

Ref.: CNRD 049-2019

Caso: CLUB 1 vs. CLUB 2 y JUGADOR en relación con la presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

LAUDO ARBITRAL

emitido por la

CÁMARA NACIONAL DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS

Integrado por:

Presidente: Carlos Ignacio Carmona Moreno, Abogado

Árbitros:

María Catalina Guerrero Cárdenas, Abogada

Felipe De Vivero Arciniegas, Abogado

en el procedimiento arbitral suscitado entre

CLUB 1

Y

CLUB 2 y JUGADOR

Agotado el trámite del proceso y dentro de la oportunidad prevista por la ley y especialmente por el compromiso arbitral y su otrosí No. 1 suscritos por las partes, procede el Tribunal de Arbitraje de la referencia a emitir el laudo que pone fin a este trámite y que resuelve las diferencias surgidas entre CLUB 1 (en adelante, el DEMANDANTE o CLUB 1) y CLUB 2 y JUGADOR, partes demandadas (en adelante, los DEMANDADOS o CLUB 2 y el JUGADOR, respectivamente).

El presente laudo se profiere en derecho, dentro de la oportunidad indicada en la ley.

CAPÍTULO PRIMERO: COMPETENCIA DEL TRIBUNAL PARA DIRIMIR LA CONTROVERSIA

De acuerdo con lo determinado en la Primera Audiencia de Trámite, la cual se llevó a cabo el 3 de marzo de 2021, previa notificación a las partes del proceso, el presente Tribunal se arrogó competencia para resolver la presente controversia, determinando lo siguiente:

“La Ley 1563 de 2012 consagra la primera audiencia de trámite donde resuelve sobre su competencia para decidir de fondo.

El Tribunal encuentra que de acuerdo con el inciso cuarto del artículo 116 de la Constitución Nacional, ‘Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir los fallos en derecho o en equidad, en los términos que determina la ley’. Es, entonces, voluntad del Constituyente que las partes puedan, en una relación jurídica, facultar a un tercero para que, con base en criterios jurídicos o de equidad, dirima un conflicto.

En este sentido, el arbitraje es un mecanismo jurídico por medio del cual una o más personas dan solución a un conflicto planteado por otras, que se comprometen plenamente, en virtud del pacto arbitral, a aceptar la decisión de éstas, de allí que constituido el tribunal, el arbitraje adquiere naturaleza jurisdiccional.

En este orden de ideas, consta la existencia del acuerdo o compromiso entre las partes convocantes y convocadas, la elección de los árbitros que conforman el Tribunal y sus respectivas aceptaciones, siendo por ende plenamente competente para resolver el conflicto presentado entre las partes.”

Adicionalmente, en el artículo 2 de la Resolución No. 3775 del 26 de marzo de 2018 por la cual se expide el nuevo Reglamento de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la Federación Colombiana de Fútbol (CNRD FCF) se determina las competencias de dicho órgano, de la siguiente manera:

“Los tribunales de arbitramento ad-hoc de la CNRD conocerán de alguna de las siguientes controversias, siempre que las partes acuerden suscribir el compromiso modelo al que hace referencia el artículo 3 de esta Resolución, en concordancia con lo previsto en este reglamento:

(...)

2. Las diferencias derivadas de la interpretación, celebración, cumplimiento y terminación de contratos de trabajo u otros acuerdos existentes entre un club y un futbolista profesional por concepto de transacciones, premios, deudas o cualquier convenio, de conformidad con los principios de estabilidad contractual previstos en el Estatuto del Jugador de la FCF.”

En este sentido, y de acuerdo con lo establecido por las partes en el Compromiso Modelo suscrito el 12 de septiembre de 2019 y en el Otrosí No. 1 al Compromiso Modelo suscrito el 13 de mayo de 2020, las partes determinaron lo siguiente con respecto a la normatividad aplicable al mismo:

“El Tribunal decidirá en derecho. La decisión en derecho proferida por el Tribunal deberá incluir, además del ordenamiento jurídico Colombiano aplicable a cada caso, las normas consignadas en los reglamentos y/o resoluciones de la Fédération Internationale de Football Association (“FIFA”) y de la FCF.

Las partes acuerdan que en lo no previsto en el presente Compromiso, serán aplicables las reglas consignadas en la Ley 1563 de 2012 para el arbitraje institucional.”

En consecuencia, es pertinente manifestar que este Tribunal es competente para dirimir la controversia del presente procedimiento, dando aplicación a la normativa vigente de la Federación Colombiana de Fútbol y de la FIFA, así como de la establecida en el ordenamiento jurídico colombiano, que sea posible aplicar a la controversia puesta en consideración.

II. ANTECEDENTES DE ESTE PROCESO ARBITRAL – SINOPSIS DE SU CONTENIDO Y DEL TRÁMITE

1. Que los clubes CLUB 1; el CLUB 2 y JUGADOR suscribieron compromiso arbitral en el cual fijaron como controversia, manifestada por el primero:

“El Jugador finalizó (sic) su relación laboral con CLUB 1 de forma unilateral y sin justa causa el 12 de julio de 2019 desconociendo la vigencia pactada y compromisos deportivos establecidos hasta el 31 de diciembre de 2020 encontrándose en periodo protegido. Además de incumplir con su contrato de trabajo, el Jugador incumplió los acuerdos existentes y el convenio que cuantificó (sic) sus derechos deportivos quebrantando sus

obligaciones deportivas. Con la terminación del contrato el Jugador procedió de inmediato a vincularse con CLUB 2 y es inscrito por éste club, induciendo a la ruptura del contrato laboral del Jugador con CLUB 1, haciéndose solidariamente responsable en el presente litigio.

Este conflicto surgió el 12 de julio de 2019, fecha en la cual el jugador abandonó su puesto de trabajo y extingue unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, incumpliendo su contrato laboral por inducción de CLUB 2.”

2. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 3 numeral 1 literales a. y c. de la Resolución 3775 del 26 de marzo de 2018, por medio de la cual se expidió el Reglamento de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la Federación Colombiana de Fútbol (en adelante el “REGLAMENTO CNRD”), así como en el compromiso arbitral suscrito por las partes, la Federación Colombiana de Fútbol (en adelante “FCF”) remitió a la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales – ACOFUTPRO vía correo electrónico la Lista Referencial de Árbitros de DIMAYOR mediante oficio de fecha 6 de noviembre de 2019.
3. Que por medio de correo electrónico del 6 de noviembre de 2020, la FCF puso en conocimiento del CLUB 1 la Lista Referencial de Árbitros de ACOFUTPRO, con el propósito de proceder con la conformación del Panel Arbitral de acuerdo con el artículo 3 numeral 1 literales a y c del REGLAMENTO CNRD y a lo dispuesto en el Compromiso Arbitral.
4. Que mediante correo electrónico remitido el 7 de noviembre de 2019 por parte de ACOFUTPRO a la FCF, la remitente eligió como árbitro del Tribunal al Doctor Mauricio Velásquez Fernández.
5. Que, mediante comunicación del 27 de noviembre de 2019, remitido en la misma fecha a la FCF, el apoderado del CLUB 1 eligió como árbitro del Tribunal al Doctor Enrique Borda Villegas.
6. Que a través de comunicación del 28 de noviembre de 2019, el Doctor Mauricio Velásquez Fernández aceptó su designación como árbitro y manifestó no tener impedimentos para actuar en el presente proceso.
7. Que el 29 de noviembre de 2019, previa comunicación a las partes e interesados, se llevó a cabo sorteo para la designación del tercer árbitro, siendo designado como árbitro el Doctor Juan Diego Velásquez Restrepo, tal como consta en el acta elevada en la misma fecha y que fue remitida oportunamente a las partes y al Dr. Velásquez Restrepo.
8. Que a través de comunicaciones del 17 de diciembre de 2019, remitidas a las partes del proceso, se informó del silencio respecto a la designación como árbitros para constituir el

Tribunal de parte de los doctores Enrique Borda Villegas y Juan Diego Velásquez Restrepo, en virtud de lo cual, se entiende que declinaron sus designaciones.

9. Que mediante comunicación del 17 de diciembre de 2019, remitida en la misma fecha a la FCF, el apoderado del CLUB 1 eligió como árbitro del Tribunal al Doctor Javier Hernández López, en virtud a la declinación del árbitro elegido por CLUB 1.
10. Que el 9 de enero de 2020, se notificó al Dr. Javier Hernández López su designación como árbitro para conformar el Tribunal, para lo cual se otorgaron cinco (5) días para aceptar o no su designación.
11. Que el 9 de enero de 2020, y dentro del término otorgado, el Dr. Hernández aceptó su designación, manifestando que: *“En el año 2009 actúe como apoderado especial del jugador de fútbol XXXXX en la presentación de una acción de tutela que buscaba proteger su derecho al trabajo y que solicitaba que el CLUB 1 expidiera y entregara el CERTIFICADO DE TRANSFERENCIA...”*. La anterior fue notificada a las partes del proceso en la misma fecha.
12. Que el 9 de enero de 2020, se notificó a las partes del proceso la fecha en la que se llevaría a cabo el sorteo para integrar nuevamente el panel del presente Tribunal, determinándose que el sorteo se llevaría a cabo el 13 de enero de 2020 a las 2:30 p.m.
13. Que el 10 de enero de 2020, el apoderado del CLUB 1 presentó rechazo a la aceptación presentada por el Dr. Javier Hernández López, debido a su manifestación. En virtud de lo anterior, en comunicación de la misma fecha, procedieron a designar como árbitro a la Dra. Alma Clara García.
14. En este sentido, el 13 de enero se notificó a la Dra. Alma Clara García su designación como árbitro para conformar el Tribunal, para lo cual se otorgaron cinco (5) días para aceptar o no su designación.
15. Que a través de comunicación del 15 de enero de 2020, la Dra. Alma Clara García aceptó su designación como árbitro y manifestó no tener impedimentos para actuar en el presente proceso.
16. Que el 7 de febrero de 2020, previa comunicación a las partes e interesados, se llevó a cabo sorteo para la designación del tercer árbitro, siendo designado como árbitro el Doctor Javier Hernández López, tal como consta en el acta elevada en la misma fecha y que fue remitida oportunamente a las partes y al Dr. Hernández López.
17. Que el 8 de febrero de 2020, y dentro del término otorgado, el Dr. Hernández aceptó su designación, manifestando que: *“En el año 2009 actúe como apoderado especial del*

jugador de fútbol XXXXX en la presentación de una acción de tutela que buscaba proteger su derecho al trabajo y que solicitaba que el CLUB 1 expidiera y entregara el CERTIFICADO DE TRANSFERENCIA...". La anterior fue notificada a las partes del proceso el 10 de febrero de 2020.

18. Que mediante memoriales del 10 de febrero de 2020, remitidos ese mismo día a la Secretaría del Tribunal vía correo electrónico, el apoderado del CLUB 1 manifestó su rechazo y oposición a la aceptación de la designación como árbitro realizada por parte del Dr. Javier Hernández López mediante documento de fecha 8 de febrero de 2020.
19. Que a través de auto de fecha 3 de abril de 2020, la Dra. Alma Clara García y el Dr. Mauricio Velásquez Fernández resolvieron rechazar la solicitud formulada por el apoderado del CLUB 1 mediante memoriales de fecha del 10 de febrero de 2020.
20. Que luego de conformarse en debida forma el panel arbitral encargado de dirimir la controversia anteriormente señalada, se nombró por unanimidad a la Doctora Alma Clara García como Presidente del Tribunal.
21. Que por medio de Auto del 24 de abril de 2020, notificada a las partes en la misma fecha, el Tribunal decidió otorgar un término de diez (10) días hábiles al CLUB 1 para realizar la presentación de la demanda.
22. Que el 5 de mayo de 2020, el señor L.C.S. , actuando como supuesto apoderado del CLUB 1, dentro del término otorgado presentó la demanda del proceso junto con sus anexos.
23. Que el 19 de mayo de 2020, el Tribunal Arbitral presentó renuncia en su totalidad, quedando sin árbitros el Panel.
24. Que el 1 de junio de 2020, el CLUB 1 remitió un otrosí al Compromiso Arbitral firmado por las partes del 12 de septiembre de 2019, para que fuera remitido al CLUB 2 y al JUGADOR.
25. Que el 12 de agosto de 2020, tanto el CLUB 2 como el JUGADOR, remitieron el Otrosí al Compromiso Arbitral firmado el 12 de septiembre de 2019.
26. Que el 18 de septiembre de 2020, el CLUB 1 designó al Dr. Felipe De Vivero Arciniegas como árbitro para conformar el panel del proceso.
27. Debido a que la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales (Acolfutpro) no realizó la designación que le correspondía del Árbitro del proceso, se procedió a realizar citación para proceder con el sorteo del 2do y 3er árbitro que conformarían el Panel para el 23 de octubre de 2020.

28. Que el 23 de octubre de 2020, se llevó a cabo el sorteo del 2do y 3er Árbitro que conformarían el panel, siendo seleccionados el Dr. Carlos Ignacio Carmona Moreno y la Dra. María Catalina Guerrero Cárdenas.
29. Que en la misma fecha anterior, se remitió comunicación a los árbitros del proceso informándoles que habían sido designados y sorteados para conformar el panel que resolvería el presente caso, para que de esta manera se conociera si aceptaban o no su designación.
30. Que el 26 de octubre de 2020, y dentro del término establecido, el Dr. Carlos Ignacio Carmona Moreno, remitió comunicación aceptando su designación como árbitro dentro del panel de la referencia.
31. Que el 30 de octubre de 2020, y dentro del término establecido, la Dra. María Catalina Guerrero Cárdenas y el Dr. Felipe De Vivero Arciniegas, remitieron comunicación aceptando su designación como árbitros dentro del panel de la referencia.
32. Que el 30 de noviembre de 2020 y luego de conformarse en debida forma el panel arbitral encargado de dirimir la controversia, se nombró por unanimidad al doctor Carlos Ignacio Carmona Moreno como presidente del Tribunal.
33. Que por medio de Auto del 30 de noviembre de 2020, notificado a las partes el 1 de diciembre de 2020, el Tribunal resolvió inadmitir la demanda tras no haber acompañado el poder, motivo por el cual otorgó un término de cinco (5) días al CLUB 1 para subsanar los defectos de la demanda.
34. Que mediante memorial del 3 de diciembre de 2020, dentro del término concedido, el apoderado del CLUB 1 allegó los documentos por medio de los cuales subsanó los yerros del escrito de demanda.
35. Que por medio de Auto del 7 de diciembre de 2020, notificado a las partes en la misma fecha, se resolvió admitir la demanda y en consecuencia se corrió traslado al CLUB 2 y al JUGADOR, de la anterior por un término de veinte (20) días hábiles.
36. Que mediante Auto No. 1 del 21 de enero de 2021, notificado a las partes en esa misma fecha por medio de correo electrónico, se declaró legalmente instalado el Tribunal Arbitral del CLUB 1 parte demandante contra CLUB 2 y JUGADOR como partes demandadas.
37. Que mediante Auto No. 2 del 21 de enero de 2021, notificado a las partes en esa misma fecha por medio de correo electrónico, se corrió traslado a la parte demandante del escrito de contestación de la demanda y proposición de excepciones presentadas por el apoderado del JUGADOR, así como del escrito de contestación a la demanda presentada

por el apoderado del CLUB 2, con el fin de que se pronunciara en relación con el mismo y solicitara las pruebas que estimara pertinentes.

38. Que el 28 de enero de 2021, encontrándose dentro del término, el apoderado del CLUB 1 presentó escritos pronunciándose sobre la contestación de la demanda y oposiciones presentadas por el JUGADOR y sobre la contestación de la demanda presentada por CLUB 2.

39. Que mediante Auto No. 1 proferido el 10 de febrero de 2021, notificados a las partes en la misma fecha, se fijó fecha y hora para la celebración de Audiencia de Conciliación y Fijación de Honorarios para el 17 de febrero de 2021 a las 9:00 a.m., la cual se determinó que se llevaría a cabo mediante videoconferencia.

40. Que mediante Auto No. 1 del 17 de febrero de 2021, notificado a las partes del proceso en audiencia de la misma fecha, se declaró agotada y fracasada la audiencia de conciliación de que trata el artículo 24 de la Ley 1563 de 2012 y con ello concluido el trámite inicial de este proceso.

41. Que mediante Auto No. 2 del 17 de febrero de 2021, notificado a las partes del proceso en audiencia de la misma fecha, se fijaron los honorarios y gastos del presente trámite arbitral.

