencias en el plano técnico, físico y táctico, los desplazamientos, etc.), la cual ha obligado a sus actores a buscar la integración de las

normas en el propio régimen jurídico laboral, poniendo de manifiesto la necesidad de contar con un sistema diferenciado de regulación.

6.8 Características del trabajo deportivo

(Perozzo García 1989) menciona que en algunos países se ha debatido si el contrato deportivo está o no dentro del concepto clásico de los contratos laborales sin analizar las características de la actividad deportiva propiamente dicha, aspecto que podría ayudar a despejar el camino para determinar si pese a sus características particulares, es o no de naturaleza laboral.

Los tribunales en nuestro país han sostenido que se trata de un contrato laboral y, por tanto, es la jurisdicción del trabajo la competente para conocer los conflictos que su práctica puede originar.

Por lo cual se considera importante abordar algunas singularidades de la actividad laboral del deportista:

A. Exclusivo:

Para Cabanellas (como se citó en Perozzo García, 1989), el jugador (deportista) es contratado por un determinado club, y no puede eludir el compromiso contraído y presentarse a actuar (a trabajar) para otro club. La exclusividad es condición esencial, por tanto, en este trabajo. El Consejo de Estado dijo en 1976 que cuando un deportista profesional está vinculado a un club por medio de un contrato de trabajo, no puede cambiarse a otro sin quebrantar sus obligaciones legales y contractuales; una vez que ese contrato haya terminado, tiene plena libertad para no

seguir trabajando con su antiguo empleador y, de hacerlo con otro club, inclusive contra el querer de aquel. (p.67).

Para (Perozzo García 1989), la exclusividad está relacionada con el secreto que debe guardar el trabajador y que se regula en el Código Sustantivo de Trabajo como una de sus obligaciones. En una actividad como la deportiva en la cual el resultado del trabajo depende de las estrategias, tácticas y técnicas para enfrentar al adversario, este aspecto toma capital importancia. La exclusividad entonces no sólo está referida a la prestación personal, sino a la obligación de no revelar la reserva técnica. (p.68).

Nos encontramos que la doctrina ha denominado “voluntariedad y ajenidad” como un elemento relevante:

El primero dice, que el futbolista voluntariamente haya firmado el contrato con el club respectivo, de manera libre y que haya sido acordado en condiciones justas e iguales para ambas partes. Aunque este elemento es común a otros contratos de trabajo, nos parece adecuado igualmente recalcar que en el contrato de trabajo del deportista profesional lo que se busca es equiparar la desigualdad de facto que existe entre el club deportivo y el deportista, y por tanto el ordenamiento debe salir en defensa de los derechos del débil. Por lo demás ha sido bastante común en la práctica del deporte profesional, y en particular en nuestro medio quizás por el incipiente desarrollo que ha tenido esta disciplina jurídica, las constantes arbitrariedades que se cometen a raíz de determinadas contrataciones con los deportistas. Lo fundamental es que el futbolista no haya sido obligado a firmar el contrato y que por este motivo vea vulnerado sus derechos y aspiraciones mínimas. En cuanto al segundo, la ajenidad, está referida a un aspecto propio de la prestación deportiva, refiriéndose a la obligación que asume el deportista en

concurrir a la competición deportiva representando a la entidad deportiva y no a título particular. Elemento no menor, toda vez que este escenario hace excluir de la presente regulación legal especial a los deportistas que se desempeñan en forma solitaria. " (Aviles & Pérez, 2005,p.584).

B. Necesita un estado físico óptimo:

Es la condición fundamental para realizar el objeto del contrato deportivo, porque el estado físico es la garantía para un buen desempeño deportivo, aspecto que en los últimos tiempos cumple un papel importante, especialmente en los deportes de conjunto o colectivos, donde el éxito tiene su mejor aliado en la óptima condición atlética del deportista-trabajador.

Si el deportista-trabajador no rinde, no hay espectáculo, produciendo que el público se aleje y como consecuencia se merma o desaparece la utilidad, por ende, el trabajo se acaba.

C. Se realiza frente al público

El lugar donde trabaja el deportista es en un estadio, coliseo, velódromo, pistas, carreras, etcétera, y gracias a los medios de comunicación se realiza frente a millones de personas, por lo anterior, se sostiene que el trabajo del deportista profesional reúne características especiales que lo diferencian de cualquier otro trabajo, puesto que la mayoría de las actividades laborales se realizan en privado.

D. Es especializado

Como se trata de una actividad personalísima y quien la realiza es un ser humano, se necesitan condiciones naturales para el deporte que se está practicando, puesto que con los entrenamientos estas cualidades se irán perfeccionando. Se entrena para conseguir una depurada técnica que conduzcan a la victoria.

Esta actividad del deportista requiere un trabajo especializado logrado por maestros, instructores y entrenadores. La cristalización del trabajo es la victoria deportiva. El trabajador-deportista que no rinde en competición, partido o confrontación, no solo ve mermada su imagen frente al público ocasionando desilusiones a sus seguidores, sino que el deportista es despedido de su trabajo.

E. Su jornada es diferente

Generalmente los trabajadores-deportistas distribuyen sus obligaciones laborales en entrenamientos, charlas, películas didácticas, concentraciones y en la exhibición propiamente dicha, o sea la presentación de sus servicios al público que paga una entrada por verlo. Dependiendo de su disciplina o deporte es así mismo su actividad laboral, puesto que el deportista tiene una distribución muy particular de su jornada laboral, repartida entre ensayos, entrenamientos y la actuación propiamente dicha.

Una de las características del trabajo deportivo es que al igual que el artista de la farándula, el trabajador-deportista labora para la diversión de los demás, es decir, realiza su actividad cuando

el público descansa, por eso la jornada es diferente porque su trabajo constituye un espectáculo que por lo general se realiza en domingos o días feriados.

Para (Camacho, 1997)entre el deportista profesional y el club o entidad deportiva, existe una relación establecida por un contrato de trabajo, el cual establece como ha de formalizarse esa relación y en virtud de los mismos ambas partes quedaran sometidas a unos condicionamientos y al objeto del contrato.

El deportista profesional debe tener una dedicación voluntaria y regular a la práctica del deporte, por lo tanto, que en este tipo de contrato con una relación especial la jornada laboral será la fijada en el convenio colectivo, es decir, la pactada entre los representantes de los deportistas profesionales y los empresarios o entre el deportista y su club.

En cuanto al salario o remuneración del deportista profesional se compone de las percepciones en metálico o en especie que el club o entidad deportiva le retribuya por la prestación de sus servicios. Es por lo anterior que el artículo 24 del convenio colectivo para la actividad de Fútbol Profesional Español expresa que los “conceptos salariales que componen la retribución de un jugador profesional son:

- Sueldo mensual
- Pagos Extraordinarias
- Plus de antigüedad
- Prima de contratación o fichaje
- Prima de partido
- Derechos de explotación de imagen”

El carácter de especialidad del contrato de trabajo del deportista profesional lleva en este caso a regular la forma de realización del contrato, que según el (Decreto Real 1006, 1985) debe formalizarse de manera escrita.