42. Que mediante Auto No. 1 del 24 de febrero de 2021, el Tribunal fijó fecha para el día 3 de marzo de 2021 a las 9:00 a.m. con el propósito de celebrar la primera audiencia de trámite de que trata el artículo 30 de la Ley 1563 de 2012.

43. Que el 3 de marzo de 2021 y a la hora anteriormente mencionada, se llevó a cabo la Primera Audiencia de Trámite.

44. Que por medio de Auto No. 1 del 3 de marzo de 2021, se resolvió declarar competente el Tribunal para resolver el conflicto presentado entre el CLUB 1 como convocante en contra del CLUB 2 y el JUGADOR como convocados.

45. Que mediante Auto No. 2 del 3 de marzo de 2021, se resolvió decretar las siguientes pruebas:

“1. Pruebas solicitadas por la parte demandante

Documentales aportadas

Téngase como tales, con el valor individual que la ley les asigna, los documentos aportados en oportunidad legal por el demandante.

2. Pruebas solicitadas por la parte demandante

2.1. Declaraciones de Terceros:

Se decretan las siguientes declaraciones de terceros:

- *XXXXXX, quien deberá comparecer el miércoles 10 de marzo de 2021 a las 9:00 a.m.*
- *XXXXX, quien deberá comparecer el miércoles 10 de marzo de 2021 a las 10:00 a.m.*

2.2. Interrogatorios de Parte

- *XXXXX, quien deberá comparecer el miércoles 10 de marzo de 2021 a las 10:00 a.m.*
- *XXXXX, quien deberá comparecer el miércoles 10 de marzo de 2021 a las 12:00 m.*

2.3. Oficios

Se ordena liberar los siguientes oficios a la División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR) para que allegue al expediente:

- *Comunicado de la DIMAYOR del 26 de julio de 2019 – Solicitud de Inscripción del JUGADOR por parte del CLUB 2.*
- *Contrato laboral suscrito por el JUGADOR con CLUB 2.*
- *Copia o certificación por medio de la cual se indique si fue registrado el Convenio Deportivo entre CLUB 2, JUGADOR y CLUB 1, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto del Jugador.*
- *Planillas de juego en las cuales JUGADOR, identificado con C.C. XXX, participó y/o estuvo inscrito o alineado en la plantilla de jugadores con el CLUB 1 desde enero de 2018 hasta junio de 2019.*

3. Pruebas solicitadas por la parte demandada JUGADOR

Documentales aportadas

Téngase como tales, con el valor individual que la ley asigna, los documentos aportados en oportunidad legal por la demandada.

Con respecto a la Tacha de Falsedad presentada por el apoderado del CLUB 1, se dará el trámite establecido en el artículo 270 del Código General del Proceso (Ley 1564 de 2012), para lo cual intervendrá primero el apoderado del CLUB 1 y de manera posterior se correrá traslado a las partes demandadas (CLUB 2 y JUGADOR) debe pronunciarse. Por último, la tacha de falsedad será resuelta por el presente Tribunal en el Laudo Arbitral que se profiera.

Para lo cual, se otorga término hasta el 4 de marzo de 2021 a las 11:59 de la noche, para remitir el documento de Tacha de Falsedad, alegado por el apoderado del CLUB 1.

4. Pruebas solicitadas por la parte demandada JUGADOR

4.1. Oficios

Se ordena liberar el siguiente oficio a la División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR) para que allegue al expediente:

- *Copia de la nómina del CLUB 1 para los años 2018 y 2019.*

4.2. Testimonios:

- *XXXXX, quien deberá comparecer el viernes 12 de marzo de 2021 a las 9:00 a.m.*
- *XXXXX, quien deberá comparecer el viernes 12 de marzo de 2021 a las 10:00 a.m.*
- *XXXXX, quien deberá comparecer el viernes 12 de marzo de 2021 a las 11:00 a.m.*

4.3. Interrogatorio de parte:

- *XXXXX, quien deberá comparecer el viernes 12 de marzo de 2021 a las 12:00 m.*

4.4. Declaración de parte:

- *JUGADOR, quien deberá comparecer el miércoles 10 de marzo de 2021 a las 12:00 m.*

5. Pruebas solicitadas por la parte demandada CLUB 2

Documentales aportadas

Téngase como tales, con el valor individual que la ley les asigna, los documentos aportados en oportunidad legal por el demandante.

6. Pruebas solicitadas por la parte demandada CLUB 2.

6.1. Testimonios

- *No se decretará el testimonio del Sr. XXXXX, pues la misma no cumple con los requisitos determinados en el artículo 212 del Código General del Proceso. No obstante, si el Tribunal lo considera pertinente, después del análisis de las declaraciones e interrogatorios de parte que se decretaron, podrá decretar de oficio el testimonio del Sr. XXXXX.”*

46. Que mediante Auto No. 2 del 3 de marzo de 2021, el Tribunal ordenó darle trámite a la Tacha de Falsedad presentada por el apoderado del CLUB 1, de acuerdo con lo establecido en el artículo 270 del Código General del Proceso (Ley 1564 de 2012). Por lo anterior, se le otorgó el término de un (1) día hábil, para presentar el escrito que sustenta dicha tacha.

47. Que notificado el Auto No. 2 del 3 de marzo de 2021 en audiencia, el apoderado del CLUB 2 interpuso recurso de reposición contra dicho Auto, el cual, fue resuelto por medio de Auto No. 3 del 3 de marzo de 2021, no concediendo el recurso de reposición.

48. Que el 4 de marzo de 2021, y dentro del término otorgado, el apoderado del CLUB 1 presentó documento en el cual realiza la sustentación de la Tacha de Falsedad.

49. Que mediante Auto No. 1 del 4 de marzo de 2021, notificado en la misma fecha a las partes, se corrió traslado al CLUB 2 y al JUGADOR por un término de tres (3) días hábiles del escrito de sustento de la tacha de falsedad presentado por el apoderado del CLUB 1.

50. Que por medio de pronunciamiento del 9 de marzo de 2021 y encontrándose dentro del término otorgado, el apoderado del JUGADOR remitió su posición con referencia al escrito de sustentación de la tacha de falsedad enviado por el apoderado del CLUB 1.

51. Que, vencido el término para pronunciarse con respecto al escrito de sustento de la tacha de falsedad presentado por el apoderado del CLUB 1, el CLUB 2 no remitió su posición sobre la misma.

52. Que por medio de Oficios Secretariales del 10 de marzo de 2021, remitidos a la Secretaría General de la División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR), se solicitó que se allegara al expediente:

- La copia de la nómina del CLUB 1 para los años 2018 y 2019.

- Las planillas de juego en las cuales JUGADOR, identificado con C.C. No. XXX, participó y/o estuvo inscrito o alineado en la plantilla de jugadores con el CLUB 1 desde enero de 2018 hasta junio de 2019.
- Copia o certificación por medio de la cual se indique si fue registrado el Convenio Deportivo entre CLUB 2, JUGADOR y el CLUB 1, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto del Jugador.
- El contrato laboral suscrito por el JUGADOR con CLUB 2.
- El comunicado de la DIMAYOR del 26 de julio de 2019 – Solicitud de Inscripción del JUGADOR por parte del CLUB 2.

53. Que el 10 de marzo de 2021, se llevaron a cabo las declaraciones de XXXXX y XXXXX, el interrogatorio de parte de XXXXX y el interrogatorio de parte y declaración de JUGADOR.

54. Que el 12 de marzo de 2021, se llevaron a cabo los testimonios de XXXXX, XXXXX y XXXXX y el interrogatorio de parte de XXXXX.

55. Que el 26 de marzo de 2021, la DIMAYOR, dio respuesta a los Oficios Secretariales que fueron enviados el 10 de marzo de 2021, remitiendo los documentos solicitados para que fueran incluidos dentro del expediente del proceso.

56. Que por medio de Auto del 5 de abril de 2021, notificado a las partes en la misma fecha, el Tribunal resolvió decretar de oficio el testimonio del señor XXXXX, quien debía comparecer el 12 de abril de 2021 a las 9:00 a.m.

57. Que el lunes 19 de abril de 2021, se llevó a cabo la diligencia testimonial del señor XXXXX a la hora indicada.

58. Que por medio de Auto del 20 de abril de 2021, se resolvió señalar como fecha para llevar a cabo la etapa de alegatos de conclusión el 7 de mayo de 2021 a las 9:00 a.m., en el cual las partes presentaron sus alegatos.

59. Que por medio de Auto del 19 de agosto de 2021, notificado a las partes ese mismo día, se les informó que la fecha de audiencia de lectura de laudo se llevaría a cabo el 10 de septiembre de 2021 a las 10:00 a.m. Posteriormente, la audiencia fue programada para el 17 de septiembre de 2021, a la misma hora.

II. PRESUPUESTOS PROCESALES

De lo expuesto en precedencia, resulta claro que la relación procesal se constituyó en regular forma y se corrobora que las partes que han concurrido a este proceso son legalmente capaces, con facultad y posibilidad legal para transigir, estuvieron representadas en este trámite arbitral por abogados inscritos, amén de que la demanda cumple con las exigencias legales, de suerte que los presupuesto procesales de competencia del juez, capacidad para ser parte y su debida representación, así como la demanda en forma, están satisfechos, lo que permite al Tribunal proferir una decisión de fondo.

En este orden, como quiera que la relación procesal existente en el presente caso se ha configurado de forma regular y que en su desarrollo no se incurrió en defecto alguno que, en cuanto tenga virtualidad legal para invalidar lo actuado y no aparezca saneado, imponga darle aplicación al artículo 137 del Código General del Proceso, es de rigor decidir sobre el mérito de la controversia sometida a arbitraje por las partes y en orden a hacerlo son pertinentes las siguientes consideraciones.

CAPÍTULO SEGUNDO: CONSIDERACIONES

1. HECHOS

En la demanda, CLUB 1 expuso, los siguientes hechos:

“1. El Jugador profesional suscribió contrato de trabajo con el CLUB 1, con vigencia acordada libre y voluntariamente por las partes desde el 12 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020.

2. El jugador fue transferido el 16 de enero de 2018, a través de contrato de Cesión definitiva de XXXXX, al CLUB 1; contrato suscrito y aceptado por el JUGADOR, quien en señal de aprobación y cumplimiento lo suscribió con puño y letra.

3. El jugador conforme se pactó en la cláusula Cuarta del referido convenio deportivo, fue transferido por la suma de Quinientos Millones de Pesos (COP \$500.000.000), los cuales fueron cancelados por CLUB 1, para beneficiarse de los servicios profesionales de jugador por la vigencia establecida en el contrato de trabajo (hasta diciembre 31 de 2020), costo de adquisición que se acredita con los comprobantes de egresos causados Y certificación financiera expedida por el área contable / revisor fiscal del CLUB 1.

4. En el Convenio Deportivo suscrito y aceptado por el jugador, se pactó una cláusula de incumplimiento (Cláusula Séptima) por valor de Un Millón Quinientos Mil Dólares de los Estados Unidos de América (USD 1.500.000), liquidados a una TRM de \$3.000; los cuales serían efectivos si alguna de las partes suscritas incumplía con los términos establecidos

en el convenio deportivo y producto de esa transferencia el JUGADOR se obligaba a suscribir el contrato de trabajo en los términos pactados y por la vigencia acordada.

5. El Jugador recibía como contraprestación de sus servicios prestados la suma total de Veinte millones de pesos (\$20.000.000), que fueron cancelados mensualmente por CLUB 1 a Favor de Jugador.

6. El Jugador recibió además, aparte de lo pactado en salarios, dineros significativos para surtir toda la vigencia del contrato; esto es, por prestar sus servicios como jugador de fútbol profesional para la temporada completa hasta el año 2020, dineros recibidos bajo este compromiso por la suma de (\$360.000.000) Trescientos sesenta millones de pesos correspondientes a diez millones de pesos (\$10.000.000) mensuales, pagados de forma anticipada, por XXXXX como anticipo a su contrato de trabajo con CLUB 1, firmado y aceptado por el jugador, con una vigencia de 36 meses como se evidencia en el documento denominado oferta económica de YYYYY, la cual vinculaba en la negociación los derechos deportivos del JUGADOR como parte integral del convenio deportivo suscrito entre XXXXX y CLUB 1.

7. Adicional del salario mensual pactado en contrato laboral, CLUB 1 canceló al jugador la suma de Ciento Treinta y cuatro millones cincuenta mil pesos (\$134.050.000) por concepto de premios durante el año 2018 y 2019.

8. Adicional del salario mensual pactado en contrato laboral, CLUB 1 canceló al jugador la suma de Diecinueve millones de pesos (\$19.000.000) por concepto de arriendos durante el año 2018 y 2019.

9. El 07 de junio de 2019, CLUB EXTRANJERO, en documento formal suscrito por su presidente XXXXX, remitió oferta económica para la compra y transferencia del JUGADOR por la suma de Un Millón Doscientos Mil Dólares Estadounidenses (US \$1.200.000), que serían cancelados en cuatro cuotas semestrales, negociación que se encontraba en términos de finiquito.

10. Desde el día 29 de junio de 2019, el JUGADOR no se presentó en las instalaciones del CLUB 1, incumpliendo con sus obligaciones laborales y deportivas establecidas en el Estatuto del Jugador, ausentándose a los entrenamientos programados desde la fecha de reincorporación del periodo de vacaciones, revelando su intención en incorporarse a otro club deportivo.

11. El jugador no se presentó a la cita médica programada para realizarse el examen de gammagrafía a fin de verificar estado de salud tras la reincorporación del periodo de vacaciones, que permiten la valoración oportuna del cuerpo médico del CLUB 1.

12. El 12 de julio de 2019 el jugador extingue unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa y/o sin causa deportiva justificada estando aun dentro del período protegido.

13. El 15 de Julio de 2019, conforme se refiere en el contenido de la documental que se aporta como prueba, CLUB 1 rechaza la renuncia del Jugador teniendo en cuenta las obligaciones deportivas vigentes hasta el año 2020 y el cumplimiento por parte del CLUB 1 de todas las obligaciones a su favor.

14. CLUB 1 en ejercicio del debido proceso que le asiste a las partes, mediante Carta de citación a descargos enviada al jugador, lo insta para que rindiera sus justificaciones, teniendo en cuenta el proceso disciplinario adelantado por el Club por su ausencia a los entrenamientos y reincorporación al club tras disfrutar de su periodo de vacaciones, lo cual constituye un claro incumplimiento de sus obligaciones contractuales de carácter laboral y deportivo.

15. Producto de la renuncia y por la falta de respuesta del jugador se frustraron serias negociaciones como la ofertada por CLUB ETXTRANJERO, para la compra y transferencia del JUGADOR por la suma de Un Millón Doscientos Mil Dólares Estadounidenses (US \$1.200.000).

16. Para la fecha conforme lo acredita el especializado informe de la página transfermarkt, el pase deportivo del jugador tenía una estimación razonada por la suma de Un Millón Doscientos mil Euros (1.20 Millones de Euros).

17. El 26 de julio de 2019, la Comisión del Estatuto del Jugador de la Dimayor fuera del horario laboral y hábil, comunicó al CLUB 1 la solicitud de inscripción del jugador por parte del CLUB 2.

18. Derivado del Proceso No. CEJXXX/2019, surtido en instancias de Dimayor, en el asunto de Solicitud de Inscripción del JUGADOR por Parte del CLUB 2; se conoce de la suscripción del Jugador de contrato laboral con ese club deportivo sin haber informado previamente a CLUB 1 sus intenciones de hacerlo violando así el Art 12 del estatuto.

19. De igual manera Derivado del Proceso No. TAS2019/X/XXXX conoce que la Dimayor procede y realiza la inscripción del jugador sin convenio deportivo entre el CLUB 1 y CLUB 2, violando así el anexo que trata del procedimiento de inscripción y transferencia A1a

20. El jugador fue inscrito por CLUB 2 para jugar en la temporada del 2019, conforme consta en el sistema COMET, de tal forma que el jugador termino el contrato de trabajo sin causa justificada con CLUB 1 y procedió de inmediato a vincularse con el CLUB 2, situación que causó un despojo económico y deportivo importante en contra del CLUB 1.

21. El 02 de agosto de 2019, mediante Resolución No. XXX de 2019 (la Comisión del Estatuto del Jugador de la División Mayor del Fútbol Colombiano, profiere decisión, a través de la cual se autoriza la inscripción del JUGADOR como jugador del CLUB 2, para las competencias oficiales de DIMAYOR, con efecto inmediato.”

2. LA CONTROVERSIA SOMETIDA A DECISIÓN DEL TRIBUNAL

2.1. La posición del demandante CLUB 1

El demandante, a través de sus apoderados debidamente reconocidos solicitan que:

***Primera.** Declarar que el JUGADOR, rescindió unilateralmente y sin causa deportiva justificada su contrato de trabajo con CLUB 1.*

***Segunda.** Se declare que el jugador desconoció e incumplió el contrato de Cesión definitiva suscrito el 16 de enero de 2018 y su contrato laboral vigente con CLUB 1 terminándolo unilateralmente sin causa deportiva justificada y procedió de inmediato a vincularse con el CLUB 2, observándose un clara violación de las disposiciones reglamentarias.*

***Tercera.** Declarar solidariamente responsable al CLUB 2, por la inducir en la ruptura del contrato laboral y deportivo del jugador con CLUB 1 y condenarlo al pago de las sumas reclamadas.*

(...)

***Octava.** Se condene al JUGADOR y al CLUB 2, el pago de las indemnizaciones y perjuicios estimados razonadamente y referidos en la presente demanda.*

***Novena.** Se condene solidariamente al pago de los valores estimados como la indemnización de perjuicios derivados de la terminación del contrato de trabajo del jugador, así como de los perjuicios derivados de la inducción de la ruptura contractual desplegada por el CLUB 2.*

***Décima.** Se condene al JUGADOR y al CLUB 2 al pago de los intereses causados desde el momento en que se produjo la rescisión, del contrato de trabajo, esto es desde el 12 de Julio de 2019, hasta el momento efectivo del pago.*

***Décima primera.** Imponer la sanción deportiva establecida en el artículo 21 numeral 4 del Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol, prohibiendo la inscripción de*

nuevos Jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos (2) periodos de inscripción.

Décima segunda. *Se imponga al JUGADOR, una restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugador en cualquier partido oficial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del estatuto del jugador de la FIFA. Futbolista, CLUB 2, una prohibición de inscribir nuevos Jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos periodos de inscripción.”*

El CLUB 1 considera que en virtud de los hechos relatados, se configura la presunción legal de inducción a la ruptura contractual en razón a la aplicación de las disposiciones del Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol, y por remisión a las disposiciones del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA, lo anterior como consecuencia de la terminación sin justa causa del contrato de trabajo por parte del JUGADOR, el día 12 de julio de 2019, incumpliendo la estabilidad contractual predicada en la normatividad y siendo conjuntamente responsable con CLUB 2 al pago de una indemnización.

Asimismo, considera que existe mala fe del CLUB 2 por no dar cumplimiento a lo establecido en el Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol con respecto a la negociación y transferencia de jugadores profesionales. Lo cual deriva en perjuicios para el CLUB 1 dadas las distintas negociaciones que, alega, tenía adelantadas por el jugador, generando de igual manera un enriquecimiento sin justa causa por CLUB 2 puesto que contrató al jugador sin reconocer ninguna erogación por cuenta de esa transacción.

2.2. La posición del demandado CLUB 2.

La contestación de la demanda consistió en la oposición a todas las pretensiones presentadas por CLUB 1 y señaló que hubo cumplimiento del Convenio Deportivo de Transferencia por parte del JUGADOR.

Adicionalmente, indicó que la cláusula séptima del mencionado convenio no es oponible al JUGADOR puesto que el cálculo de la indemnización (en caso que lo considere así el presente Tribunal), deberá calcularse con base en el artículo 21 del Estatuto del Jugador de la FCF, el cual contiene los criterios objetivos para calcular dicha indemnización.

El CLUB 2 señaló que, con base en las condiciones de tiempo, modo y lugar de los hechos, que conllevaron a la terminación del contrato por el JUGADOR, se determine la existencia o no de la responsabilidad solidaria del CLUB 2 por la inducción a la ruptura contractual.

En igual sentido, indicó que se opone al cálculo de la indemnización estimada por el CLUB 1 en contra del CLUB 2 y del JUGADOR, pues se incluyeron conceptos que no se encuentran enmarcados en el Contrato Laboral que celebró el JUGADOR con el CLUB 1.

Finalmente, señaló que se deberá realizar un análisis de la razonabilidad (de acuerdo con los criterios del TAS) para imponer sanciones deportivas de acuerdo a la realidad y normativa que determina los periodos protegidos en el EJ FCF, con respecto a la normatividad laboral colombiana y se objeta en su totalidad el Juramento Estimatorio presentado por CLUB 1.

2.3. La posición del demandado JUGADOR

La contestación de la demanda consistió en la oposición a todas las pretensiones presentadas por el CLUB 1 y señaló que acceder a cualquiera de las pretensiones sería ir en contra de la normativa como son la Constitución Política y normas laborales colombianas (derechos constitucionales y laborales del jugador). Asimismo, realiza una explicación del período protegido de los contratos deportivos en Colombia y sobre la asunción del riesgo de la actividad económica de la empresa.

Sobre la mala fe del CLUB 1 durante la relación laboral y en el proceso, presentan algunos argumentos que refieren a la conducta desplegada frente al JUGADOR; asimismo, hacen referencia a los criterios tanto laborales como deportivos para establecer las indemnizaciones por terminaciones de los contratos; sobre el funcionamiento de las transferencias deportivas en Colombia; y que la pretensión del CLUB 1 de solicitar el pago del lucro cesante no es procedente a la luz de las normas de responsabilidad civil precontractual. Las siguientes son excepciones presentadas por el demandado: i) cobro de lo no debido y ii) excepción genérica.

3. Práctica de Pruebas, Audiencia de Alegaciones y Oportunidad del Laudo Arbitral

3.1. Las pruebas se practicaron según lo decretado: i) las pruebas documentales aportadas por el demandante y el demandado obran todas en el expediente; ii) las pruebas documentales decretadas de oficio fueron practicadas y constan en el expediente; iii) los testimonios e interrogatorios de parte fueron decretados y practicados, constando las grabaciones en el expediente. Con respecto a la tacha de falsedad solicitada por el apoderado del CLUB 1, dándole trámite a lo establecido en el artículo 270 y siguientes del Código General del Proceso (Ley 1564 de 2012), así como a lo establecido en la Ley 1563 de 2012, será resuelta en el aparte de consideraciones, que se desarrollará más adelante.

3.2. En virtud del Compromiso Arbitral, así como por el otrosí que modificó dicho Compromiso Arbitral, y por existir término especial pactado en él y en el REGLAMENTO CNRD, el presente arbitraje tiene una duración de seis (6) meses contados desde la Primera Audiencia de Trámite, sin perjuicio de las suspensiones convencionales y legales que se dieran en el curso del Proceso, bien sea por las Partes directamente o por solicitud de sus apoderados especiales.

3.3 Toda vez que la Primera Audiencia de Trámite se adelantó el 3 de marzo de 2021, el término para concluir las actuaciones del Tribunal se extinguen el 3 de septiembre de

2021. Adicionalmente, se suspendieron los términos del proceso desde el 19 de agosto de 2021 hasta el 17 de septiembre de 2021 (23 días), por lo cual, la nueva fecha en que se extingue la competencia del Tribunal es el 26 de septiembre de 2021. En virtud de lo anterior, el presente Laudo es proferido dentro del término legal.

4. Sobre la jurisdicción y competencia del Tribunal

Este Tribunal Arbitral afirma, categóricamente, que el proceso jurisdiccional es fuente de creación de una norma jurídica individual, y es por ello que debe realizar la labor de revisar, nuevamente, la etapa de procesamiento con la finalidad de verificar o corroborar si dicha fuente resulta jurídicamente válida, puesto que de ello dependerá la legitimidad del laudo arbitral o de la norma jurídica particular que en este acto procesal se creará. Así pues, el Tribunal pone de presente que se reúnen todos los presupuestos procesales requeridos para la eficacia del proceso y, por ende, para permitir la emisión de un pronunciamiento válido.

- 1) El Tribunal goza de la *función jurisdiccional*, de manera transitoria, en los términos del Artículo 116 de la Constitución Política.
- 2) El Tribunal es *competente* para resolver todas las pretensiones y excepciones objeto del litigio.
- 3) Tanto el Demandante como el Demandado son personas jurídicas, con capacidad de goce y ejercicio. Así las cosas, ambas tienen capacidad para ser parte y capacidad para comparecer al proceso por sí mismas, a través de sus representantes legales, tal como obra en los respectivos certificados de existencia y representación legal de cada sociedad.
- 4) Asimismo, el JUGADOR demandado es una persona natural, mayor de edad, con capacidad para ser parte y capacidad para comparecer al proceso por sí mismo o por interpuesta persona en virtud de los poderes otorgados.
- 5) El proceso se adelantó en todas sus fases e instancias con observancia de las normas procesales establecidas para el efecto y con pleno respeto de los derechos de defensa y de contradicción de las Partes. Respecto a las formas procesales (trámite adecuado y legalidad de las formas) el Tribunal actuó conforme a las prescripciones normativas, es decir, con apego a las normas contenidas en la Ley 1563 de 2012 y demás normas procesales vigentes.
- 6) Se constata el presupuesto de la demanda en forma, puesto que ella contiene todos los requisitos establecidos en la Ley procesal vigente.
- 7) El Tribunal verifica que a la fecha de expedición del presente Laudo hay ausencia de: i) cosa juzgada, ii) transacción, iii) desistimiento, iv) conciliación, v) pleito pendiente o litispendencia, vi) prejudicialidad y vii) caducidad de la acción judicial.
- 8) El Tribunal constató, en la oportunidad procesal correspondiente, que:
 - a. El Tribunal fue integrado e instalado en debida forma.
 - b. Las controversias planteadas son susceptibles de libre disposición y no están prohibidas por el legislador para tramitarse a través del proceso arbitral (Arts. 8 y 13 de la Ley 270 de 1996, modificada por la Ley 1285 de 2009).

- c. Existe legitimación en la causa, tanto por activa como pasiva. El Tribunal observa que en el caso que nos ocupa, desde la perspectiva formal y sustancial se cumple con el presupuesto de legitimación en la causa por activa y pasiva puesto que la Convocante y Convocados, son las mismas personas que figuran como titulares de la relación sustancial, tal como se sustenta en la decisión de las excepciones propuestas.

5. Consideraciones Generales

El Tribunal considera necesario presentar en sus consideraciones los siguientes razonamientos generales sobre los temas de: (i) regulación y aplicación de la normatividad deportiva; (ii) modalidades de terminación del contrato de trabajo; (iii) coexistencia del derecho deportivo con el derecho laboral; (iv) dignidad del trabajador deportista; y (v) aplicación de sanciones deportivas en armonía con los derechos fundamentales del trabajador deportista.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-320 de 1997 señala que el deporte profesional es un área de análisis complejo para el ordenamiento constitucional ya que tiene diversas dimensiones: i) un espectáculo; ii) una forma de realización personal; iii) una actividad laboral y iv) una empresa. Los jugadores profesionales desarrollan la actividad deportiva como una ocupación laboral, aspecto que impone la aplicación de los principios de libertad de escoger profesión u oficio, de la especial protección al trabajo y de los demás derechos que se desprenden de la legislación laboral colombiana.

Como se determinó en el Laudo CNRD FCF 017-2019, en los fallos de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas debe asumirse la obligación de reconocer la dignidad del trabajador deportista y de evitar su “cosificación”. Lo anterior sin desconocer la regulación deportiva—materialmente legítima—pero ajustando el lenguaje de las providencias a los principios y valores constitucionales resumidos por la Corte Constitucional en Sentencia C-593 de 2014, así:

“La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión, la lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es el valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (art. 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental, y de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social”.

Adicionalmente, en sentencia C-320 de 1997, se dispuso que:

“(…) La figura de los derechos deportivos, como sistema de compensación entre los clubes, es legítima, siempre y cuando ella no constituya o permita un abuso de parte de los clubes, que tienda a desconocer los derechos constitucionales del jugador, a cosificarlo y a convertirlo en un simple activo de tales asociaciones (…)”

“(…) La 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. No es constitucionalmente admisible que se pueda limitar la libertad de trabajo del deportista, que se encuentra constitucionalmente protegida, debido a conflictos entre los clubes derivados de la transferencia de los derechos deportivos.”

De otra parte, para efectos de esta decisión, resulta relevante la regulación del Código Sustantivo del Trabajo—en adelante “CST”—en relación con la forma de terminación de los contratos. La vinculación de los jugadores de fútbol a los clubes profesionales se realiza mediante un contrato de trabajo. En esa lógica, este debe estar ajustado a la normativa local e internacional para que cumpla con todos los requisitos exigidos. En Colombia no existe una ley específica que regule esta actividad laboral, por lo que se debe señalar que la relación laboral, en la situación que es objeto de análisis, encuentra su marco normativo en las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

Al respecto, el artículo 61 del CST sistematiza la regulación sobre terminación del contrato de trabajo en nueve modalidades. Para este caso, resultan relevantes el literal h) *“por decisión unilateral en los casos de los artículos 7º del Decreto ley 2351 de 1965 y 6º de esta ley”* y el artículo 62 *“terminación del contrato por justa causa”*.

En la modalidad de decisión unilateral, se hace necesario diferenciar claramente los casos de terminación del contrato por justa causa y sin justa causa tal como lo establece el CST, así :

“(…) Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al patrono una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El patrono depositará ante el Juez el monto de esta indemnización, descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decide.”

El artículo 20 de la Ley 789 de 2002 elimina el pago de la indemnización, por lo que no existe hoy en la normativa colombiana relativa al trabajo una indemnización a favor del empleador cuando se da la terminación del contrato laboral por esta circunstancia.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta el aparte vigente del artículo 64 modificado por el artículo 68 de la Ley 789 de 2002, que indica que:

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.”

De acuerdo con el Laudo CNRD FCF 017-2019 *“pueden existir en la regulación especial de los contratos de los futbolistas profesionales estipulaciones específicas que impongan cargas al trabajador en esta modalidad de terminación siempre y cuando estas no permitan abusos de parte de los clubes que tiendan a desconocer los derechos constitucionales de los futbolistas profesionales.”*

Ahora bien, la terminación del contrato por justa causa por parte del trabajador de acuerdo con el CST puede darse por las siguientes situaciones:

1. *El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.*
2. *Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.*
3. *Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.*
4. *Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.*
5. *Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.*
6. *El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.*
7. *La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y*
8. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

En este sentido, la relevancia de estas disposiciones se examinará en el acápite de “Consideraciones Específicas” para realizar una mayor profundización y análisis de las mismas.

De otra parte, sobre la presunción de inducción a la ruptura contractual, se establece en el apartado 4 del artículo 17 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA y en el artículo 21 numeral 4 del Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol, lo siguiente:

*“(…) Debe suponerse, a menos que se demuestre lo contrario, **que cualquier club que firma un contrato con un jugador profesional que haya rescindido su contrato sin causa justificada ha inducido al jugador profesional a la rescisión del contrato (…)**”.*
(Resaltado fuera del texto)

Asimismo, y de acuerdo con lo establecido en el apartado 3 del artículo 18 del RETJ FIFA, se pone de presente lo siguiente:

“Un club que desee concertar un contrato con un jugador profesional debe comunicar por escrito su intención al club del jugador antes de iniciar las negociaciones con el jugador. Un jugador profesional tendrá la libertad de firmar un contrato con otro club si su contrato con el club actual ha vencido o vencerá dentro de un plazo de seis meses. Cualquier violación de esta disposición estará sujeta a las sanciones pertinentes.”

Las consecuencias mencionadas en estos artículos pueden resultar en sanciones para los involucrados independientemente de su rol: jugadores o clubes. Las sanciones están llamadas a proceder siempre que i) se prueben las conductas que las configuran y ii) se entienda que su aplicación no es absoluta. La interpretación sistemática exigida por el arbitraje en la jurisdicción deportiva, permite concluir que las limitaciones de los derechos de los jugadores solo podrán ser válidas en tanto no vulneren las disposiciones de la legislación nacional, especialmente, los principios constitucionales dispuestos en la Constitución Política y la jurisprudencia, como por ejemplo el núcleo esencial del trabajo y el mínimo vital.

Para poder aplicar la presunción de inducción a la ruptura contractual, es necesario examinar las disposiciones sobre el período de negociación entre el club y Jugador para la transferencia, así como el concepto del periodo protegido.