Las anteriores consideraciones ayudan a fundamentar que la actividad del deportista profesional merece una regulación específica, pues su contrato aunque participa de la naturaleza jurídica de los demás contratos laborales, su actividad tiene características especiales y requiere, por tanto, una normatividad adecuada que recoja esos aspectos, tal como sucede a manera de ejemplo en España y Argentina, estos países cuentan con legislación que contiene particularidades como honorarios, descansos, permisos, horas extras, vacaciones, hasta derechos de libre asociación.

El deporte profesional en Colombia ha sido formado de una producción capitalista y no es para quien lo práctica como profesión un placer o diversión. Es un trabajo, y por convertir sus habilidades en fuerza laboral, el Estado debe, en ejercicio de su soberanía, reglamentarlo.

Es importante darle al deporte el tratamiento jurídico que se merece, puesto que hoy en día se dejó de pensar que el deporte es una ocupación o una actividad superficial, para considerarlo como un fenómeno social que el Estado como ente supremo debe regular.

Para Cazorla Prieto (como se citó en Perozzo García, 1989), el volumen de dinero que manejan ciertos clubes cuya dedicación principal es el deporte superprofesionalizado, los sitúa casi en simetría con grandes empresas comerciales, por lo que las fórmulas jurídico-deportivas se ven con creces superadas por esta situación, que reclama soluciones más acordes con el verdadero cometido y significado de estos clubes deportivo-comerciales. (p.89).

Dice (Garcia, 1991) que, en Colombia, algunos organismos con deportistas profesionales nacieron antes que el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte, COLDEPORTES, y se consideran depositarios de la potestad para manejarlo, olvidando que es un instrumento de los estados para lograr un ciudadano integral, y así lo han incorporado a sus políticas sociales.

En 1904, se expidió la primera norma referente a las actividades físicas y deportivas, se reglamentó el funcionamiento administrativo de sus organismos, pero no se tuvo en cuenta al hombre que ha hecho de esta actividad su trabajo. La tendencia legislativa comienza a cambiar con la expedición del (Decreto 2845 , 1984) y las leyes (Ley 2845 , 1984) y (Ley 3158, 1984)de 1984 donde se contemplaron algunos aspectos del deporte profesional. En los artículos 20 a 24 preceptúan que: “se entiende por deporte profesional el que admite como competidores a personas naturales bajo remuneración”, esta definición fue importante para proteger los derechos, donde en una época el deporte dejó de ser un pasatiempo para convertirse en una fuente de ingresos, en una actividad productiva, en una profesión como cualquier otra.

Ahora bien, desde el punto de vista laboral, aún le sigue correspondiendo al Código Sustantivo del Trabajo ampararlo. Sin embargo, el estatuto laboral regula situaciones muy generales que no alcanza a cobijar en toda su totalidad la actividad deportiva que tiene características particulares.

El Código Sustantivo del Trabajo no se refirió al deporte porque cuando fue expedido, el deporte no tenía el auge con el que hoy goza. Pero a medida que pasa el tiempo han aparecido situaciones que merecen ser reglamentadas por el rol que cumplen dentro del desarrollo de la Nación. Además, como no hay norma que permita distinguir al deportista aficionado del profesional, se facilita aún más la burla de sus derechos, pues cada organismo es libre para definirlo, según sean sus intereses.

A los organismos de derecho privado se les permite regular la condición de aficionado o profesional de sus deportistas sin que ninguna norma se ocupe del tema.

El Primer Congreso Internacional de Derecho del Deporte reunido en ciudad de México en 1968 expresó:

Sugerimos que la Organización Internacional del Trabajo, encare el examen y el estudio preliminar del problema que plantea la actividad laboral del deportista profesional, teniendo en vista la posibilidad de adoptar una convención internacional que tenga por finalidad garantizar en su proyección multinacional, los derechos fundamentales que lo amparan como persona humana y como trabajador, tanto en el ámbito del derecho del trabajo como de la seguridad social. (Volumen 2, p. 857).

6.9 Contrato de transferencia deportiva

(Garcia, 1991)menciona que es importante analizar ese punto, puesto que afecta directamente la libertad laboral que tienen los deportistas, ya que se está debatiendo el paso de jugadores de un club a otro. (p.76)

Tomamos el fútbol como ejemplo para ilustrar el tema, es por esto que el acuerdo (Acuerdo 02 de 19 de febrero de 1985) del consejo directivo de la de la División Mayor del Fútbol Colombiano , 1985) reglamentó la inscripción de jugadores profesionales y en su artículo 10 dispuso de documento adicionales:

- a) **Certificado de transferencia**, esta puede ser definitiva o temporal, cuando se cumple entre clubes afiliados a la División Mayor del Fútbol Colombiano y versa sobre jugadores que se desempeñen en el deporte profesional.

Si la transferencia del futbolista profesional es definitiva, se deberá adjuntar también la paz y salvo de la Federación Colombiana de Fútbol por concepto del aporte al fondo de capitalización y de la conformidad del jugador sobre la participación que le corresponda por su traspaso.

- b) **Trasferencia internacional**, la concede la respectiva Asociación o Federación Nacional de Fútbol, si el jugador pertenece o actuó en un club extranjero. Una vez la autoridad competente expida la “transferencia internacional”, se entenderá que tiene la “Carta de Libertad”, o el convenio celebrado entre clubes interesados y el comprobante de pago de los derechos correspondientes a la respectiva Asociación o Federación extranjera.

- c) **Carta de Trasferencia**, visada por la Liga correspondiente y refrendada por la División Aficionada de Fútbol en caso de jugadores de sus registros; o constancia expedida por la respectiva liga, cuando se trate de jugadores registrados en las Divisiones Inferiores del club, si la División Aficionada de Fútbol acredita las Cartas de Trasferencia que se le presenten, el jugador podrá actuar con la constancia de recibo del oficio por el cual se solicita la visación.

A su vez, en la Legislación Española, el (Real decreto 318 de 5 de febrero, 1981) en su artículo 7 reguló la relación laboral del deportista profesional de la siguiente manera:

Artículo 7. Cesiones temporales:

1. Durante la vigencia de un contrato, y siempre que las correspondientes normas federativas lo permitan, los Clubs o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los derechos federativos sobre un deportista profesional, con el consentimiento expreso de éste.

2. El tiempo de cesión se computará respecto de la duración del contrato, subrogándose el cesionario en los derechos y obligaciones del cedente, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de este último.

3. Si la cesión tuviere lugar mediante contraprestación económica, el deportista tendrá derecho a percibir la cantidad acordada en pacto individual o colectivo, que no podrá ser inferior al quince por ciento bruto de la cantidad estipulada.

En los supuestos de cesión recíproca de deportistas, los deportistas cedidos tendrán derecho como mínimo, a una mensualidad de su retribución anual.