El documento *Commentary Regulations for the Status and Transfer of Players*, del año 2004¹, hace algunas aclaraciones sobre los artículos del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA (RETJ FIFA) para comprender su finalidad y sentido. Se explica que el jugador podrá firmar un contrato con otro Club, si se encuentra en los últimos seis meses de su contrato actual o el anterior ya se ha vencido, de la siguiente manera:

¹ FIFA (2004) *Commentary: Regulations for the Status and Transfer of Players*. Consultado en: <https://resources.fifa.com/image/upload/fifa-rstp-commentary-2006.pdf?cloudid=eeorr2eogoidxlbwhr8>

“Acercamiento al Jugador

1. *Un club con la intención de firmar un contrato con un jugador que todavía se encuentra contratado por otro club, deberá informar a este club por escrito su interés antes de entrar en negociaciones con el jugador.*

2. *Un jugador cuyo contrato está próximo a expirar, no debe esperar hasta después de la terminación del contrato vigente para firmar un nuevo contrato y asegurar de esta manera su existencia, debido a que la posibilidad de encontrar un nuevo empleo estaría limitada. Por consiguiente, las regulaciones permiten al jugador concertar un contrato con otro club si el contrato con el club actual ha vencido o vencerá en los siguientes seis meses. Esta regla de los seis meses es un periodo de tiempo razonable para que el jugador inicie negociaciones y firme con un nuevo club, además de evitar que el club actual sufra alguna inestabilidad resultante de la partida del jugador por factores externos. El nuevo contrato del jugador no puede interferir de ninguna manera con la debida terminación del contrato existente. No hace falta decir que la actitud del jugador no deberá impedir o dificultar la conclusión adecuada del contrato vigente.”²*

De esto se entiende que, si bien la regla de los seis meses permite que el jugador realice negociaciones con un nuevo club durante ese periodo, no lo habilita para que el contrato termine de forma inusual y *“se debe esperar al cumplimiento de este, manteniendo un equilibrio justo entre las partes contractuales—el equipo de fútbol con el que el jugador tiene un contrato vigente y el mismo jugador”³*.

En el mismo sentido, *The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber* de Frans de Weger comenta la jurisprudencia emitida por la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA con respecto a las negociaciones con un jugador que tiene un contrato vigente con el club y despierta el interés de un nuevo club para contratarlo. Los siguientes son los apartes que se consideran relevantes para el caso en revisión:

“Antes de celebrar un contrato, es importante tener en cuenta los riesgos judiciales relacionados con el proceso de negociación. Con respecto al periodo previo a las negociaciones entre las partes y antes de celebrar un contrato, de acuerdo con el art. 18 párr. 3 del RETJ FIFA, un club que tenga la intención de concertar un contrato con un profesional debe informar al club actual por escrito del jugador en cuestión antes de entablar negociaciones con el jugador. La pregunta es: ¿el club actual también tiene que dar su consentimiento para las negociaciones del posible nuevo club y su jugador? ¿O es suficiente que el club actual solo tenga que ser informado? Aunque no hay decisiones de la Comisión de Resolución de Disputas con respecto a este tema específico y parece haber

² *Ibíd.*, pp. 29.

³ Cámara Nacional de Resolución de Disputas Laudo CNRD FCF 017-2019.

una laguna en cuanto a la disposición en sí, el Comentario de la FIFA parece aclarar las cosas. El club con el que el jugador se encuentra contratado, el club actual, debe aceptar explícitamente la discusión entre su jugador y el posible nuevo club. Obviamente, solo en lo que respecta a un jugador que tiene un contrato de trabajo con su club, como se establece en la disposición misma. Sin un acuerdo entre el club actual y el potencial nuevo club, este último puede, de acuerdo con el Comentario de la FIFA, estar en una situación de inducir a incumplir su contrato si continúa las negociaciones con el jugador.”

“En el art. 18 párr. 3 del RETJ FIFA se estipula explícitamente que un profesional solo tendrá la libertad de celebrar un contrato con otro club si su contrato con el club actual ha expirado o expirará dentro de los 6 meses. Cualquier incumplimiento de esta disposición estará sujeto a las sanciones apropiadas. Debe anotarse que el art. 18 párr. 2 del RETJ FIFA solo puede ser visto como un derecho para el jugador y de ninguna manera debe entenderse como una exoneración para un potencial nuevo club antes de entablar negociaciones contractuales con un jugador, como se decidió en un caso del 27 de noviembre de 2014”.

“En su decisión del 27 de noviembre de 2014, se puede concluir que la Cámara considerará de suma importancia que antes de firmar un contrato de trabajo, el nuevo club potencial debe tomar las medidas necesarias para establecer si un jugador está o no vinculado contractualmente a otro club.”

“En virtud de lo anterior, se entiende que así el jugador se encuentre en sus últimos 6 meses de contrato, el club que tiene interés sobre el jugador deberá de manera diligente contactarse con el club vigente del jugador por escrito y manifestar su interés por el mismo, o por lo menos averiguar la manera de terminación del contrato y la situación con el club anterior. Entendiéndose que, se espera que la terminación del contrato por el cumplimiento del término, se lleve sin ningún tipo de injerencia o terminación anormal del contrato”.

En este sentido, es claro para este Tribunal, el análisis que deberá realizar de los hechos del presente proceso, así como de los espacios temporales para poder determinar si se presenta o no una inducción a la ruptura contractual por parte del CLUB 2 frente al JUGADOR, viéndose afectado en este sentido el CLUB 1, lo cual será analizado en las “Consideraciones Específicas”.

Ahora bien, sobre la sanción económica a los trabajadores en casos de conflicto entre dos clubes por injerencia en la terminación de un contrato laboral, deben hacerse las siguientes precisiones:

Para fijar los criterios para sancionar el incumplimiento de los contratos deportivos se parte de la necesidad de preservar: a) El derecho fundamental al trabajo; b) La libertad de escogencia del empleador por parte del trabajador; c) Los derechos del empleador a quien se le incumple el contrato.

En cuanto a si pueden o deben los trabajadores ser sujetos de sanción económica en casos de conflicto entre dos clubes por injerencia en la terminación de un contrato laboral original, se reconocen dos supuestos:

a. Terminación con justa causa

De acuerdo con el Art. 14 del RETJ FIFA, en el caso de que exista una causa justificada, cualquier parte puede rescindir un contrato sin ningún tipo de consecuencias (pago de una indemnización o imposición de sanciones deportivas). La terminación del contrato de trabajo por justa causa no genera ningún tipo de sanción para quien da por terminado el contrato. El Art. 13 del RETJ FIFA establece que un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse sólo al vencimiento del contrato o de común acuerdo. La rescisión de contratos por causa justificada no tiene ninguna consecuencia: ni indemnización de perjuicios ni sanciones deportivas.

b. Terminación sin justa causa

En este evento, se reconoce que debe existir una sanción económica para aquella parte que ha terminado sin justa causa el contrato de trabajo. Es claro entonces, que el club al que llega el jugador siempre responderá por la injerencia, y esta no requiere probarse, pues es una presunción de la norma. Sin perjuicio de ello, por ser una presunción es de derecho, **puede ser objeto de prueba en contrario.**

Ahora bien, en relación con la sanción deportiva respecto de situaciones en las que se presentan casos de conflictos entre dos clubes por injerencia en la terminación de un contrato laboral sin justa causa, resulta importante traer a colación la jurisprudencia, particularmente el caso (Heart of Midlothian v. Andrew Webster & Wigan Athletic), en donde el jugador no fue sancionado deportivamente respecto a una situación similar, pues terminó el contrato sin justa causa, pero después del período protegido.

En virtud de lo anterior, y con el propósito de revisar la legalidad de la imposición de sanciones para deportistas, se pasará a estudiar diversos pronunciamientos constitucionales:

- a. La Corte Constitucional en sentencia T-710 de 2010 dispuso que: *“La Corte desde sus inicios y hasta recientes pronunciamientos, ha estimado que el sistema de transferencias de jugadores, implica profundas connotaciones de naturaleza constitucional, por cuanto puede suscitarse un escenario en el que las diferencias económicas entre los propietarios de los derechos deportivos, coloquen al jugador ante la alternativa de permanecer inactivo en un organismo en el que ya no desea laborar, o de retirarse del fútbol profesional, lo cual puede conllevar a que se vean comprometidos los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas,*

la libertad de escoger profesión u oficio, el libre desarrollo de la personalidad y la prohibición de la esclavitud.”

- b. En un sentido similar, la Sentencia T-498 de 1994 definió que el marco normativo de los derechos deportivos y su ejercicio concreto por los clubes deben ser compatibles con la protección a la libertad de trabajo de los jugadores profesional prevista en la Constitución, razón por la cual no basta que las normas legales y reglamentarias dispongan que esa libertad no puede ser afectada, o exijan el consentimiento del jugador para llevar a cabo la transferencia, toda vez que la libertad de trabajo también puede verse afectada por la negativa de una institución deportiva de permitir el traspaso del jugador hacia otra institución que le ofrece mayores oportunidades.
 - i. Los reglamentos de las asociaciones deportivas, como decisiones de empresa, no pueden ser contrarias a los principios constitucionales ni los derechos fundamentales de los jugadores, no sólo porque se desconoce la primacía de la Constitución y de los derechos de la persona, sino porque se estaría permitiendo un prohibido abuso de posición dominante por parte de esas asociaciones.
 - ii. Hay un imperativo constitucional (Art. 53 C.P) en virtud del cual la ley, los contratos, los acuerdos y los convenios laborales no pueden menoscabar la libertad, la dignidad, ni los derechos de los trabajadores.

En ese orden, para el Tribunal es claro que el jugador que rescinde su contrato de manera unilateral y sin justa causa dentro del período protegido para hacer parte de un nuevo club, resulta ser solidariamente responsable del pago de la indemnización correspondiente. Adicionalmente, cuando la terminación sin justa causa esté acompañada de la contratación inmediata del futbolista por un nuevo club se presume que este último indujo, precipitó o posibilitó la terminación del contrato y, en consecuencia, debe contribuir también al reconocimiento de los perjuicios al anterior empleador.

Lo anterior se deriva, de nuevo, de lo establecido en el artículo 17 del RETJ FIFA y del laudo proferido por el Tribunal Arbitral del Deporte (TAD o TAS por sus siglas en inglés) CAS2007/A/1298,1299 y 1300 Heart of Midlothian v. Andrew Webster & Wigan Athletic: *“(…) En consecuencia, el Panel considera que la responsabilidad conjunta y solidaria prevista en 17 (2) debe considerarse una forma de responsabilidad estricta, que tiene como objetivo evitar cualquier debate y dificultades de prueba con respecto a la posible participación del nuevo club en el jugador decisión de rescindir su antiguo contrato, y como mejor garantía de pago de cualquier monto de compensación que el jugador debe pagar a su antiguo club sobre la base del artículo 17.”*

Ahora bien, la compensación a favor de la parte cumplida por contrato terminado sin justa causa debe consistir en el pago del valor del trabajo contratado y no prestado, es decir el valor mensual

del contrato por el número de meses no ejecutados del mismo. El artículo 17 numeral 1 del RETJ FIFA dicta que:

“Estos criterios [los de la indemnización] deberán incluir, en particular, la remuneración y otros beneficios que se adeuden al jugador conforme al contrato vigente o al nuevo contrato, el tiempo contractual restante, hasta un máximo de cinco años, las cuotas y los gastos desembolsados por el club anterior (amortizados a lo largo del periodo de vigencia del contrato), así como la cuestión de si la rescisión del contrato se produce en el periodo protegido”.

Sobre el mismo punto en el laudo CAS2014/A/3568 Club Deportivo La Equidad Seguros S.A v. Santiago Arias Naranjo & Sporting Clube de Portugal & FIFA zanjó que:

“(…) el art. 17 del RETJ parágrafo 1 dice que la remuneración y otros beneficios a los que tenga derecho el jugador bajo el contrato existente o el contrato nuevo pueden ser tomados en consideración para hacer el cálculo de la indemnización.”

La parte de esa compensación correspondiente al futbolista debe basarse en su valorización en el mercado, medida por la diferencia entre el salario del contrato inicial terminado y el salario del nuevo contrato firmado con el club que induce la terminación durante el número de meses en que no se cumple el contrato inicial.

Al respecto, en el mismo laudo anteriormente citado se propone que: *“hay una diferencia sustancial entre la remuneración del jugador en el club original y el nuevo acuerdo de empleo en el equipo en el que se encuentra en este momento (...). Los clubes no pueden buscar lucrarse de una situación en la que atribuyen los servicios de un jugador un valor mayor de lo que están dispuestos a pagar al jugador a cambio de esos servicios.”*

Resaltamos adicionalmente el siguiente aparte del laudo CAS 2007/A/1298, 12999 y 1300. Heart of Midlothian v. Andrew Webster & Wigan Athletic:

“(…) En cambio, el Panel considera más apropiado tener en cuenta el hecho de que bajo un contrato de trabajo de duración determinada de esta naturaleza, ambas partes (club y jugador) tienen un interés similar y la expectativa de que el plazo del contrato será respetado, sujeto a la terminación por mutuo consentimiento. Por lo tanto, así como el Jugador tendría derecho en principio a la remuneración pendiente adeudada hasta el vencimiento del plazo del contrato en caso de rescisión unilateral por parte del club [sujeto a la mitigación de la pérdida], el club debería tener derecho a recibir una cantidad equivalente en caso de rescisión por parte del jugador. Este criterio también tiene la ventaja de contabilizar indirectamente el valor del Jugador, ya que el nivel de su remuneración normalmente tendrá cierta correlación con su valor como Jugador. Por lo tanto, un Jugador que recibe una remuneración muy alta (y, por lo tanto, puede esperar

una remuneración alta en caso de un cambio de club) tendrá que pagar una cantidad correspondientemente alta de compensación incluso si rescinde su contrato fuera del periodo protegido, y la rescisión anticipada ocurre cuanto mayor será el monto total de la compensación adeudada.”

Por último, la parte de esa compensación correspondiente al Club que firma el nuevo contrato debe ser mayor que el aporte del jugador, dado que contabilizará ese costo como parte de la contratación. Al respecto, los siguientes son las reglas jurídicas importantes para este Laudo:

- *“A la luz de la historia del artículo 17, el Panel considera que la especificidad del deporte es una referencia al objetivo de encontrar soluciones particulares para el mundo del fútbol que permitan a quienes aplican la disposición alcanzar un equilibrio razonable entre las necesidades de estabilidad contractual, por un lado, y las necesidades de libre circulación de jugadores, es decir, encontrar soluciones que fomenten el bien del fútbol al conciliar de manera justa los intereses diversos y, a veces, contradictorios de los clubes y jugadores.”*

- *“En esa relación, cabe destacar que independientemente de las especificidades de un caso determinado, los criterios enumerados en el artículo 17 deben hacer frente a una serie de categorías de casos, en particular aquellos en los que se produce la terminación unilateral dentro del periodo protegido, a diferencia de aquellos en los que ocurre fuera de dicho periodo y aquellos casos en que la terminación unilateral es por parte del Jugador, a diferencia de aquellos en los que la terminación es por parte del Club. Por lo tanto, es lógico que el artículo 17 (1) incluya una amplia gama de criterios, muchos de los cuales no se pueden combinar en el buen sentido, y algunos de los cuales pueden ser apropiados para aplicar a una categoría de caso e inapropiados para aplicar en otro.”*

- *“El interés especial de los clubes ha sido reconocido y protegido de manera regulatoria, el Panel considera que, más allá del periodo protegido y sujeto a las estipulaciones contractuales de las partes, la compensación por la terminación unilateral sin causa no debe ser punitiva ni conducir al enriquecimiento y debe calcularse sobre la base de criterios que tienden a garantizar que los clubes y los jugadores estén en igualdad de condiciones en términos de la compensación que pueden reclamar o que deben pagar. Además, interesa al mundo del fútbol que los criterios aplicables en un tipo determinado de situación y, por lo tanto, el método de cálculo de la compensación sean lo más predecibles posible.”*

- *“Además, el Panel no está convencido de que más allá del Periodo protegido sea admisible que un club reclame una parte de la tarifa de compromiso como compensación por la terminación unilateral a menos que dicha forma de compensación esté estipulada en el contrato de trabajo, ya que la equidad contractual lo haría. Tienden a exigir que, al aceptar su empleo, un jugador sea plenamente consciente de los compromisos*

financieros que ha emprendido y la forma en que pueden afectar sus movimientos futuros. En otras palabras, si un club espera que una tarifa de participación sea reembolsable proporcionalmente más allá del Período protegido, que es un asunto que no puede implicarse, debería haber una negociación y una reunión de las mentes sobre el tema.”

Teniendo en cuenta el contexto general antes descrito, el Tribunal se pronunciará sobre la situación fáctica y las pretensiones que fueron invocadas.

6. Consideraciones Específicas

6.1. Sobre la terminación del contrato entre el JUGADOR y CLUB 1

Conforme al desarrollo de las Consideraciones Generales, el presente Tribunal concluye que la modalidad de terminación contractual que ocurrió en el caso que es objeto de análisis fue una terminación sin justa causa por parte del JUGADOR ante el CLUB 1 dentro del período protegido⁴.

En términos laborales, la norma contenida en el artículo 66 del CST prevé que “(...) *La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos*”. En el asunto en revisión, el JUGADOR no incluyó las causas que motivaron su decisión, de acuerdo con las causales que consideran la terminación bajo ese supuesto. En ese sentido, las razones incluidas en la comunicación remitida al CLUB 1, si bien pueden configurar una motivación que lleva a la decisión de presentación de la renuncia, no se enmarcan en el criterio de justa causa reconocida por el legislador.

En efecto, en virtud de la comunicación del 12 de julio de 2019 puesta de presente por el JUGADOR al CLUB 1, la cual se recibió en la misma fecha, se indican ciertas actuaciones y argumentaciones, que no permiten analizar una causa justificada para dar por terminado el contrato de trabajo vigente que mantenía el JUGADOR con el CLUB 1. Tampoco se logró probar en el proceso que, efectivamente, la terminación del contrato se produjo con justa causa, en los términos previstos en la ley o en el contrato de trabajo.

Adicionalmente, el CLUB 1 en comunicación de fecha del 15 de julio de 2019, se opuso o manifestó el rechazo a la carta de renuncia presentada por el JUGADOR.

⁴ La definición de período protegido se encuentra en el numeral 7 del acápite de definiciones del EJ FCF, determinando los siguiente: “*Periodo protegido: un periodo de tres temporadas completas o de tres años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato; si el contrato se firmó antes de que el jugador profesional cumpliera 28 años, o por un periodo de dos temporadas completas o de dos años, lo que ocurra primero, tras la entrada en vigor de un contrato, si el contrato se firmó después de que el jugador profesional cumpliera 28 años.*”.

En este sentido, y de acuerdo con lo manifestado en las Consideraciones Generales expuestas, si bien el jugador en virtud del derecho que le otorgan las normas laborales y constitucionales puede presentar la renuncia laboral en cualquier momento, inclusive sin justa causa, al ser el JUGADOR un deportista de alto rendimiento que tiene conocimiento de los lineamientos y normativa que ayuda al buen desarrollo del fútbol profesional y al fútbol asociado en general, mediante el despliegue de dicha actuación, esta conlleva a que se deriven sanciones y consecuencias por la terminación sin justa causa del contrato laboral, en el ámbito futbolístico.

Inclusive, en la cláusula décima séptima del *Contrato de Trabajo a Término Fijo con Salario Integral* celebrado entre el JUGADOR y el CLUB 1, se indica lo siguiente:

“DECIMA SÉPTIMA: Disposiciones legalmente vinculantes: se tendrán como parte integrante de este contrato, los estatutos, reglamentos, código ético y las decisiones de la FIFA, así como reglamentos y decisiones de la Confederación Suramericana de Futbol, (sic) de la Federación Colombiana de Futbol (sic) y la División Mayor del Futbol (sic) Colombiano ‘DIMAYOR’”.

En virtud de lo anterior, para determinar las consecuencias que conlleva la terminación sin justa causa del contrato de trabajo, procederemos a citar los artículos pertinentes del Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol (en adelante “EJ FCF”) y el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA (en adelante “RETJ FIFA”), de acuerdo con lo establecido en el contrato de trabajo firmado entre el JUGADOR y el CLUB 1. Lo anterior, no obsta para que, en acápites posteriores, se realice la ponderación y análisis específico de las sanciones deportivas a imponer, así como del cálculo de los valores que se deberán indemnizar en virtud de los principios establecidos en dichas normativas.

En este sentido, procederemos a citar el literal b, apartado 3 del artículo 1 del RETJ FIFA: *“b) Cada asociación deberá establecer en su reglamento los medios apropiados para proteger la estabilidad contractual, con el debido respeto a la legislación nacional obligatoria y a los convenios colectivos.”.* Adicionalmente, es necesario traer a colación el artículo 13 del RETJ FIFA determina que: *“13 Cumplimiento de contratos. Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse solo al vencimiento del contrato o de común acuerdo.”.*

Aunado a lo anterior, considera el Tribunal que se deberá tener en cuenta el artículo 17 del RETJ FIFA, el cual establece lo siguiente:

“17 Consecuencias de la ruptura de contratos sin causa justificada Se aplicarán las siguientes disposiciones siempre que un contrato se rescinda sin causa justificada:

1. En todos los casos, la parte que rescinde el contrato se obliga a pagar una indemnización. Bajo reserva de las disposiciones sobre la indemnización por formación del art. 20 y el anexo 4, y salvo que no se estipule lo contrario en el contrato, la

indemnización por incumplimiento se calculará considerando la legislación nacional, las características del deporte y otros criterios objetivos. Estos criterios deberán incluir, en particular, la remuneración y otros beneficios que se adeuden al jugador conforme al contrato vigente o al nuevo contrato, el tiempo contractual restante, hasta un máximo de cinco años, las cuotas y los gastos desembolsados por el club anterior (amortizados a lo largo del periodo de vigencia del contrato), así como la cuestión de si la rescisión del contrato se produce en un periodo protegido. Teniendo en cuenta los principios mencionados, la indemnización debida a un jugador se calculará como sigue:

(...)

ii. En caso de que el jugador hubiera firmado un nuevo contrato antes de la decisión, el valor del nuevo contrato durante el periodo correspondiente al tiempo restante del contrato rescindido prematuramente se deducirá del valor residual del contrato que haya sido rescindido prematuramente (la «indemnización reducida»). Asimismo, y siempre y cuando el contrato se haya rescindido prematuramente por la existencia de deudas vencidas, además de la indemnización reducida, el jugador tendrá derecho a percibir una cantidad correspondiente a tres salarios mensuales (la «indemnización adicional»). En caso de circunstancias graves, la indemnización adicional podrá incrementarse hasta un máximo de seis salarios mensuales. La indemnización total no superará, bajo ningún concepto, el valor residual del contrato rescindido prematuramente.

(...)

2. El derecho a una indemnización no puede cederse a terceros. Si un jugador profesional debe pagar una indemnización, él mismo y su nuevo club tienen la obligación conjunta de efectuar el pago. El monto puede estipularse en el contrato o acordarse entre las partes.

3. Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas a un jugador que rescinda un contrato durante el periodo protegido. La sanción consistirá en una restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar en cualquier partido oficial. En el caso de circunstancias agravantes, la restricción será de seis meses. Estas sanciones deportivas entrarán en vigor inmediatamente después de que se haya notificado la decisión al jugador. Dichas sanciones deportivas quedarán suspendidas durante el periodo comprendido entre el último partido oficial de la temporada y el primer partido oficial de la siguiente temporada, incluidos en ambos casos las copas nacionales y los campeonatos internacionales de clubes. No obstante, dicha suspensión de las sanciones deportivas no se aplicará si el jugador es miembro habitual del equipo representativo de la asociación que es elegible para representar, y la asociación en cuestión participa en la competición final de un torneo internacional durante el periodo entre el último y el primer partido de la temporada. El incumplimiento unilateral sin causa justificada o causa deportiva justificada tras el periodo protegido no

implicará sanciones deportivas. Fuera del periodo protegido podrán imponerse medidas disciplinarias si la rescisión no se notifica con la debida antelación dentro de los quince días siguientes al último partido oficial de la temporada (incluyendo las copas nacionales) con el club en el que está registrado el jugador. El periodo protegido comienza de nuevo cuando, al renovar el contrato, se extiende la duración del contrato previo.

4. Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas al club que rescinda un contrato durante el periodo protegido, o que haya inducido a la rescisión de un contrato. Debe suponerse, a menos que se demuestre lo contrario, que cualquier club que firma un contrato con un jugador profesional que haya rescindido su contrato sin causa justificada ha inducido al jugador profesional a la rescisión del contrato. La sanción consistirá en prohibir al club la inscripción de nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos periodos de inscripción completos y consecutivos. El club podrá inscribir nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, solo a partir del próximo periodo de inscripción posterior al cumplimiento íntegro de la sanción deportiva respectiva. En particular, el club no podrá hacer uso de la excepción ni de las medidas provisionales establecidas en el art. 6, apdo. 1 del presente reglamento con el fin de anticipadamente inscribir a nuevos jugadores.”

En este sentido, y al tener clara la normativa internacional que establece la FIFA y que se aplica de manera supletiva, en virtud del artículo 1⁵ del EJ FCF, es pertinente citar los artículos 18, 21 y 26 del EJ FCF, los cuales indican lo siguiente:

“Artículo 18º.- Cumplimiento de Contratos. Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá terminarse sólo al vencimiento del contrato o de común acuerdo.

(...)

Artículo 21º.- Consecuencias de la extinción de contratos sin causa justificada. Se aplicarán las siguientes disposiciones siempre que un contrato se extinga sin causa justificada:

1. En todos los casos, la parte que termina el contrato se obliga a pagar una indemnización. La indemnización por incumplimiento se calculará considerando la legislación nacional, las características del deporte y otros criterios objetivos.

2. Estos criterios deberán incluir, en particular, la remuneración y otros beneficios que se adeuden al jugador conforme al contrato vigente o al nuevo contrato, el tiempo

⁵ “En los casos no contemplados en el presente estatuto se aplicarán las normas previstas en el Reglamento Sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA y el Reglamento de Procedimiento de la Comisión del Estatuto del Jugador y de la Cámara de Resolución de Disputas de la FIFA.”

contractual restante, hasta un máximo de tres años, las cuotas y los gastos desembolsados por el club anterior (amortizados a lo largo del periodo de vigencia del contrato), así como la cuestión de si la terminación del contrato se produce en un periodo protegido. La Cámara Nacional de Resolución de Disputas –CNRD– de COLFUTBOL determinará el monto del perjuicio atendiendo a las referidas circunstancias así como a los demás elementos que la Cámara considere pertinentes.

Parágrafo. (Modificado por la Resolución 3779 del 2 de abril de 2018) En caso de incumplimiento del laudo proferido por la CNRD, se impondrán las sanciones respectivas de conformidad con las disposiciones normativas del Código Disciplinario Único de la FCF.

3. El derecho a una indemnización no puede cederse a terceros. Si un jugador profesional debe pagar una indemnización, él mismo y su nuevo club tienen la obligación conjunta de efectuar el pago. El monto puede estipularse en el contrato o acordarse entre las partes.

4. Además de la obligación de pago de una indemnización, deberán imponerse sanciones deportivas a un club que termine un contrato durante el periodo protegido, o que haya inducido a la rescisión de un contrato. Debe suponerse, a menos que se demuestre lo contrario, que cualquier club que firma un contrato con un jugador profesional que haya rescindido su contrato sin causa justificada ha inducido al jugador profesional a la rescisión del contrato. La sanción consistirá en prohibir al club la inscripción de nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos periodos de inscripción.

5. Se sancionará a toda persona sujeta a los Estatutos y reglamentos de la COLFUTBOL y de la FIFA (funcionarios de clubes, intermediarios, jugadores, etc.) que actúe de cualquier forma que induzca a la rescisión de un contrato entre un jugador profesional y un club con la finalidad de facilitar la transferencia del jugador.

(...)

Artículo 26º.- Terminación. *De conformidad con los artículos precedentes, el contrato terminará:*

- 1. Por cumplimiento del término pactado.*
- 2. Por acuerdo entre las partes (también en caso de transferencia definitiva).*
- 3. Por rescisión unilateral con justa causa.*
- 4. Por decisión del club o del deportista sin justa causa*
- 5. Por las restantes causas que disponga la legislación laboral aplicable (p.ej.: muerte o lesión que produzca invalidez)*
- 6. Por las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que las mismas constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del club o entidad deportiva.”*

Bajo la anterior normativa, de acuerdo con lo determinado por el Tribunal y lo mencionado al inicio del presente numeral, en consideraciones posteriores se realizará el análisis de los valores que deberá el JUGADOR como indemnización y de igual manera, procederá el Tribunal a realizar la ponderación pertinente para determinar la procedencia de las sanciones deportivas en las que se verá envuelto el mismo por el incumplimiento de dichos artículos, debido a la terminación sin justa causa de su contrato laboral con el CLUB 1.

Por último es necesario poner de presente, que, en virtud de lo establecido en el RETJ FIFA y en el EJ FCF, el pago de la indemnización adeudada por el JUGADOR al CLUB 1, no levantará las sanciones deportivas. En este sentido, la sanción económica (indemnización) y la sanción deportiva (restricción en la elegibilidad del JUGADOR) son concurrentes y el cumplimiento de una, no determina el levantamiento de la otra.

6.2. Con respecto a la Inducción a la Ruptura Contractual por parte del CLUB 2

La presunción de Inducción a la Ruptura Contractual se encuentra regulada en el apartado cuarto del artículo 17 del RETJ FIFA y en el numeral 4 del artículo 21 del EJ FCF, los cuales fueron citados y traídos al presente análisis en el numeral anterior.

En este sentido, y de acuerdo con el desarrollo del proceso arbitral, así como con los documentos que se encuentran en el acervo probatorio, el Tribunal manifiesta que el CLUB 2 no desvirtuó la presunción de inducción a la que hacen referencia dichos artículos. Así, es necesario resaltar que el JUGADOR presentó su carta de renuncia el 12 de julio de 2019 al CLUB 1 y el *Contrato de Trabajo a Término Fijo* celebrado entre CLUB 2 y el JUGADOR fue suscrito el 22 de julio de 2019, por lo que CLUB 2 debió informar al CLUB 1 sobre su acercamiento mediante negociaciones con el JUGADOR, en virtud de lo establecido en el artículo 12 del EJ FCF. Lo anterior permite concluir que no fue desvirtuada la presunción y confirma que el CLUB 2 incumplió lo establecido en el EJ FCF:

“Artículo 12º.- Transferencia de Jugadores Profesionales. Se denomina transferencia de un jugador profesional al procedimiento por medio del cual el club anterior entrega mediante un convenio al nuevo club los derechos de inscripción de un jugador, suspendiendo o terminando su contrato de trabajo.

El club que esté interesado en contratar a un jugador cuyo contrato con otro club no haya expirado por vencimiento del plazo pactado o terminado por mutuo acuerdo deberá informar a éste de sus intenciones antes de iniciar las negociaciones con el jugador. Un jugador profesional podrá firmar un contrato con otro club si su contrato con el club actual ha vencido o vencerá dentro de un plazo de seis meses. Cualquier violación de esta disposición estará sujeta a las sanciones pertinentes(...)”

De acuerdo con lo anterior, y al encontrar el Tribunal que CLUB 2 indujo a la ruptura del contrato del JUGADOR, dado que no desvirtuó la presunción mediante ningún medio probatorio en el desarrollo del trámite arbitral, dicho club será declarado solidariamente responsable en el pago de las indemnizaciones que deba el JUGADOR al CLUB 1 por la terminación sin justa causa de su contrato laboral.

En este sentido, el Tribunal procederá a realizar el cálculo y determinación de los valores de las indemnizaciones que deberá pagar el JUGADOR al CLUB 1 por la terminación sin justa causa de su contrato laboral, de los cuales es solidariamente responsable el CLUB 2. Así mismo, se realizará la ponderación correspondiente a las sanciones deportivas a las cuales se hace acreedor el CLUB 2 por el incumplimiento de las normas que se encuentran establecidas en los reglamentos de la FIFA y de la FCF.

Por último es necesario poner de presente, que, en virtud de lo establecido en el RETJ FIFA y en el EJ FCF, el pago de la indemnización adeudada solidariamente por el CLUB 2 al CLUB 1, no levantará las sanciones deportivas. En este sentido, la sanción económica (indemnización) y la sanción deportiva (prohibición de inscripción de jugadores a nivel nacional e internacional) son concurrentes y el cumplimiento de una, no determina el levantamiento de la otra.

6.3. Con respecto a las conductas desplegadas por el CLUB 1 en el presente proceso y en relación con el JUGADOR

Para el análisis de la controversia debe traerse a colación el tema de la buena fe en los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales y de la prohibición de abusar del derecho propio, entendiendo que esto significa también la limitación a las partes de aprovechar las condiciones contractuales para vulnerar derechos colaterales. La Corte Constitucional en sentencia C-320 de 1997 resaltó:

“(...) el hecho de que la Corte haya concluido que los clubes no pueden ser titulares de los derechos deportivos sin mantener un contrato de trabajo vigente con el jugador respectivo, no puede ser entendido como una patente de corso para que los deportistas incumplan sus obligaciones contractuales o disciplinarias, o entren en colusión con otros clubes a fin de que se pueda evadir el pago de una compensación, siendo que ésta era legítima.”