En relación con la transferencia en otros deportes, como lo es, por ejemplo, el ciclismo, el automovilismo, el beisbol, etcétera, el deportista cuando desea pasar de un club a otro finalizando su contrato de trabajo o la temporada lo podrá hacerlo sin complicaciones

El contrato de transferencia deportiva, el cual debe entenderse como aquella operación financiera mediante la cual un club cede a otro a título de venta o préstamo, con o sin la opción de compra, la titularidad de los derechos que posee sobre un deportista para que pueda actuar con el segundo.

Las transacciones que se realicen entre organismos deportivos sobre las distintas transferencias de los deportistas profesionales no se encuentran incluidos como parte de los contratos de trabajo de los mismos, esto debido a que estos convenios no pueden limitar la libertad de trabajo de los deportistas, ya que una vez terminado el contrato de trabajo el mismo jugador profesional transferido debe regresar al club propietario de su derecho deportivo.

En el caso concreto en que el club propietario del derecho deportivo no hiciera una oferta formal con respecto a un nuevo contrato laboral o una transferencia temporal, éste quedará en total libertad de negociar con otros clubes.

En caso de que existan conflictos entre el propietario del derecho deportivo y el club deportivo donde se ha realizado la transferencia la Corte Constitucional en Sentencia T-123 de 1998 expresa lo siguiente:

La Corte considera que esa posibilidad que tienen los clubes de mantener los derechos deportivos de un jugador y controlar su futuro profesional, cuando ni siquiera son patronos de los mismos, pues no existe relación laboral, afecta la libertad de trabajo y cosifica al jugador. Con todo, podría objetarse que mediante esa facultad de retención de los derechos deportivos, la ley y las reglamentaciones deportivas pretenden simplemente proteger los intereses patrimoniales de las asociaciones deportivas, cuando se realizan transferencias de derechos deportivos. Según este criterio, la prohibición de que el deportista pueda jugar o contratar con el nuevo club antes de que sean resueltas las eventuales diferencias entre las asociaciones deportivas, es una simple garantía contractual a fin de que el nuevo club cumpla con sus obligaciones. Sin embargo, para la Corte este criterio es constitucionalmente inadmisibles pues existen otros mecanismos menos lesivos de la libertad laboral para zanjar esas desavenencias económicas entre los

clubes. Así, el ordenamiento legal prevé múltiples instrumentos para controvertir las deudas entre personas jurídicas.

La Corte Suprema de Justicia, en (Sentencia 45 de 4 de julio, 1985) establece la distinción entre los contratos laborales que se celebran entre clubes y los convenios para los traspasos de los deportistas, porque no contienen negocios laborales.

La inspección, vigilancia y control previstos en el artículo 28 del (Decreto 2845 , 1984) respecto de clubes con deportistas profesionales, podrán llevarse a cabo por el Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte COLDEPORTES con el personal respectivo de la Superintendencia de Sociedades en desarrollo de los acuerdos generales o particulares que celebren las dos entidades.

6.10 Derechos deportivos

Artículo 34 de la (Ley 181 , 1995) establece como Derechos Deportivos la facultad exclusiva que tienen los Clubes Deportivos de registrar, inscribir o autorizar la actuación de un jugador cuya carta de transferencia le corresponde, conforme a las disposiciones de la federación respectiva.

Debe entenderse como los derechos deportivos aquel método de contraprestación legítimo que realizan los clubes y no afectan el contrato, ni las posibilidades laborales de los mismos. Al respecto, la Corte Constitucional se ha pronunciado en sentencia C-320 de 1997:

La figura de los derechos deportivos es inaceptable y debe ser declaradas inexecutable. Sin embargo, si a pesar de ese lenguaje, el contenido normativo de esas disposiciones es constitucionalmente admisible, no sería lógico que la Corte declarara la inexecutable de los artículos, puesto que, debido únicamente a los defectos del lenguaje utilizado por el Legislador, se estaría retirando del ordenamiento una regulación que es materialmente

legítima. Lo procedente es que la Corte aplique el principio de "conservación del derecho". Por ello si una disposición admite una interpretación acorde con la Carta, es deber de esta Corte declararla exequible de manera condicionada, y no retirarla del ordenamiento. Con mayor razón, si el defecto constitucional de una regulación no deriva de su contenido normativo sino exclusivamente del lenguaje empleado, entonces corresponde al juez constitucional mantener la regulación ajustando el lenguaje legal a los principios y valores constitucionales. Entendidos los derechos deportivos como una relación entre los clubes que en principio no afecta las posibilidades laborales de los jugadores, la Corte considera que la figura no pugna con la Constitución, pues nada se puede objetar a que la ley y los reglamentos de las federaciones prevean mecanismos para equilibrar la competencia deportiva, y compensar los gastos de formación y promoción en que haya incurrido un club, en relación con un determinado deportista.

7.Capítulo III: Línea constitucional y propuestas al derecho deportivo en Colombia.

7.1 Constitución y deporte colombiano

Desde la (Constitución política de Colombia , 1886) el deporte ha sido considerado una manifestación humana y exteriorizada que goza de plena protección jurídica, pero a pesar de eso en esta Constitución el deporte no gozaba del amparo constitucional como observamos actualmente.

En dicha Constitución se puede observar en su Título III se habla sobre los derechos civiles y garantías sociales, pero de manera específica, expresa Bernal Jiménez que el artículo 41 de la (Constitución política de Colombia , 1886) dice: "Se garantiza la libertad de enseñanza. El Estado tendrá, sin embargo, la suprema inspección y vigilancia de los institutos, docentes, públicos y privados, en orden a procurar el cumplimiento de los fines sociales de la cultura y la mejor formación intelectual, moral y física de los educandos".

Como podemos observar en la Constitución de 1886 solo tiene en cuenta el deporte en el ámbito educativo, como elemento fundamental y esencial en el desarrollo integral de los estudiantes.

En cambio en la (Constitucion Politica de Colombia , 1991), el deporte y la recreación gozan de una protección constitucional de manera expresa como lo podemos ver en el artículo 52 que indica:

El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas.

Y al mismo tiempo la Constitución faculta a las Asambleas Departamentales, para que por medio de las ordenanzas regulen entre otras cosas el deporte, tal y como lo muestra el artículo 300 que establece: Corresponde a las Asambleas Departamentales, por medio de ordenanzas:

10. Regular, en concurrencia con el municipio, el deporte, la educación y la salud en los términos que determina la Ley.”

Para lograr entender el desarrollo legal que realiza la Constitución sobre el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, debemos remitirnos a la (Ley 181, 1995), la cual consagra en su artículo 5 las nociones básicas.

Artículo 5°. Se entiende que:

La recreación. Es un proceso de acción participativa y dinámica, que facilita entender la vida como una vivencia de disfrute, creación y libertad, en el pleno desarrollo de las

potencialidades del ser humano para su realización y mejoramiento de la calidad de vida individual y social, mediante la práctica de actividades físicas o intelectuales de esparcimiento.

El aprovechamiento del tiempo libre. Es el uso constructivo que el ser humano hace de él, en beneficio de su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida en forma individual o colectiva. Tiene como funciones básicas el descanso, la diversión, el complemento de la formación, la socialización, la creatividad, el desarrollo personal, la liberación en el trabajo y la recuperación sicobiológica.

La educación extraescolar. Es la que utiliza el tiempo libre, la recreación y el deporte como instrumentos fundamentales para la formación integral de la niñez y de los jóvenes y para la transformación del mundo juvenil con el propósito de que éste incorpore sus ideas, valores y su propio dinamismo interno al proceso de desarrollo de la Nación. Esta educación complementa la brindada por la familia y la escuela y se realiza por medio de organizaciones, asociaciones o movimientos para la niñez o de la juventud e instituciones sin ánimo de lucro que tengan como objetivo prestar este servicio a las nuevas generaciones.

La inclusión de deporte como principio de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales en la Constitución Colombiana, implica un gran adelanto debido a la importancia de este en el desarrollo de la sociedad y sus implicaciones positivas que este ha contribuido.

Sin embargo sin importar que este derecho no está expresamente consagrado dentro de los derechos fundamentales y requiere para acceder a ellos el uso de la Acción de Tutela como mecanismo de protección y defensa en un caso de infracción o desmejora; la Corte

Constitucional de manera reiterativa ha manifestado que los derechos a la recreación y el deporte deben ser consagradas expresiones humanas de suma importancia para el desarrollo personal y físico de las personas y es por esto, que el derecho al deporte, a la recreación y al aprovechamiento del tiempo libre, se pueden configurar como derechos fundamentales por conexión con otros derechos fundamentales tales como la vida, el libre desarrollo de la personalidad, entre otros.

La Corte Constitucional en sentencia (T-435 de , 2005) ha expresado lo siguiente:

En el nuevo orden constitucional, la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, se reconoce como un derecho de todas las personas (C.P. art. 52) que, no obstante estar ubicado en el marco de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales, adquiere el carácter de fundamental por su estrecha conexidad con otros derechos que ostentan ese rango.

Igualmente, la Corte Constitucional en su sentencia (Sentencia T-410 , 1999), se expresa de la siguiente manera:

La práctica deportiva, entendida como derecho constitucional fundamental, constituye entonces una actividad de interés público y social, cuyo ejercicio, tanto a escala aficionada como profesional, debe desarrollarse de acuerdo con normas preestablecidas que, orientadas a fomentar valores morales, cívicos y sociales, faciliten la participación ordenada en la competición y promoción del juego y, a su vez, permitan establecer las responsabilidades de quienes participan directa e indirectamente en tales eventos. Estas reglas, que son necesarias para conformar y desarrollar una relación o práctica deportiva organizada, se constituyen en fuentes de conducta obligatorias en tanto no comprometan el núcleo esencial de los derechos fundamentales consagrados y garantizados por la Constitución Política.

El deporte, al igual que la recreación, ha sido considerado por la Corte como una actividad propia del ser humano que resulta indispensable para su evolución y desarrollo, tanto a escala personal como social. La actividad deportiva cumple entonces un papel protagónico en la adaptación del individuo al medio en que vive, a la vez que actúa como mecanismo facilitador en su proceso de crecimiento, impulsando las bases de la comunicación y las relaciones interpersonales

La importancia que tiene la actividad recreativa y deportiva en el desarrollo integral del ser humano y en la promoción social de la comunidad, la destaca en mayor medida el propio ordenamiento Superior al reconocer expresamente que dicha actividad reviste el carácter de derecho fundamental y prevalente en el caso de los niños (art. 44).

El Gobierno Nacional se ha dado la tarea de regular el derecho al deporte, pero lo más importante es que por medio del (Acto legislativo 02 , 2000) le otorgó un aspecto de suma importancia como: El deporte se constituye como un gasto público social, por lo que modificó el artículo 52 de la Constitución bajo la siguiente expresión y el artículo completo expresa:

Artículo 1°. El artículo 52 de la Constitución Política de Colombia, quedará así:

Artículo 52. El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.

El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social.

Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas".

La ley Orgánica de Presupuesto es la encargada de definir y determinar el gasto público social según el artículo 41 del decreto 111 de 1996 lo caracteriza como “aquel cuyo objetivo es la solución de las necesidades básicas insatisfechas de salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable, vivienda, y las tendientes al bienestar general y al mejoramiento de la calidad de vida de la población, programados tanto en funcionamiento como en inversión”.

De otro lado la Corte Constitucional en su sentencia C-317 de 1998 se podría agregar que la Ley 60 de 1993 (art. 22), dictada en desarrollo del artículo 357 de la Constitución Política, definió como “área prioritaria de inversión social”, financiable con los recursos que corresponden a los municipios en los ingresos corrientes de la nación, la educación física, la recreación, el deporte, la cultura y el aprovechamiento del tiempo libre. En resumen, con fundamento en las normas citadas se alega que el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en cuanto objeto de gasto público tienen la misma naturaleza que la que ostenta el gasto educativo - en últimas se trata de actividades de esta misma índole -, y, en todo caso, se orientan al bienestar general y al mejoramiento de la calidad de vida de la población, por lo cual, como lo reconoció la última ley citada, constituyen claramente una área o sector “prioritario” de inversión social.”

7.2 Estatuto básico del deporte (ley 181 de 1995)

Esta ley consagra una serie de principios fundamentales y objetivos generales, en los cuales se va a basar el Sistema Nacional de Deporte.

7.2.1 Objetivos generales y especiales:

El artículo 1 de la (Ley 181 , 1995) establece que los objetivos generales son el patrocinio, el fomento, la masificación, la divulgación, la planificación, la coordinación, la ejecución y el asesoramiento de la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de la educación extraescolar de la niñez y la juventud en todos los niveles y estamentos sociales del país, en desarrollo del derecho de todas las personas a ejercitar el libre acceso a una formación física y espiritual adecuadas. Así mismo, la implantación y fomento de la educación física para contribuir a la formación integral de la persona en todas sus edades y facilitarle el cumplimiento eficaz de sus obligaciones como miembro de la sociedad.

Por otro lado, los objetivos especiales que plantea en su artículo segundo es “la creación del Sistema Nacional del Deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, la educación extraescolar y la educación física”. Para el desarrollo de este objetivo debe tenerse en cuenta unos objetivos rectores, que ayudaran a orientar y guiar al Sistema y estos están especificados en el Artículo 3.

7.2.2 Principios fundamentales:

La ley 181 de 1995 establece una serie de principios fundamentales para regular la relación que existe entre el Estado, las distintas entidades públicas y privadas que participan en el Sistema y las personas naturales y jurídicas que interfieren en el desarrollo de la actividad deportiva.

El artículo 4 de la (Ley 181 , 1995) consagra los siguientes Principios Fundamentales, para el desarrollo de la actividad deportiva en nuestro país.

Universalidad. Todos los habitantes del territorio nacional tienen derecho a la práctica del deporte y la recreación y al aprovechamiento del tiempo libre.