Es de vital importancia traer a colación la buena fe contractual para examinar de cerca la conducta del CLUB 1 en este caso. La buena fe nace de la palabra *fides*, que posteriormente mutó en la *bona fides*, como se ha establecido en los estudios del derecho romano⁶. El significado esencial del término *fides* supone “*hacer lo que se dice*”, “*cumplir lo que se dice o promete*”, “*tener palabra*” y es este principio, en ejercicio mantenido, el que crea la confianza y hace al titular de la *fides*

⁶ Castresana, A. *Fides, bona fides: un concepto para la creación del derecho*. (1991) Madrid: Editorial Tecnos. Pp. 58

convertirse en un hombre de palabra y cumplidor de sus compromisos⁷. No en vano existe una relación evidente entre este término y la actual palabra castellana **fidelidad**, que es sujeción de la palabra dada. La *fides* latina⁸ es el sustantivo del verbo creado, mientras *bona fides* es la buena fe, la honesta intención.

Ahora bien, la buena fe se plasmó en muchas máximas latinas que resultaron en varios sub principios dentro de los que resaltan: a) *Fides bona contraria est fraudi et dolo*: la buena fe es incompatible con el fraude y el dolo⁹; b) *Bona fides exigit, ut, quod convenit, fiat*: la buena fe exige que se haga lo que se convino¹⁰ y c) *Aliud est mentiri, aliud est dicere mendacium*: una cosa es mentir y otra decir algo de buena fe pero equivocadamente¹¹.

Entonces, incluso desde el origen de la buena fe existen varias aplicaciones, efectos y utilidades de este principio pero que pueden ser condensados en una comprensión amplia: la buena fe implica seriedad en el comportamiento del sujeto de derecho en sus relaciones jurídicas, rigor, exactitud y esmero, con apego únicamente a la palabra dada o jurada¹². Aun cuando existen varias interpretaciones de la buena fe, no hay clases de buena fe ya que su raíz es un solo ente, y este es el cumplimiento de la palabra dada sin vacilaciones.

La buena fe se ubica, entonces, desde la doctrina, en los principios que tienen un contenido moral, más que jurídico¹³, por lo que adquiere el carácter de principio general del Derecho. En Colombia, por ejemplo, esta figura se reconoce como fuente de derecho incluso antes de la entrada en vigor de la Constitución de 1991, como se expone en la Sentencia 23 de 1958 de la Corte Suprema de Justicia.

El ordenamiento jurídico no está constituido por una suma mecánica de textos legales. Todo orden jurídico está integrado por ciertos principios generales, muchos de ellos no enunciados concretamente en el Código Civil, pero de los cuales, sin duda, se han hecho aplicaciones concretas.

La buena fe es entonces un principio que se aplica y reconoce como fuente de derecho incluso antes de la vigencia de la Constitución del 91, pues además de la providencia presentada anteriormente, el artículo 8 de la Ley 153 de 1887 establece que cuando no haya ley exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las leyes que regulen casos o materias semejantes, y en su defecto, la doctrina constitucional y las reglas generales del Derecho.

⁷ Castresana, Op. Cit. Pp. 14.

⁸ Vernengo, R. *Los principios de la buena fe. Tratado de la buena fe en el derecho.* (2004) V. 1. Buenos Aires: La Ley.

⁹ Digesto 17, 2, 1 y 3.

¹⁰ Digesto 19, 2, 21 y Digesto 19, 11, 1.

¹¹ Nicolliello, N. *Diccionario de latín jurídico.* (1999) Montevideo: J.M. Bosch Editor. Pp. 41.

¹² Parra, J. *Estudio sobre la buena fe.* (2011). Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda.

¹³ Larenz, Karl. (1958). *Derecho de obligaciones, Revista de Derecho Privado*, ed. esp. Madrid.

Desde el ordenamiento colombiano, el Código Civil en su artículo 768 reza: *“la buena fe es a coincidencia de haberse adquirido el dominio de la cosa por medios legítimos, exentos de fraudes y de otro vicio. Así en los títulos traslativos de dominio, la buena fe supone la persuasión de haberse recibido la cosa de quien tenía la facultad de enajenarla y de no haber habido fraude ni otro vicio en el acto o contrato. Un justo error en materia de hecho, no se opone a la buena fe. Pero el error, en materia de derecho, constituye una presunción de mala fe, que no admite prueba en contrario.”* Además, en el artículo 769 se estipula la presunción de la buena fe: *“La buena fe se presume, excepto en los casos en que la ley establece la presunción contraria. En todos los otros, la mala fe deberá probarse.”*¹⁴

Además, en la Constitución Política del año 1991, la única referencia expresa a la buena fe se encuentra en el artículo 83, que precisa que *“las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas.”* Es valioso que este principio se encuentre enunciado en las disposiciones constitucionales, pues reviste a la figura de solemnidad y obligatoriedad, pues ya no sólo opera como principio general del Derecho por costumbre, sino que encuentra un fundamento literal en la Constitución¹⁵. La Corte Constitucional se ha pronunciado varias veces sobre el tema y, en general, se comprende como un principio que exige a los particulares y a las autoridades públicas ajustar sus comportamientos a una conducta honesta, leal y conforme con las actuaciones que podrían esperarse de una “persona correcta (vir bonus)¹⁶, definición tomada del artículo 83 de la Constitución. Según esta misma Corte, la buena fe ha trascendido su definición de principio general del derecho para transformarse en un postulado constitucional:

“Las presunciones encuentran justificación dentro del sistema jurídico en la medida en que persigan “un fin constitucionalmente valioso”, pero además la validez de la presunción se sujeta a que ésta sea “razonable –es decir, que responda a las leyes de la lógica y de la experiencia- y adicionalmente a que- sea útil, necesaria y estrictamente proporcionada para alcanzar el mencionado fin.” (Sentencia C388 de 2000).

En materia laboral, el Código Sustantivo del Trabajo, en igual sentido, prevé que los contratos deben ejecutarse de buena fe. Al respecto, el artículo 55 dispone que: *“(…) **EJECUCIÓN DE BUENA FE.** El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por*

¹⁴ Para efectos del texto no se profundizará en la buena fe en la posesión ya que es un tema muy extenso que incide más en los derechos estrictamente reales que en los personales.

¹⁵ “La Corte Constitucional ha considerado que en tanto la buena fe ha pasado de ser un principio general de derecho para transformarse en un postulado constitucional, su aplicación y proyección ha adquirido nuevas implicaciones, en cuanto a su función integradora del ordenamiento y reguladora de las relaciones entre los particulares y entre estos y el Estado, y en tanto postulado constitucional, irradia las relaciones jurídicas entre particulares, y por ello la ley también pueda establecer, en casos específicos, esta presunción en las relaciones que entre ellos se desarrollen.”: Sentencia C-1194/0. MP: Rodrigo Escobar Gil

¹⁶ Sentencia C-1194/08: MP: Rodrigo Escobar Gil. Corte Constitucional.

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”.

En el asunto en revisión, se puede concluir que el CLUB 1 desplegó conductas contrarias a la buena fe contractual, por cuanto, a pesar de la decisión del JUGADOR de dar por terminado el vínculo contractual -reconociendo que lo hizo sin justa causa porque no se probó lo contrario en este proceso-, continuó ejerciendo acciones como si no se hubiese tomado decisión sobre el particular, al tiempo que desconocía principios básicos del derecho, por ejemplo, en cuanto al debido proceso.

Si bien no existe obligación legal de acceder a las peticiones del JUGADOR, en cuanto a las condiciones laborales, era claro que el trabajador se encontraba inconforme con los términos bajo los cuales se desarrollaba el contrato de trabajo y, con ello, su vinculación al Club. El CLUB 1 fue ajeno a esa situación, desconociendo que las partes podían intentar acercamientos para lograr acuerdos que beneficiaran a uno y otro extremo de la relación jurídica, sin llegar a la tensión de los derechos en revisión: de una parte, los del trabajador en cuanto a la libertad de escogencia tanto de la actividad como del empleador, concurriendo con la búsqueda de condiciones laborales que propendan por su bienestar; así como los del Club, en cuanto a la estrategia deportiva a partir de la vinculación de jugadores profesionales a su nómina para afrontar los diferentes torneos en los que participa.

Este asunto tiene incidencia en la decisión que se adopta por el Tribunal, en razón a que los contratos se deben ejecutar de buena fe por las partes que intervienen, siendo reprochable, en el asunto en revisión, la conducta desplegada por cada uno de los actores, en tanto desconocieron postulados relevantes en torno a aquella.

6.4. El Convenio Deportivo de Transferencia Definitiva suscrito entre XXXXX, CLUB 1 y YYYYY, efectos interpartes, principio de relatividad de los contratos

El análisis incluido en precedencia permite introducir algunas consideraciones en relación con el cumplimiento de los contratos en los términos pactados, al igual que la revisión sobre el principio de relatividad de los negocios jurídicos.

En efecto, el Código Civil dispone en el artículo 1602 que: “(...) **<LOS CONTRATOS SON LEY PARA LAS PARTES>**. *Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”*

Ahora bien, en palabras de la Corte Suprema de Justicia en providencia del 9 de agosto de 2018, M.P. Ariel Salazar Ramírez, radicación No. 0500-31-03-010-2011-00338-01, el principio de relatividad de los contratos se precisa en los siguientes términos:

“(…) Por ello el principio de la relatividad de los negocios jurídicos no es absoluto, tal como lo ha explicado de manera reiterada la jurisprudencia de esta Corte, porque si bien es cierto que la eficacia de los actos jurídicos se restringe al interés de las partes, es posible -y a menudo ocurre- que sus efectos incidan en intereses de personas ajenas al convenio, quienes tendrán por ello la calidad de terceros relativos y no de completos extraños lo cual les otorga la facultad de invocar judicialmente la inoponibilidad de la eficacia jurídica de los actos celebrados entre las partes, o de su invalidez, según las particularidades de cada relación jurídico sustancial y su legitimación para formular la pretensión correspondiente u oponerse a ella.

*El principio general dispone que las convenciones no perjudican ni aprovechan a terceros: *res inter alios acta aliis neque nocere neque prodesse potest*, decían los romanos; lo que nunca ha significado que no ejercen repercusión sobre los terceros, «sino solamente que no pueden hacer nacer un derecho en contra o a favor de un tercero; esto es, que son impotentes para convertir a una tercera persona en acreedora, deudora o propietaria».2 Siendo el contrato una ley para las partes, el principio de la relatividad de los negocios jurídicos sólo significa que las partes carecen de facultad para hablar en nombre de otros o comprometer sus intereses cuando no están investidos de ninguna delegación o poder de representación. Pero ese postulado nunca ha querido decir que los efectos de los actos y contratos, o de su invalidación, no logren afectar derechos de terceros.*

Para saber si las consecuencias de un negocio jurídico exceden el límite de las relaciones entre las partes que lo conforman, hay que distinguir entre los efectos que produce su celebración, cuyos derechos y obligaciones los contratantes no pueden desconocer; y los efectos de su cumplimiento o de su invalidación. De igual modo hay que diferenciar las diversas relaciones que pueden darse entre los no contratantes y los contratantes; o reconocer su total ausencia de vínculos jurídicos.

*Los no-contratantes pueden ser terceros absolutos (*penitus extraneus*) o verdaderos terceros, que son jurídica y definitivamente ajenos a las partes contratantes; o terceros relativos, que no intervienen en la celebración del convenio pero con posterioridad sus intereses resultan afectados por las consecuencias que genera aquella relación jurídica sustancial.*

«En términos generales, terceros son todas aquellas personas extrañas a la convención. Todos aquellos que no han concurrido con su voluntad a su generación. Toda persona que no es parte, es tercero». 3 Sin embargo, esa condición de ajenidad puede cambiar en el curso del cumplimiento del negocio jurídico o después, involucrando los intereses; de personas que no participaron en su conformación y que por ello adquieren la calidad de terceros relativos. Son terceros porque no celebraron el

convenio, directamente o mediante representante; y son relativos porque más adelante quedan relacionados por sus efectos jurídicos”

En relación con estos dos asuntos, el Convenio Deportivo de Transferencia Definitiva fue suscrito entre XXXXX, CLUB 1 y YYYYY. Así se identifica al inicio del mencionado negocio jurídico cuando se señala a cada una de las partes intervinientes, definiéndose como Cesionario, Cedente y YYYYY, respectivamente.

En la cláusula cuarta del mencionado negocio jurídico se lee con absoluta claridad: “(...) CUARTA: TRANSFERENCIA DE DERECHOS DEPORTIVOS DE JUGADOR: Sometido: a (i) que **JUGADOR otorgue su consentimiento expreso a través de la suscripción del presente Convenio Deportivo, para que sus derechos deportivos sean transferidos de forma definitiva al Cedente, y, a que (ii) el Cedente suscriba un contrato de trabajo con JUGADOR, el Cesionario se obliga a transferir de forma definitiva al Cedente los derechos deportivos del JUGADOR por un valor equivalente Quinientos Millones de Pesos (COP 500.000.000) moneda legal.** Para estos, efectos las Partes acuerdan expresamente que **el valor de los derechos deportivos de JUGADOR, esto es Quinientos Millones de Pesos (COP 500.000.00) moneda legal, hace parte del valor total que deberá cancelar el Cesionario al Cedente como contraprestación para dar cumplimiento a los pactado en la Cláusula Tercera del Convenio Deportivo (...)** PARÁGRAFO PRIMERO. *Cualquier pago que cualquiera de las Partes debe realizar a cualquier persona en virtud de la transferencia de los derechos deportivos de JUGADOR, deberá calcularse sobre el valor de sus derechos deportivos, esto es Quinientos Millones de Pesos (COP 500.000.000) moneda legal. (...)*” (Resaltado fuera del texto)

Como se ve, la transferencia del JUGADOR al CLUB 1 hacía parte de la negociación de la forma de pago dentro del Convenio en revisión. Vale decir, el JUGADOR se vinculaba como un tercero sobre el cual recaen algunas obligaciones, sin que sea dable entender que lo cobijan los efectos integrales del Convenio, en el cual ni siquiera se identificó como parte de aquél. Así se analizará más adelante en este laudo para derivar los efectos de esa situación respecto de las pretensiones incoadas en la demanda.

De igual forma, es necesario indicar que a lo largo del proceso, se han detectado de parte del CLUB 1, ciertas actuaciones, algunas ya advertidas en este escrito, que riñen con el postulado de la buena fe, así;

1.- Al indicar al JUGADOR que no puede terminar su contrato en cualquier momento, cuando la misma ley se lo permite. Circunstancia que se advierte en la comunicación enviada al JUGADOR el día 15 de Julio de 2019, con referencia “Rechazo de Renuncia”. La anterior circunstancia es contraria a la Ley Laboral y no es pertinente que el Empleador, en este caso el CLUB 1, se arrogue facultades que no le son permitidas y que aprovechándose del posible desconocimiento del JUGADOR trate de obligarlo a desistir de una decisión ya tomada por este, decisión que es permitida por la Ley así traiga o no consecuencias en contra de quien la toma por ser sin causa justa.

2.- Al tratar de coartar la libertad del JUGADOR, ligándolo a un convenio deportivo que por sus características se suscribió para lograr la transferencia de los derechos deportivos del Jugador YYYYY; donde lo sucedido con el JUGADOR no es más que un asunto accesorio o consecuencial al entregar sus derechos como parte de pago de la negociación que con referencia a YYYYY se celebró, así: *“para la transferencia de los derechos deportivos, así: a) transferencia definitiva del 80% de los derechos económicos, el 20% restante son y serán de propiedad del cedente y b) transferencia definitiva del 100% de los derechos federativos, del YYYYY, que se registrará por las siguientes cláusulas”*. Para este Tribunal lo único que permite determinar el mencionado convenio suscrito entre XXXXX y el CLUB 1 el día 16 de enero de 2018, con referencia al JUGADOR y que pueda ser aplicado para este proceso en materia indemnizatoria, es que el valor de su transferencia, como parte de pago del mencionado convenio, fue en su momento de QUINIENTOS MILLONES DE PESOS (\$500.000.000). Tampoco es de recibo para este Tribunal que la Cláusula de Incumplimiento pactada dentro del multicitado Convenio entre Cedente y Cesionario, haciendo referencia al Jugador YYYYY por un valor de USD1.500.000; pretenda ser aplicada o extendida en sus efectos en el asunto que nos convoca, lo cual constituye un actuar contrario a derecho por vis del desconocimiento del principio de relatividad de los contratos.