Participación comunitaria. La comunidad tiene derecho a participar en los procesos de concertación, control y vigilancia de la gestión estatal en la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

Participación ciudadana. Es deber de todos los ciudadanos propender la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, de manera individual, familiar y comunitaria.

Integración funcional. Las entidades públicas o privadas dedicadas al fomento, desarrollo y práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, concurrirán de manera armónica y concertada al cumplimiento de sus fines, mediante la integración de funciones, acciones y recursos, en los términos establecidos en la presente Ley.

Democratización. El Estado garantizará la participación democrática de sus habitantes para organizar la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, sin discriminación alguna de raza, credo, condición o sexo.

Ética deportiva. La práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, preservará la sana competición, pundonor y respeto a las normas y reglamentos de tales actividades. Los organismos deportivos y los participantes en las distintas prácticas deportivas deben acoger los regímenes disciplinarios que le sean propios, sin perjuicio de las responsabilidades legales pertinentes.

7.3 Propuestas para una normatividad deportiva para el mundo moderno

Teniendo en cuenta el (Codigo de procedimiento laboral) actual, dentro de la competencia del juez no se hace referencia a la facultad de resolver sobre casos que versen sobre conflictos derivados de la relación laboral deportiva.

Lo anterior con base en el artículo 2 del Código de Procedimiento Laboral que expresa lo siguiente:

La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laborales y de seguridad social conoce de:

1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.
2. Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral.
3. La suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical.
4. Las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos.
5. La ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad.
6. Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive.

7. La ejecución de las multas impuestas a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, por incumplimiento de las cuotas establecidas sobre el número de aprendices, dictadas conforme al numeral 13 del artículo 13 de (Ley 119, 1994).

8. El recurso de anulación de laudos arbitrales.

9. El recurso de revisión.

10. La calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo.

En Colombia no contamos con un organismo especializado con facultades idóneas, para resolver lo referente a las controversias generadas o derivadas de la relación laboral deportiva.

Caso contrario se observa en la Legislación Española donde se le da la debida importancia a este Derecho moderno como lo es el Derecho Laboral Deportivo. Como lo manifiestan (Sagardoy & Guerrero, 1991), la legislación Española en su ley General de la Cultura Física y del Deporte de 31 de marzo de 1980 consagra la creación del Consejo Superior de Deportes, como organismo autónomo dependiente al Ministerio de Educación y Ciencia, encargado de ejercer las funciones atribuidas en esta materia por la ley administración general del Estado y con la específica finalidad de asegurar una coordinación permanente y efectiva de las administraciones públicas en la promoción y difusión de la cultura física y el deporte, así como en la programación global y construcción de instalaciones.(p.54).

Basando en esta modelo que ha sido de beneficio e importancia para la resolución de controversias, proponemos la idea de adoptar el modelo Español, en el cual exista un organismo especializado que se dedique únicamente a resolver casos en donde las partes sean deportista por un lado, y por el otro el empresario o club, que tengan relación entre ellos por la existencia de un contrato laboral especial, que además de un tribunal de jueces especializados en la materia,

exista un tribunal de árbitros, opción por la que muchos podrían optar, en razón de los beneficios que este con trae.

El deporte en Colombia nos ha traído muchos beneficios a todos, a los ciudadanos por una parte porque nos sentimos orgullosos de la representación que hacen estas personas en los diferentes deportes a nivel nacional, incluyendo juegos olímpicos, mundiales de futbol, competencias de ciclismos, atletismo y demás.

Como Estado, podemos ver beneficios como lo son el reconocimiento mundial que genera competir y en muchas veces ganar en las diferentes alternativas, el Estado hoy en día ha aceptado y reconocido al deporte como un verdadero trabajo y como tal, debe de crear y mantener políticas y estímulos para las personas que se dedican a ello, porque lo reiteramos, no solo se está beneficiando el deportista, su familia, sino también la comunidad de todo un país.

La idea es fomentar la creación de una nueva Delegatura que acoja los Procedimientos Deportivos por medio de algunas de las principales funciones jurisdiccionales, y de esta manera poder brindarles a los deportistas profesionales una justicia ágil y técnica. Al mismo tiempo queremos que sea la primera corte especializada en América Latina para la resolución de conflictos deportivos. Para el este efecto, esta Delegatura deberá contar con facultades para conocer acerca de diversos asuntos, tales como, contratos laborales con deportistas profesionales, sanciones y amonestaciones a deportistas profesionales, conflictos derivados de contratos de transferencia, entre otros que surjan propiamente del desarrollo laboral deportivo.

En esta Delegatura también contara con un Centro de Conciliación y Arbitraje, el cual contara con una serie de servicios gratuitos de conciliación, con conciliadores especializados en el tema, con facultades y experiencia en resolución de conflictos derivados del derecho

deportivo. De otra parte, el Centro deberá contar con una lista de árbitros, entre quienes se encontrarán los principales expertos del país en diversas materias de naturaleza deportiva.

Estas cortes con foros especializados buscan resolver, de manera técnica y expedita, las desavenencias que puedan surgir entre los deportistas profesionales y los clubes deportivos en nuestro país.

Al mismo tiempo, buscamos que la corte especializada, facilite el acceso a la justicia por medio de mecanismos modernos como el uso del correo electrónico para la recepción y revisión de procesos y demandas con el fin de quitar la incomodidad de tener que desplazarse de un lugar a otro para poder tener acceso a la justicia, por medio de esto queremos buscar que la justicia sea ejercida sin que exista limitante alguno.

Por último, consideramos importante que la Corte este conformada por tres magistrados previamente seleccionados con aptitudes y amplia experiencia en temas relacionados con el derecho deportivo, con este número de magistrados lo que se busca es garantizar la imparcialidad, la pronta y adecuada solución de los conflictos relacionados con el derecho deportivo.

También es importante para nosotros especificar las competencias específicas de la Corte y es por esto que queremos tener en cuenta la (Ley 10 del 15 de octubre del Deporte español , 1990) que en su Artículo 8 donde detalla las competencias del Consejo Superior de Deporte:

1. Autorizar y revocar de forma motivada la constitución y aprobar los estatutos y reglamentos de las Federaciones Deportivas Españolas.
2. Reconocer, a los efectos de esta Ley la existencia de una modalidad deportiva.
3. Acordar, con las Federaciones Deportivas Españolas sus objetivos, programas deportivos, en especial los del deporte de alto nivel, presupuestos y estructuras

orgánicas y funcionales de aquéllas, suscribiendo al efecto los correspondientes convenios. Tales convenios tendrán naturaleza jurídica administrativa.

4. Conceder las subvenciones económicas que procedan a las Federaciones Deportivas y demás Entidades y Asociaciones Deportivas, inspeccionando y comprobando la adecuación de las mismas al cumplimiento de los fines previstos en la presente Ley.
5. Calificar las competiciones oficiales de carácter profesional y ámbito estatal.
6. Promover e impulsar la investigación científica en materia deportiva de conformidad con los criterios establecidos en la Ley de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.
7. Promover e impulsar medidas de prevención, control y represión del uso de sustancias prohibidas y métodos no reglamentarios, destinados a aumentar artificialmente la capacidad física de los deportistas o a modificar los resultados de las competiciones.
8. Actuar en coordinación con las Comunidades Autónomas respecto de la actividad deportiva general y cooperar con las mismas en el desarrollo de las competencias que tienen atribuidas en sus respectivos estatutos
9. Autorizar o denegar, previa conformidad del Ministerio de Asuntos Exteriores, la celebración en territorio español de competiciones deportivas oficiales de carácter internacional, así como la participación de las selecciones españolas en las competiciones internacionales.

10. Coordinar con las Comunidades Autónomas la programación del deporte escolar y universitario, cuando tenga proyección nacional e internacional.
11. Elaborar y ejecutar, en colaboración con las Comunidades Autónomas y, en su caso, con las Entidades locales, los planes de construcción y mejora de instalaciones deportivas para el desarrollo del deporte de alta competición, así como actualizar, en el ámbito de sus competencias, la normativa técnica existente sobre este tipo de instalaciones.
12. Elaborar propuestas para el establecimiento de las enseñanzas mínimas de las titulaciones de técnicos deportivos especializados.
13. Asimismo, le corresponde colaborar en el establecimiento de los programas y planes de estudio relativos a dichas titulaciones, reconocer los centros autorizados para impartirlos e inspeccionar el desarrollo de los programas de formación en aquellas Comunidades Autónomas que no hayan asumido competencias en materia de educación.
14. Autorizar los gastos plurianuales de las Federaciones Deportivas Españolas en los supuestos reglamentariamente previstos, determinar el destino del patrimonio neto de aquéllas en caso de disolución, controlar las subvenciones que les hubiera otorgado y autorizar el gravamen y enajenación de sus bienes inmuebles cuando éstos hayan sido financiados total o parcialmente con fondos públicos del Estado.
15. Actualizar permanentemente el censo de instalaciones deportivas en colaboración con las Comunidades Autónomas.

16. Autorizar la inscripción de las Sociedades Anónimas Deportivas en el Registro de Asociaciones Deportivas, con independencia de su inscripción en los registros de las Comunidades Autónomas correspondientes.
17. Autorizar la inscripción de las Federaciones Deportivas Españolas en las correspondientes Federaciones Deportivas de carácter internacional.
18. Colaborar en materia de medio ambiente y defensa de la naturaleza con otros organismos públicos con competencias en ello y con las Federaciones especialmente relacionadas con aquéllos.
19. Cualquier otra facultad atribuida legal o reglamentariamente que contribuya a la realización de los fines y objetivos señalados en la presente Ley.

Es importante que exista un método alternativo de resolución de conflictos para ser utilizado en estos casos, por eso creemos fundamental la inclusión de un método como el arbitraje, este debe ser entendido tal y como lo dice el artículo 1 de (Ley 1563, 2012) la cual establece:

El arbitraje es un mecanismo alternativo de solución de conflictos mediante el cual las partes defieren a árbitros la solución de una controversia relativa a asuntos de libre disposición o aquellos que la ley autorice.

El arbitraje se rige por los principios y reglas de imparcialidad, idoneidad, celeridad, igualdad, oralidad, publicidad y contradicción.

El laudo arbitral es la sentencia que profiere el tribunal de arbitraje. El laudo puede ser en derecho, en equidad o técnico.

En los tribunales en que intervenga una entidad pública o quien desempeñe funciones administrativas, si las controversias han surgido por causa o con ocasión de la

celebración, desarrollo, ejecución, interpretación, terminación y liquidación de contratos estatales, incluyendo las consecuencias económicas de los actos administrativos expedidos en ejercicio de facultades excepcionales, el laudo deberá proferirse en derecho.

Este método nos ayudara a darle al proceso la celeridad y la imparcialidad que requiere, pero al mismo tiempo nos brindara la amplia experiencia y tecnicismo que en este momento no posee.

Este puede ser utilizado en aquellos casos en donde la relación sustancial deportistas-club deportivo requiera la pronta y adecuada solución del conflicto sin afectar por completo la relación debido a que se requiere su posterior continuidad y permanencia.

Para garantizar la imparcialidad del proceso según el artículo septimo de la presente ley establece que, sobre los árbitros:

Las partes determinarán conjuntamente el número de árbitros, que siempre será impar. Si nada se dice al respecto, los árbitros serán tres (3), salvo en los procesos de menor cuantía, caso en el cual el árbitro será único.

El árbitro debe ser colombiano y ciudadano en ejercicio; no haber sido condenado por sentencia judicial a pena privativa de la libertad, excepto por delitos políticos o culposos, ni estar inhabilitado para ejercer cargos públicos o haber sido sancionado con destitución.

En los arbitrajes en derecho, los árbitros deberán cumplir, como mínimo, los mismos requisitos exigidos para ser magistrado de Tribunal Superior de Distrito Judicial, sin perjuicio de las calidades adicionales exigidas por los reglamentos de los centros de arbitraje o por las partes en el pacto arbitral.

Y a su vez el artículo octavo establece la designación de los árbitros de esta manera:

Las partes nombrarán conjuntamente los árbitros, o delegarán tal labor en un centro de arbitraje o un tercero, total o parcialmente. La designación a cargo de los centros de arbitraje se realizará siempre mediante sorteo, dentro de la especialidad jurídica relativa a la respectiva controversia y asegurando una distribución equitativa entre los árbitros de la lista.

Ningún árbitro o secretario podrá desempeñarse simultáneamente como tal, en más de cinco (5) tribunales de arbitraje en que intervenga como parte una entidad pública o quien ejerza funciones administrativas en los conflictos relativos a estas.

Para poder dar inicio a este método se debe tener en cuenta a lo estipulado en el artículo tercero y cuarto de la ley, en donde el primero hace referencia al pacto arbitral

Es un negocio jurídico por virtud del cual las partes someten o se obligan a someter a arbitraje controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas.

El pacto arbitral implica la renuncia de las partes a hacer valer sus pretensiones ante los jueces. El pacto arbitral puede consistir en un compromiso o en una cláusula compromisoria.

En el pacto arbitral las partes indicarán la naturaleza del laudo. Si nada se estipula al respecto, este se proferirá en derecho.

Y a su vez el artículo cuarto establece la cláusula compromisoria.

La cláusula compromisoria, podrá formar parte de un contrato o constar en documento separado inequívocamente referido a él.

La cláusula compromisoria que se pacte en documento separado del contrato, para producir efectos jurídicos deberá expresar el nombre de las partes e indicar en forma precisa el contrato a que se refiere.

Ambos mecanismos permiten la activación para tener el acceso a este mecanismo alternativo de resolución de conflictos.