3.- Al pretender presionar a un empleado, en este caso, su JUGADOR, buscando negociar con él su salida del Club por una cifra determinada, aduciendo ofertas del extranjero (caso CLUB EXTRANJERO); oferta que no fue informada al JUGADOR ni a su intermediario y que no fue probada en el proceso; además de buscar obtener con la multicitada “oferta” una indemnización por lucro cesante muy superior a la que en realidad se podría obtener. En efecto, el desconocimiento de la oferta por parte del JUGADOR no es menor en las tratativas del fútbol profesional, por cuanto el JUGADOR debe manifestar su voluntad para acceder a cambiar de empleador, sin que sea dable desconocer esa situación por cuenta de la existencia de derechos deportivos en cabeza de un club.

4.- Actúa contrario a la lealtad procesal, quien pretende que se considere como suyo un pago de \$360.000.000 objeto de la transacción entre XXXXX y JUGADOR, totalmente ajeno al contrato de trabajo suscrito entre el mencionado JUGADOR y el CLUB 1. En este sentido, dicho pago se encuentra enmarcado en un *Contrato de Transacción* en el cual las partes son XXXXX y el JUGADOR, el cual tiene por objeto el siguiente y que dicho pago se entiende bajo concepto de:

*“LAS PARTES de manera libre y voluntaria, con el ánimo de zanjar de manera anticipada cualquier diferencia de apreciación, y precaver cualquier litigio o reclamación posterior entre las PARTES y las subsidiarias, filiales y sociedades controlantes del EMPLEADOR, ya sea de índole administrativa o judicial, relacionados con la reclamación de salarios, prestaciones sociales, bonificaciones, aportes al sistema de seguridad social integral, **la forma y las razones que dieron lugar a la terminación del Contrato de Trabajo (...)** aceptan expresamente transar, todos sus derechos y obligaciones recíprocas que se*

deriven o se puedan derivar de las deficiencias en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones de conformidad con el citado vínculo jurídico.

(...)

...pago total por concepto de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones, vacaciones y cualquier otra suma que por cualquier concepto pudo haberse causado entre las partes, derivada de la relación laboral incluyendo bonificaciones, aportes al sistema de seguridad social integral, la forma y las razones que dieron lugar a la terminación, el monto de las eventuales indemnizaciones y sanciones recíprocas que se hubieran podido generar durante la ejecución y terminación del mismo. Así las cosas, LAS PARTES [XXXXX y el JUGADOR] aceptan expresamente transar, todos sus derechos y obligaciones recíprocas en la suma mencionada”

En virtud de lo anterior, es claro para el Tribunal que el CLUB 1 no hacía parte del Contrato de Transacción anteriormente mencionado, y dicho club no estaba obligado a realizar ningún pago dentro de dicha transacción, intentando dilucidar de manera equivocada y queriendo hacer caer en el error a este Tribunal, manifestando que dicho concepto hacía referencia a un pago anticipado de salarios, los cuales, como se dijo anteriormente, ni si quiera fueron cancelados por el CLUB 1 sino por XXXXX. Si pertenecían a una negociación privada entre el CLUB 1 y el club XXXXX, eso no fue acreditado en el proceso y mal haría el Tribunal en derivar una consecuencia económica de esa situación.

5.- Al perseguir, alegando una terminación sin justa causa de un contrato laboral, ser indemnizado por el pago de sumas catalogadas dentro del contrato de trabajo como no constitutivas de salario y solicitar que en la pretendida indemnización sean tenidas en cuenta algunas de ellas, como si hicieran parte del salario del JUGADOR, resulta necesario en este punto llamar la atención al CLUB 1 en particular y a los demás Clubes del Fútbol Profesional Colombiano, si es que así lo practican; a pactar salarios reales y a no hacer pasar parte del salario que debería ser real como beneficios no constitutivos de salario, cuando la realidad es otra, perjudicando al JUGADOR en sus factores prestacionales. Lo anterior, para viniendo contra sus propios actos, pretender derivar una compensación económica de valores que no se consideran como salario.

En casos como el que ocupa el estudio de este Tribunal donde la conducta de las partes concurre a generar las consecuencias finales, es necesario hacer una ponderación entorno al grado de participación de cada una de ellas en la generación del resultado. En efecto, el Tribunal ha llegado a la conclusión a partir de la evidencia encontrada a lo largo del proceso, que el JUGADOR terminó sin justa causa su contrato de trabajo por una parte. Adicionalmente, se encontraron pruebas respecto de una relación laboral caracterizada en los últimos tiempos de su vigencia por actuaciones por parte del JUGADOR como del CLUB 1 que no corresponden a la lealtad y buena fe con la que se deben ejecutar todo tipo de contratos. Las trabas para entrenar, así como los cobros de sanciones pecuniarias como consecuencia de sanciones deportivas durante los partidos, sin

garantizar el debido proceso como principio constitucional presente en cualquier relación jurídica como lo ha reconocido la H. Corte Suprema de Justicia, aunados a las manifestaciones sobre dolencias padecidas por el JUGADOR pero que al mismo tiempo se negaba al control médico pertinente, permiten concluir lo anterior.

En igual sentido, a lo largo del proceso no sólo no fue posible que el CLUB 2 desvirtuara la presunción de inducción a la ruptura contractual, sino que no se advirtió actuación alguna por parte de dicho club, tendiente a hacerle saber al CLUB 1, en cumplimiento del deber de buena fe, que el JUGADOR había roto su vínculo contractual y que estaba en conversaciones con CLUB 2. Por el contrario, en muy pocos días el JUGADOR logró formalizar su incorporación al CLUB 2.

Por otra parte, el CLUB 1, a pesar de haber sido notificado por el jugador de la terminación unilateral del contrato, y a sabiendas de que se encontraba fuera de la ciudad, procedió a inscribirlo para el partido siguiente a desarrollarse en la ciudad de WWWWW (Departamento) en contra de VVVVV, actuación que riñe con la actuación de buena fe que se espera de los co-contractantes, con mayor razón en el campo laboral y deportivo, desconociendo la voluntad del JUGADOR frente a la terminación de su contrato laboral, como el ejercicio de un derecho legítimo plenamente reconocido por la ley.

La Corte Constitucional en los casos como los mencionados ha considerado:

“3.5. La misma jurisprudencia ha sostenido que el diferimiento de los efectos del fallo de inconstitucionalidad no significa que la ley demandada no haya sido objeto de juzgamiento constitucional, ya que en el momento de resolver la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la norma en un primer lugar se hizo el estudio de exequibilidad de la misma y se ponderó que en ese caso resulta menos lesivo para los derechos y principios constitucionales conservar por un tiempo determinado la vigencia de la norma para que el legislador reforme, modifique o llene el vacío correspondiente con una norma o legislación que se corresponda con la Constitución. Del mismo modo se ha dicho que cuando se produzca una nueva demanda sobre la misma norma, así sean por otros cargos, se debe conservar la vigencia de la norma o la legislación por el tiempo que dure el diferimiento.” (Corte Constitucional, C-027/12; Mag. Pon. Juan Carlos Henao)

Además de lo anterior, en el presente caso, la controversia se inicia el 12 de septiembre de 2019 (por medio de la firma del Compromiso Modelo y remitido a la FCF el 3 de octubre de 2019), y por diferentes razones ajenas a las partes tan solo viene a resolverse en este momento.

Es por ello que con fundamento en el razonamiento, en virtud del cual, existiendo concurrencia de culpas en el resultado final que generó esta controversia, las partes acudieron ante la instancia de resolución de conflictos prevista en aras a obtener pronta resolución. No obstante su querer, con ocasión de diferentes y múltiples razones no atribuibles a ellas, su resolución solo llega 2 años después. En este sentido, es necesario permitir que la aplicación de las sanciones no sea de

manera inmediata, sino que permita a las partes prepararse de alguna manera para evitar efectos más lesivos que los que la misma sanción prevé. Es por ello que este Tribunal concluye que las sanciones impuestas no se aplicarán para el período inmediatamente siguiente sino a partir del subsiguiente. Lo anterior permitirá hacer menos gravosa la situación vivida por las partes ante la duración de la resolución de la controversia, aspecto que en nada tiene que ver con la controversia en sí misma.

De igual forma el Tribunal ha determinado que teniendo en cuenta que por diferentes situaciones, ajenas a este Tribunal, no fue posible en este asunto acceder a una justicia pronta (Artículo 229 C.N.); no sería justo que a las partes se les aplique la misma severidad que podría aplicarse en un caso en que no se hubiesen sufrido las diferentes circunstancias que han determinado que el fallo de este asunto tome más tiempo de lo acostumbrado. Por lo anterior y teniendo en cuenta la salvaguarda que debe darse a los derechos constitucionales se tendrá esta circunstancia en cuenta para hacer una ponderación de las sanciones a establecer en este caso.

6.5. Con respecto al cálculo de la indemnización debida por el JUGADOR al CLUB 1 por la terminación sin justa causa del contrato de trabajo y la ponderación de la sanción deportiva por el mismo comportamiento

De acuerdo con los puntos anteriormente desarrollados, el Tribunal estima que el cálculo de la indemnización debida por el JUGADOR al CLUB 1 es de CUATROCIENTOS SESENTA MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS MCTE. (COP\$460.444.445). Dicho cálculo se realizó teniendo en cuenta los criterios objetivos que se encuentran determinados en el numeral 2 del artículo 21 del EJ FCF, como lo son la remuneración y pagos que se adeudan al jugador conforme al contrato celebrado con el CLUB 1, así como por la amortización de los gastos desembolsados por el CLUB 1 para la adquisición de los derechos federativos y económicos del jugador amortizados a lo largo del periodo de vigencia del contrato.

En este sentido, habiendo calculado la indemnización debida por el JUGADOR al CLUB 1, se procederá a determinar la sanción deportiva por el mismo comportamiento, puesto que el JUGADOR se encontraba en período protegido al momento de terminar sin justa causa su contrato. En consecuencia, y de acuerdo con lo establecido en el apartado 3 del Artículo 17 del RETJ FIFA, aplicable en virtud a lo establecido en el artículo 1 del EJ FCF, procedería una sanción de restricción a la elegibilidad del JUGADOR para jugar en cualquier partido oficial por un término de cuatro (4) meses a nivel de competencias locales, no obstante y de acuerdo con las conductas desplegadas por el CLUB 1 en el presente proceso, el Tribunal realiza la ponderación de la sanción, considerando que ésta se deberá atenuar a una restricción de elegibilidad del JUGADOR a un (1) mes en las competencias locales.

6.6. Con respecto a la determinación de los valores sobre los cuales el CLUB 2 es solidariamente responsable por haber inducido a la ruptura contractual del JUGADOR con el CLUB 1 y la ponderación de la sanción deportiva por el mismo comportamiento

Con respecto a la solidaridad del CLUB 2 para el pago de la indemnización anteriormente calculada, este Tribunal considera pertinente informar que cualquiera de las partes (JUGADOR o CLUB 2) podrá realizar el pago total del valor y de manera posterior, por medio de acuerdo privado entre los anteriores, determinarán los porcentajes que deberá pagar cada uno, en virtud de las actuaciones que nos traen el presente conflicto. Lo anterior se sustenta en el numeral 3 del artículo 21 del EJ FCF¹⁷ y el apartado 2do del artículo 17 del RETJ FIFA.

Ahora, con respecto a las sanciones deportivas que se deberán imponer al CLUB 2 al haber inducido a la ruptura contractual del JUGADOR con el CLUB 1, en virtud de lo establecido en el numeral 4 del artículo 21 del EJ FCF, establece como sanción por la conducta desplegada por el CLUB 2 la inscripción de nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos periodos de inscripción, el cual iniciará a partir del próximo periodo de inscripciones.

No obstante, como se mencionó de igual manera en el acápite anterior y a lo largo del presente texto, es necesario realizar la ponderación de la sanción en línea con las acciones desplegadas por el CLUB 1 en el presente proceso, para lo cual procede el Tribunal a atenuar la sanción bajo el entendido de prohibirle al CLUB 2 la prohibición de inscripción de jugadores tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante un (1) periodo de inscripción, haciéndose efectiva dicha prohibición a partir del segundo periodo de registro de la temporada deportiva correspondiente al año 2022.

6.7 Con respecto a la tacha de los testimonios realizada por el CLUB 1

El apoderado del CLUB 1, tachó de sospechosos los testimonios de XXXXX y XXXXX, pues consideró que con sus testimonios podrían estar favoreciendo al JUGADOR, por el vínculo sentimental (la primera) y por el vínculo comercial (el segundo).

Advierte este Panel que el artículo 211 del Código General del Proceso establece la posibilidad de tacha testimonios. Vale decir que la tacha de los testigos no hace improcedente la recepción de sus testimonios ni la valoración de los mismos, sino que exige del juez un análisis más severo con respecto a cada uno de ellos para determinar el grado de credibilidad que ofrecen y cerciorarse de su eficacia probatoria.

¹⁷ Artículo 21°.- Consecuencias de la extinción de contratos sin causa justificada. Se aplicarán las siguientes disposiciones siempre que un contrato se extinga sin causa justificada:

(...)

3. El derecho a una indemnización no puede cederse a terceros. Si un jugador profesional debe pagar una indemnización, él mismo y su nuevo club tienen la obligación conjunta de efectuar el pago. El monto puede estipularse en el contrato o acordarse entre las partes.

Como se indicó, ambos testimonios fueron solicitados por uno de los demandados, el JUGADOR y fueron tachados por el apoderado de la demandante. No obstante, este se limitó a formular la tacha contra los testigos, pero no aportó ninguna prueba contundente que permitiera verificar la ocurrencia de los hechos que le sirvieron de fundamento o demostrar los motivos de la sospecha y su relación con las demás pruebas recaudadas.

De igual forma el Tribunal efectuó un análisis de ambos testimonios y los valoró en lo conducente para el proceso, no encontrando sospecha alguna en los mismos, ni preponderancia probatoria con el objeto del fallo que exigiera un mayor análisis de parte del Panel sobre los citados testimonios, en consecuencia la tacha no está llamada a prosperar.

CAPÍTULO TERCERO: ANÁLISIS DE LAS PRETENSIONES INCLUIDAS EN LA DEMANDA PARA DECIDIR DE FONDO LA CONTROVERSIA PUESTA EN CONSIDERACIÓN DEL TRIBUNAL.

A continuación el Tribunal se pronunciará sobre cada una de las pretensiones incoadas en la demanda arbitral, incluyendo las razones de derecho que viabilizan que prosperen o no:

1. En cuanto a la pretensión: **“Declarar que el Jugador rescindió unilateralmente y sin causa deportiva justificada su contrato de trabajo con CLUB 1”**

En efecto, el Tribunal encontró probado que el JUGADOR terminó el vínculo contractual con el CLUB 1, sin justa causa prevista en la ley laboral o en el contrato de trabajo suscrito.

Si bien el CLUB 1 desplegó conductas que implican para el JUGADOR tener razones personales para dar por terminado el vínculo laboral, tal como fue analizado en precedencia, lo cierto es que no se configuró ninguna justa causa, en términos legales o contractuales que motivaron esa decisión. Así, al no probarse la justa causa, y no argumentarse al momento de la terminación de acuerdo con lo señalado en las normas laborales vigentes, el Tribunal debe declarar probada esta pretensión.

2. En cuanto a la pretensión **“Declarar que el Jugador desconoció e incumplió el contrato de Cesión definitiva suscrito el 16 de enero de 2018 y su contrato laboral vigente con CLUB 1 terminándolo unilateralmente sin causa deportiva justificada y procedió de inmediato a vincularse con el CLUB 2, observándose una clara violación de las disposiciones reglamentarias”**

Como se indicó, el JUGADOR no era parte del *Convenio Deportivo de Transferencia Definitiva* suscrito entre **XXXXX, CLUB 1 y YYYYY**. La condición jurídica que ostentaba el JUGADOR en el mencionado Convenio refería a un tercero plenamente identificado, cuyos derechos deportivos constituían parte de la negociación de los derechos deportivos del jugador YYYYY.

En efecto, tal como se analiza de la cláusula que vincula al JUGADOR dentro del Convenio, su obligación consistía en dos conductas claramente identificadas: de una parte, (i) otorgar su consentimiento para que sus derechos deportivos fueran transferidos de forma definitiva al Cedente, esto es, al CLUB 1 y, de otra, (ii) que el Cedente, esto es, el CLUB 1 suscribiera un contrato de trabajo con el JUGADOR. Las dos obligaciones fueron cumplidas.

Bajo ese entendido, se encuentra probado que el JUGADOR no incumplió el Convenio, por lo que no puede ser responsable por las consecuencias derivadas de una conducta endilgada por el CLUB 1.

3. En cuanto a la pretensión: **“Declarar solidariamente responsable al CLUB 2, por inducir en la ruptura del contrato laboral y deportivo del Jugador con CLUB 1 y condenarlo al pago de las sumas reclamadas”**

La presunción de carácter legal relacionada con los presupuestos para la inducción a la ruptura del contrato laboral no fue desvirtuada por el CLUB 2, tal como se analizó. En esa lógica, se deriva para el CLUB 2 la consecuencia relacionada con la inducción a la ruptura en el periodo protegido, siendo solidariamente responsable por los perjuicios que se deben reconocer a favor del CLUB 1, todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 21 del EJ FCF y del apartado 2do del artículo 17 del RETJ FIFA.

4. En cuanto a la pretensión: **“Se condene al Jugador y al CLUB 2, a pagar a CLUB 1, por la rescisión unilateral sin justa causa del contrato de trabajo, la cláusula de incumplimiento por valor de un millón quinientos mil dólares estadounidenses (USD \$1.500.000) liquidados a una TRM de \$3.000”**

Entendiendo que el objetivo del CLUB 1 es extender al JUGADOR y al CLUB 2, los efectos de la cláusula penal pactada en el Convenio, resulta relevante transcribir la mencionada disposición:

Al respecto, dispone la cláusula séptima en relación con el incumplimiento, lo siguiente: “(...) Sin perjuicio de lo estipulado en la Cláusula Segunda del Convenio Deportivo y el cobro de las indemnizaciones a que hubiere lugar, en caso que alguna de las Partes incumpla total o parcialmente sin justa causa las obligaciones y/o manifestaciones del Convenio Deportivo o dé por terminado el Convenio Deportivo de manera unilateral sin justa causa, se obliga a pagar a la Parte afectada la suma de un millón quinientos mil dólares de los Estados Unidos de América (USD 1,500.000.00) liquidados a una TRM de \$3.000, para la fecha de incumplimiento, sin perjuicio del pago de la obligación principal. (...)”

Como se ve, la cláusula penal hace referencia a la consecuencia que se deriva del incumplimiento de alguna de las Partes. En el capítulo segundo, numeral 6.4. de este laudo arbitral, se indicó que el Convenio identificó como Partes a XXXXX, CLUB 1 y YYYYY, definiendo a cada uno de ellos como Cesionario, Cedente y YYYYY, respectivamente. El JUGADOR fue incluido en la cláusula cuarta,

indicando que se pactaba la TRANSFERENCIA DE DERECHOS DEPORTIVOS DE JUGADOR, sometido a dos condiciones, las cuales fueron cumplidas.

Así, resulta claro para este Tribunal que no es procedente extender los efectos de la cláusula de incumplimiento al JUGADOR, porque aquélla sólo refiere al incumplimiento de las Partes, definición dentro de la cual no se previó la inclusión del JUGADOR. Una interpretación extensiva de la cláusula, implica desconocer el principio de relatividad de los contratos, por lo que no se accede a esta pretensión.

5. En cuanto a la pretensión **“Se condene al Jugador y al CLUB 2, a pagar a CLUB 1, los Costos derivados del Convenio Deportivo de Transferencia Definitiva suscrito el 16 de enero de 2018, por la suma de quinientos millones de pesos (COP \$500.000.000), para beneficiarse de los servicios profesionales del jugador por la vigencia establecida en el contrato de trabajo, esto es hasta diciembre 31 de 2020”**

De acuerdo con lo previsto en las disposiciones que rigen las relaciones jurídicas de los jugadores de fútbol con los Clubes, es claro que la ruptura sin justa causa del vínculo laboral, implica la necesidad de indemnizar a la parte que se ve afectada con la decisión.

Para tener un criterio objetivo de definición del efecto económico que se deriva de la conducta del JUGADOR y del CLUB 2, en aplicación de la presunción que no fue desvirtuada, se encuentra que el perjuicio por cuenta de la decisión del JUGADOR está determinado por el monto que faltaba por amortizar por concepto del valor reconocido en la cláusula cuarta del Convenio en relación con los derechos deportivos del JUGADOR.

Al respecto, cobra relevancia lo indicado en el párrafo de la mencionada cláusula que indica que: *“(...) PARÁGRAFO PRIMERO. Cualquier pago que cualquiera de las Partes debe realizar a cualquier persona en virtud de la transferencia de los derechos deportivos de JUGADOR, deberá calcularse sobre el valor de sus derechos deportivos, esto es Quinientos Millones de Pesos (COP 500.000.000) moneda legal.”*. Ese valor fue tenido en cuenta por el Tribunal para calcular la parte no amortizada del valor, como perjuicio, dada la terminación anticipada y sin justa causa del contrato laboral.

6. En cuanto a la pretensión: **“Se condene al Jugador y al CLUB 2, pagar a CLUB 1, el lucro cesante representado en la pérdida del valor de traspaso del Jugador, justificada en el daño compensable por la oportunidad perdida de recibir una prima por traspaso que se ha perdido por la terminación prematura del contrato de trabajo, con la Oferta Económica para la compra y transferencia del Jugador por la suma de un millón doscientos mil dólares estadounidenses (US \$1.200.000)”**

Para efectos de derivar consecuencias económicas debe recordarse que se indemniza el daño cierto. En efecto, para que se configure la responsabilidad no basta con la simple ocurrencia de un

daño o perjuicio, éste debe alcanzar el estatus de daño o perjuicio indemnizable o resarcible. Es decir, no todo daño ocasionado tiene que ser indemnizado por el deudor, para ello debe ser cierto y directo. El daño o perjuicio no puede ser hipotético, para que exista un perjuicio indemnizable, es decir jurídicamente relevante, debe haber ocurrido, estar ocurriendo o con la seguridad que vaya a ocurrir.

En el asunto en revisión, no se probó que efectivamente el JUGADOR conociera la presunta negociación existente entre el CLUB 1 y otro Club Deportivo. En esa lógica, mal haría el Tribunal en tener por cierto el perjuicio que se pretende derivar, solamente porque al expediente fue aportada una comunicación que refería a ese presunto ofrecimiento. Como quedó probado, el JUGADOR jamás fue vinculado a negociación alguna, circunstancia que se desprende del testimonio del Dr. XXXXX quien afirmó *“que no informó de la oferta pues no había cerrado el negocio”*, así como de las versiones del JUGADOR y su intermediario deportivo señor XXXXX, donde se puede advertir sin lugar a duda que ni el JUGADOR ni su representante fueron informados de la mencionada oferta.

Por esa razón no se accede a esta pretensión.

7. En cuanto a la pretensión: **“Se condene al Jugador y a CLUB 2 pagar a CLUB 1, la remuneración cancelada al Jugador y los beneficios recibidos en vigencia del contrato dentro de los cuales se encuentran los siguientes montos recibidos a satisfacción por el Jugador por un total de mil doscientos trece millones cincuenta mil pesos (\$1.213.050.000) por los siguientes rubros”**

- a. Salarios causados en vigencia del contrato
- b. Valor residual del contrato
- c. Salarios pagados como anticipo en vigencia del contrato
- d. Premios cancelados al jugador
- e. Arriendos pagados al jugador

En cuanto a esta pretensión, el Tribunal encuentra que la consecuencia económica a cargo del JUGADOR, por la terminación anticipada y sin justa causa del contrato laboral no puede desconocer que la actividad se desarrolló por el JUGADOR, y el empleador, esto es, el CLUB 1, se benefició de ese servicio. En ese sentido, la indemnización por cuenta de la terminación del contrato laboral, debería estar asociada a lo que, en el evento de haber sido el CLUB 1 quien hubiese terminado el contrato laboral, tendría la carga de reconocer la parte pendiente de ejecución, por tratarse de un contrato a término fijo.

Para el Tribunal, lo que debe reconocer solidariamente el JUGADOR y el CLUB 2, refiere a la parte que quedó sin ejecutar del contrato laboral, estrictamente sobre los aspectos que constituían salario, como parte de criterio de formalización laboral. Vale decir, comoquiera que el salario es lo que devenga el trabajador por cuenta del pacto contenido en el acuerdo laboral, al margen de beneficios adicionales por la labor que desempeña, en criterio del Tribunal a ello se debe

circunscribir la indemnización. Los aspectos que no constituyen salario refieren a acuerdos de las partes que, si bien son legítimos, no lo integran.

Las partes pactaron en el contrato laboral, de manera expresa, que:

“PARÁGRAFO PRIMERO: (...) Acordado así las partes el auxilio de alimentación, extralegal de transporte y educativo, no constituirán salario para efecto de liquidar salario, prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones conforme lo previsto por los artículos 128 del C.S.T, subrogado por el artículo 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 en concordancia con el artículo 17 de la Ley 334 de 1996 y el art. 18 Nral 2., que subrogó el art. 132 del C.S.T.

(...)

PARÁGRAFO SEGUNDO: EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de todos sus servicios exclusivamente el salario integral mensual indicado anteriormente. Otros Beneficios, auxilios o incentivos que el EMPLEADOR otorgue tales como gastos de representación, vehículos, viáticos ocasionales, subsidio de alimentación, etc., y similares que no retribuyen el servicio, no constituyen salario para ningún efecto legal y así lo han entendido y acordado expresamente las partes. Cualquier modificación de salario integral será por mutuo acuerdo y se hará constar por escrito.”

Como se ve, las partes definieron qué constituye salario para todos los efectos legales.

Así, el fundamento de esta decisión parte de la revisión del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando menciona que:

“En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.”

Extrapolando esa regla a la terminación sin justa causa por el trabajador, se encuentra un criterio objetivo para indicar que la condena está circunscrita a aquello que constituye salario. Lo anterior, teniendo como fundamento adicional, el artículo 128 del C.S.T., que menciona:

*“(…) **ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS.** <Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> No constituyen salario*

las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”

En consecuencia, la indemnización sólo sería respecto de los salarios pendientes de devengar, porque los devengados, los premios pagados y todo aquello que se causó responde a la consecuencia del cumplimiento del contrato de trabajo en los términos pactados.

Por esta razón, el Tribunal accederá parcialmente a esta pretensión respecto al reconocimiento a favor del CLUB 1 de los valores que por concepto exclusivo de salario —de acuerdo con la identificación hecha por las partes en el contrato de trabajo arrimado al expediente— se encontraban pendientes hasta la terminación del plazo fijo del contrato laboral.

8. En cuanto a la pretensión: **“Se condene al Jugador y a CLUB 2 al pago de las indemnizaciones y perjuicios estimados razonadamente y referidos en la presente demanda”**

En efecto, respecto de las consecuencias económicas que se derivan de la actuación desplegada tanto por el JUGADOR como por el CLUB 2 en punto a la terminación del contrato laboral sin justa causa, estos serán condenados al pago de los valores resultantes, en función de las pretensiones cuya prosperidad parcial o total declaró este Tribunal.

9. En cuanto a la pretensión: **“Se condene solidariamente al pago de los valores estimados como la indemnización de perjuicios derivados de la terminación del contrato del Jugador, así como de los perjuicios derivados de la inducción de la ruptura contractual desplegada por el CLUB 2”**

En los términos del numeral 3 del artículo 21 del EJ FCF y del apartado 2do del artículo 17 del RETJ FIFA, el club que induzca a la ruptura contractual de un jugador y que dentro del proceso no desvirtúe dicha presunción, será responsable solidariamente al pago de la indemnización que se calcule en el transcurso del proceso. En este sentido, el club 2 deberá pagar de manera conjunta con el JUGADOR el valor de la indemnización determinada por el presente Tribunal.

10. En cuanto a la pretensión de: **“Se condene al Jugador y a CLUB 2 al pago de los intereses causados desde el momento en que se produjo la rescisión del contrato de trabajo, esto es, desde el 12 de Julio de 2019, hasta el momento efectivo del pago”**

Comoquiera que no se trata de obligaciones exigibles porque estaban sometidas a la resolución del conflicto por el Tribunal, la decisión está determinada por el reconocimiento de intereses a partir del momento en que los demandados incumplan con el pago de las condenas contenidas en este laudo.

Al respecto, el artículo 1608 del Código Civil, dispone, en materia de intereses moratorios, lo siguiente:

ARTICULO 1608. <MORA DEL DEUDOR>. El deudor está en mora:

1o.) Cuando no ha cumplido la obligación dentro del término estipulado; salvo que la ley, en casos especiales, exija que se requiera al deudor para constituirlo en mora.

2o.) Cuando la cosa no ha podido ser dada o ejecutada sino dentro de cierto tiempo y el deudor lo ha dejado pasar sin darla o ejecutarla.

3o.) En los demás casos, cuando el deudor ha sido judicialmente reconvenido por el acreedor.

Entonces, será a partir de la ejecutoria del laudo, que se entenderá que el deudor se encuentra en mora, y se empezarán a causar intereses moratorios a la máxima tasa autorizada por la ley.

11. En cuanto a la pretensión de: **“Imponer la sanción deportiva establecida en el artículo 21 numeral 4 del Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol, prohibiendo la inscripción de nuevos jugadores, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos periodos de inscripción”**

Por los argumentos expuestos a lo largo de este escrito, este Tribunal establecerá sanciones deportivas en contra del CLUB 2 y dispondrá la sanción teniendo en cuenta además de lo normativo, la ponderación que debe hacerse teniendo en cuenta la conducta de los co-contratantes JUGADOR y CLUB 1 y la duración de la resolución de la controversia; por lo cual la duración de la sanción será diferente y se determinará en un espacio temporal distinto al solicitado y generalmente aplicado.

12. En cuanto a la pretensión de: **“Se imponga al Jugador una restricción de cuatro meses en su elegibilidad para jugar en cualquier partido oficial, de conformidad con el artículo 17.3 del Estatuto del Jugador de la FIFA”**

Esta pretensión también será de recibo, según lo establecido a lo largo del trámite procesal; pero de igual forma la sanción deportiva a establecer al JUGADOR se dictará teniendo en cuenta además de lo normativo, la ponderación que debe hacerse teniendo en cuenta la conducta del CLUB 1 y la duración de la resolución de la controversia; por lo cual la duración de la sanción será diferente.

DECISIÓN – PARTE RESOLUTIVA

RESUELVE:

Primero.- DECLARAR que la terminación del contrato de trabajo entre CLUB 1 y JUGADOR se dio sin justa causa y dentro del periodo protegido.

Segundo.- DECLARAR que el JUGADOR, como consecuencia a la terminación unilateral de su contrato de trabajo sin justa causa celebrado con el CLUB 1, deberá indemnizar al CLUB 1 por un valor de CUATROCIENTOS SESENTA MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS M/CTE (COP\$460.444.445). Este valor deberá ser pagado dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la fecha en que quede ejecutoriado el presente laudo arbitral.

Tercero.- IMPONER al JUGADOR, como consecuencia de la terminación unilateral de su contrato de trabajo sin justa causa celebrado con el CLUB 1, una restricción de un (1) mes en su elegibilidad para las competencias locales, contado a partir de la fecha efectiva en que pueda causarse dicha elegibilidad.

Cuarto.- DECLARAR que el CLUB 2, es solidariamente responsable del pago de la indemnización fijada en el artículo primero de la parte resolutive del presente Laudo Arbitral, en virtud a la Inducción de la Ruptura del Contrato de trabajo del JUGADOR con el CLUB 1.

Quinto.- IMPONER al CLUB 2, en virtud a la Inducción a la Ruptura Contractual del Contrato de Trabajo del JUGADOR con el CLUB 1 una sanción deportiva consistente en la prohibición de inscripción de jugadores tanto a nivel nacional como a nivel internacional, por un (1) periodo de registro, la cual se hará efectiva para el segundo periodo de registro de jugadores correspondiente a la Temporada Deportiva del año 2022.

Sexto.- DISPONER que por secretaría se expidan tres (3) copias originales del presente laudo con destino a cada una de las partes con las constancias de ley y que se remita el expediente para su archivo a la Cámara Nacional de Resolución de Disputas de la Federación Colombiana de Fútbol.

Séptimo.- En los términos del artículo 9 de la Resolución 3775 de 2018 Reglamento de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas, se ordena la publicación del presente laudo en el sitio web oficial de la FCF con la debida protección de las partes.

Esta providencia quedó notificada en audiencia.

Original Firmado

**CARLOS IGNACIO CARMONA
MORENO**
Presidente

Original Firmado

**MARÍA CATALINA GUERRERO
CÁRDENAS**
Árbitro

Original Firmado

FELIPE DE VIVERO ARCINIEGAS
Árbitro

Original Firmado

LORENZO REYES GUERRERO
Secretario