Para terminar, para nosotros es importante la creación de una nueva normatividad en donde se regule la relación laboral con el deportista profesional y se tenga en cuenta su carácter especial tal y como ocurre en la legislación Española por medio de su Ley de Relaciones Laborales en su artículo 3.1.g que establece : “Son relaciones laborales de carácter especial las que, reuniendo las características del artículo primero uno, se enumeran en los apartados siguientes: ... g) El trabajo de los deportistas profesionales.”, es por medio de esta ley queda demostrado la primera vez que se toma en cuenta como una relación laboral la que existe entre un deportista profesional y un club deportivo, pero le agrega un detalle fundamental y es que esta relación no es como cualquiera, esta es una relación de carácter especial.

Con relación a lo anteriormente enunciado la Corte Constitucional en su (Sentencia C-320, 1997) ha expresado lo siguiente:

De todos modos, es indudable que muchos de los anteriores problemas derivan de la ausencia de una regulación legal suficiente y acorde con la Constitución del complejo tema del deporte profesional, sector económico que tiene rasgos muy característicos. Así, se trata de un mercado muy especializado, en donde existen grandes diferencias de talento

entre los jugadores, las cuales tienen notables consecuencias sobre los resultados de las confrontaciones. Además, es muy usual que los partidos se desarrollen en días y horas que son festivos para el resto de los trabajadores, precisamente para permitir que el público pueda asistir a los espectáculos. Finalmente, las carreras de los deportistas son en general de corta duración, pues no se prolongan más allá de unos pocos años. Estas peculiaridades, y otras más, no sólo justifican, sino que hacen deseable que, obviamente dentro del respeto de los principios constitucionales en materia laboral (CP arts 25 y 53), el legislador prevea una regulación específica que tome en consideración el carácter especial de este sector económico y de la relación laboral del deportista profesional. Por ejemplo, y sin que la enumeración pretenda ser taxativa, se podrían prever términos diferentes de duración de los contratos de los deportistas; precisar qué elementos son o no factor salarial en este campo; establecer mecanismos específicos de solución de las controversias; conferir un tratamiento particular para los llamados períodos de “concentración”; determinar que los días festivos o las horas nocturnas puedan ser considerados laborables en este sector; o consagrar un régimen especial disciplinario, ya que en este caso confluyen las llamadas disciplinas laboral y deportiva. Estas regulaciones permitirían, dentro del marco de los principios constitucionales, solucionar muchos de los conflictos que se puedan presentar, lo cual muestra la importancia de que, como consecuencia de un amplio debate democrático, se expida una adecuada legislación sobre el tema.

Así mismo para (Sagardoy y Guerrero, 1991) podemos observar que el (Real decreto 318 , 1981) expresa los motivos por los cuales el legislador español ha tomado como la

relación laboral especial del deportista profesional, por medio de la regulación de los aspectos fundamentales y característicos, entre estos están:

- Es importante tener en cuenta el ámbito personal de aplicación del contrato, pero se debe empezar por el concepto de deportista profesional como aquel que se dedica a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una remuneración, cualquiera sea su forma, cuantía y clase.
- La delimitación entre los aquellos aspectos contractuales de la relación laboral entre el club y el deportista profesional.
- Establecimiento perceptivo de los contratos por tiempo cierto, dejando a la voluntad colectiva o individual de las partes la estipulación del sistema prórrogas.
- Reconocimiento del derecho del deportista profesional a manifestarse libremente sobre todas las cuestiones relacionadas directamente con su profesión sin que exista otras limitaciones sino las determinadas expresamente por la ley.
- La configuración de la jornada laboral como el tiempo de prestación de los servicios deportivos ante el público, así como el tiempo que el deportista se encuentre bajo las órdenes directas del club a efectos de entrenamientos.
- El reconocimiento al descanso de un día y medio semanal y al disfrute de unas vacaciones.
- La exclusión al deportista profesional de la legislación general Básica de Empleo.

- La facultad que tiene los clubes para ceder temporalmente en favor de otras entidades deportivas los derechos federativos sobre el deportista profesional, siempre que el consentimiento sea expresado de manera expresa.
- En cuanto al régimen de extinción de la relación laboral, teniendo en cuenta estas causales:
 1. Muerte o incapacidad del deportista
 2. Por causas válidamente estipuladas en el contrato
 3. Por mutuo acuerdo
 4. Por expiración del tiempo convenido en el contrato.

8. Conclusiones

El deporte se ha convertido en una de las más importantes expresiones de la sociedad contribuyendo al desarrollo tanto físico como emocional de las personas a la recreación y la cultura de nuestra sociedad. Motivo por el cual debe ser apreciado como una necesidad social que sirve al desarrollo integral de la humanidad.

El deporte debe ser considerado un derecho constitucional que tiene como titulares, a las personas que lo practican de manera permanente y por otro lado está la comunidad, que busca recrearse a través del deporte.

Quienes practican el deporte lo pueden desarrollar por afición o como una actividad profesional remunerada, estos últimos son los considerados deportistas profesionales, quienes tienen una relación laboral, con dirección específica de un club deportivo, a cambio de una

remuneración que constituye salario, entre estos podemos encontrar a los futbolistas, patinadores, ciclistas, atletas, entre otros.

Cuando se expidió el Código Sustantivo de Trabajo en nuestro país, el deporte no era considerado como una actividad de tipo económica que permitiera el lucro de las personas, posteriormente esta concepción de la actividad deportiva ha cambiado pasando a ser considerada en la actualidad como una relación laboral especial en donde el trabajo deportivo es una carrera profesional llevada a cabo para generar lucro.

Al mismo tiempo el estado con la expedición de la Constitución Política de 1991 y la creación de la ley 181 de 1995 dictó disposiciones destinadas al fomento y la garantía del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre, y la educación física en nuestro país, todo bajo un sistema nacional del deporte donde existe una formación integral, control y vigilancia adecuada de la actividad deportiva. De esta manera el Gobierno Nacional incluyó el deporte y la recreación como un gasto público social obligándose así a la construcción de políticas en el sector y a destinar recursos específicos para la población en materia deportiva.

La Ley General del Deporte (ley 181, 1995) más que tratar de organizar y coordinar la actividad deportiva en nuestro país, lo que busca es la creación de organismos para la integración de un Sistema Nacional del Deporte, razón por la cual centra su atención aspectos fundamentales estructurales para garantizar el control y la disposición de los recursos, sin embargo, deja de lado aspectos de suma importancia para el deportista profesional como sujeto de derechos y obligaciones. Entre esas falencias se encuentran principalmente, el no crear un método de resolución de conflictos apropiado, ágil y con amplia experiencia capaz de solucionar los temas que se deriven entre estos y sus respectivos clubes deportivos, también se considera que debe existir una normatividad especial tal y como lo expresa la Corte Constitucional en su sentencia

(Sentencia C-320, 1997) en donde expresa la necesidad que se tiene de que exista una normatividad especial que regule la relación laboral de los deportistas profesionales Colombianos esto gracias a que tiene una serie de características que lo encasillan dentro de una regulación especial ya que a pesar de tener similitudes con el relación laboral común, existen unas características específicas de difieren de la relación común, o aspectos que coinciden pero deben ser aplicados de manera distinta.

En este orden de ideas lo que realizaremos es una detallada explicación de por qué consideramos que el contrato laboral del deportista profesional debe estar regulada por medio de una relación especial.

En primer lugar, el deporte se ha convertido en un negocio o una actividad con ánimo de lucro. El deporte además de ser una actividad profesional, sino que también es en algunos una actividad muy rentable por sí misma y por la publicidad que esta genera como influencia social y económica del país.

El deporte ha pasado de ser una actividad enfocada únicamente en el entretenimiento y lúdica, a convertirse en una fuente de negocios e ingresos para un sin número de diferentes industrias además de los clubes deportivos.

En Colombia aún se toma la actividad deportiva profesional como una actividad laboral ordinaria que se puede regular mediante el Código Sustantivo del Trabajo, pero como se explicó en los capítulos anteriores, esta actividad tiene unas modalidades específicas y especiales que merecen y necesitan un tratamiento jurídico especial e independiente, teniendo en cuenta el principio de la primacía de la realidad del contrato laboral surgido entre deportista profesional y

club, federación o confederación, especificándose que este contrato cuenta con unas cláusulas especiales que lo hacen novedoso.

Al deportista profesional a diferencia de un trabajador asalariado en cualquier otra actividad no le es beneficioso un contrato a término indefinido, debido a que para los deportistas pueden ser mucho más rentables actividades como la transferencia de clubes, los derechos deportivos, publicitario o de imagen entre otras actividades de las que pueden beneficiarse en la medida en que sus contratos laborales se lo permitan. Mientras para un trabajador ordinario es fundamental mantener una estabilidad laboral, principio que el derecho laboral común protege, el trabajador deportista por otro lado deberá por regla general suscribir una cláusula de exclusividad para un solo club, para quedar impedido de prestar sus servicios en varios clubes de manera simultánea, caso contrario sucede con los trabajadores ordinarios, ya que estos por regla general si pueden celebrar contrato de trabajo con dos o más empleadores, excepto en algunos casos en donde sí se debe pactar exclusividad.

Cabe resaltar que cuando mencionamos el contrato de trabajo, en el derecho deportivo existe una diferencia sustancial y es la figura del empleador, ya que en este caso únicamente lo podría ser una persona jurídica denominada club, federación o entidad deportiva. Por otro lado, el trabajador, en este caso el deportista profesional ingresa a la carrera deportiva desde temprana edad, el motivo de esto es porque se tiene una estimación de unos treinta años de vida laboral deportiva, lo anterior es debido a la exigencia a diario en la que somete a su cuerpo, teniendo en cuenta que muchos de sus entrenamientos son en horas de la noche, horario que el Código Sustantivo del Trabajo prohíbe para los menores de edad.

Para terminar podemos decir que el contrato laboral celebrado entre un deportista colombiano y un club deportivo puede ser acordado de manera verbal siempre y cuando cumpla con los requisitos indispensables de un contrato laboral desde la perspectiva del principio de la primacía de la realidad que estipula que si un contrato cumple con los requisitos indispensables será un contrato laboral sin importar la denominación que las partes le impongan, pero de igual manera este contrato debe tener unas cláusulas exclusivas que le permiten al mismo tener esa condición de atípico.

9. Referencias

- Aviles, J. a., & Pérez, M. j. (2005). *Derecho deportivo y derecho del trabajo 1975-2005*. Madrid: Reus.
- Barzán, J. C. (1961). *El contrato de trabajo deportivo* . Madrid.
- Bengoechea, J. A. (1999). *El contrato de trabajo del deportista profesional* . Madrid .
- Bengoechea, J. A. (1999). *El contrato de trabajo del deportista profesional* . Madrid.
- Brohm, J. M. (1976). *Sociologie Politique du Sport*. Paris.
- Camacho, A. S. (1997). La relación laboral del deportista profesional . *Revista Española de Derecho Deportivo* .

Carreño, A. C. (2004). *Manual de derecho y gestion deportiva* . Bogota .

Codigo de procedimiento laboral (2016).

Codigo Sustantivo del Trabajo (1950).

Constitución politica de colombia (1886).

Constitucion Politica de Colombia (1991).

Derecho del deporte. (1976). *Revista derecho del deporte* , 31.

Fajardo, A. L. (2004). *Elementos de derecho del trabajo*. Bogota : El profesional.

Frega, R. N. (1999). *Contrato de trabajo deportivo* . Buenos aires .

Garcia, E. P. (1991). *El derecho deportivo en Colombia* . Bogota : Legis .

Gomez, I. M., & Hidalgo, M. O. (2007). Principios del derecho laboral. 32.

Jaramillo, J. I. (2015). *Principios Consitucionales y legales del derecho del trabajo en Colombia*
. Bogota: Legis .

Obando Garrido, J. M. (2007). *Derecho laboral*. Bogota : Tunvimor.

Palomar, A. O. (2001). *El regimen juridico del deportista*. Barcelona.

Perezzo, G. E. (1989). *El derecho deportivo en Colombia* . Bogota: Legis .

Pulido, C. B. (2006). La racionalidad de la ponderación. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 51-75.

Roche, F. P. (2000). *La planificación estratégica en las organizaciones deportivas* . Madrid:
Paidotribo .

Rodriguez, A. P. (1998). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos aries : Depalma .

Solano, A. G. (1981). *Derecho al trabajo, principios y relaciones individuales* . Bogota : Temis.

T-435 de (Corte constitucional 2005).

Velazques, S. L. (2002). *Derecho Deportivo* . Bogota : Opinion juridica .

Zamora, A., & Castillo, C. (1976). *Tratado de politica laboral y social*. Madrid: Eliasta.

Acto legislativo 02 articulo 1 (2000).

Acto legislativo 02 (2000).

Acuerdo 02 Del consejo directivo de la Dimayor (1985).

Decreto 1228 , Artiuculo 2 (1995).

Decreto 1057 (1985).

Decreto 1387 (1970).

Decreto 1387 (1968).

Decreto 1931 (1939).

Decreto 2216 (1938).

Decreto 2845 (1984).

Decreto Real 1006 (1985).

Decreto Real 318 (1981).

Ley 10 del Deporte español (Octubre de 1990).

Ley 119 (1994).

Ley 12 (1934).

Ley 1228 (1995).

Ley 1563 (2012).

Ley 181 (1995).

Ley 181 (1995).

Ley 2845 (1984).

Ley 3158 (1984).

Resolucion 0928 (1996).

Sentencia , 2364 (Corte suprema de justicia 29 de agosto de 1972).

Sentencia 45 de 4 de julio (1985).

Sentencia C-320 (Corte constitucional 1997).

Sentencia T-406. (1992).

Sentencia T-410 (Corte constitucional 1999).

Sentencia T-123 de 1998 (Corte Constitucional)

Sentencia T-029 de 1999 (Corte Constitucional)