

CNRD FCF 017-2019
CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

Ref.: CNRD 017-2019

Caso: CLUB DEMANDANTE c. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
en relación con la presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

LAUDO ARBITRAL

emitido por

CÁMARA NACIONAL DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS

Compuesta la Formación por:

Presidente: Lisandro Peña Nossa, Abogado, Bogotá D.C.

Árbitros:

Enrique Borda Villegas, Abogado, Bogotá D.C.

Javier Alberto Hernández López, Abogado, Bogotá D.C.

en el procedimiento arbitral suscitado entre

CLUB DEMANDANTE

Y

CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

Agotado el trámite del proceso y dentro de la oportunidad prevista por la ley y especialmente por el compromiso arbitral celebrado entre las partes, procede el Tribunal de Arbitraje de la referencia a dictar el laudo que pone fin a este trámite y que resuelve las diferencias surgidas entre CLUB DEMANDANTE (en adelante, el demandante) y CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO, partes demandadas, (en adelante, los demandados).

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

CAPÍTULO PRIMERO

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

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

“El Jugador terminó su relación laboral con CLUB DEMANDANTE de forma unilateral y sin justa causa el pasado mes de octubre de 2018, cuando aún faltaban dos meses de su contrato y éste se encontraba en periodo protegido. Además de incumplir con su contrato de trabajo, el Jugador incumplió con un acuerdo por la opción de compra del 100% de los derechos deportivos del Jugador realizado entre CLUB DEMANDANTE y el Jugador. Finalmente, el Jugador una vez abandonado su lugar de trabajo, se presentó a entrenamientos y fue confirmado como jugador del CLUB DEMANDADO en noviembre de 2018, afirmando que se venía negociando desde hace un tiempo y, por ende, CLUB DEMANDADO indujo a la ruptura del contrato laboral del Jugador con CLUB DEMANDANTE, haciéndose solidariamente responsable en el presente litigio.”

2. Que de conformidad con lo establecido en el artículo 3 numeral 1 literales a. y c. de la Resolución No. 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-ACOLFUTPRO vía correo electrónico la Lista Referencial de Árbitros de DIMAYOR mediante oficio de fecha 15 de abril de 2019.
3. Que mediante correo electrónico remitido el 24 de abril de 2019 por parte de ACOOLFUTPRO a la FCF, la remitente eligió árbitro del Tribunal al Doctor Lisandro Peña Nossa.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

4. Que por medio de correo electrónico de fecha 25 de abril de 2020, la FCF puso en conocimiento de CLUB DEMANDANTE la Lista Referencial de Árbitros de ACOLFUTPRO, 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.
5. Que mediante correo electrónico remitido a la FCF el 2 de mayo de 2019, el apoderado de CLUB DEMANDANTE eligió árbitro del Tribunal al Doctor Enrique Borda Villegas.
6. Que, a través de comunicación del 27 de mayo de 2019, el Doctor Lisandro Peña Nossa aceptó su designación como árbitro y manifestó no tener impedimentos para actuar en el presente proceso.
7. Que el 30 de mayo 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 mediante comunicación del 4 de junio de 2019 el doctor Juan Diego Velásquez Restrepo aceptó su designación como árbitro y manifestó no tener impedimentos para actuar en el presente proceso.
9. Que a través de comunicación del 17 de julio de 2019 el doctor Enrique Borda Villegas aceptó su designación como árbitro y manifestó no tener impedimentos para actuar en el presente proceso.
10. Que el 31 de julio de 2019, y luego de conformarse en debida forma el panel arbitral encargado de dirimir la controversia, se nombró por unanimidad al doctor Lisandro Peña Nossa como presidente del Tribunal.
11. Que, mediante Auto del 31 de julio de 2019, notificado a las partes vía correo electrónico el 16 de agosto de 2019, el Tribunal concedió a la parte demandante un término de diez (10) días hábiles contados a partir del día siguiente a la notificación de dicha providencia, para presentar la demanda y sus respectivos anexos.
12. Que el 5 de agosto de 2019, mediante comunicaciones dirigidas a CLUB DEMANDANTE, al CLUB DEMANDADO y a la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales (ACOLFUTPRO), se solicitó a las anteriores la remisión de los datos de contacto y/o notificación del JUGADOR DEMANDADO.
13. Que el 12 de agosto de 2019, mediante comunicaciones dirigidas a la División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR) y al club XXXXXXXX, quien en ese

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

momento era el equipo en el que se encontraba el JUGADOR DEMANDADO, se solicitó a las anteriores la remisión de los datos de contacto y/o notificación de este.

14. Que el 30 de agosto de 2019, encontrándose dentro del término oportuno, el apoderado de la parte demandante radicó en la Sede Administrativa de la Federación Colombiana de Fútbol y en la CNRD FCF el escrito de demanda y sus anexos correspondientes.
15. Que mediante Auto No. 1 del 5 de septiembre de 2019, notificado a las partes el mismo día, el Tribunal se declaró legalmente instalado, fijó su lugar de funcionamiento y secretaría, nombró Secretario al Dr. Andrés Tamayo Iannini y finalmente reconoció personería al abogado de la parte demandante.
16. Que mediante Auto No. 2 del 5 de septiembre de 2019, notificado a las partes el mismo día, el Tribunal resolvió inadmitir la demanda tras no haber acompañado prueba de la existencia y representación legal de la sociedad demandante y ni de la sociedad demandada, motivo por el cual otorgó a CLUB DEMANDANTE un término de cinco (5) días para subsanar los defectos de la demanda.
17. Que mediante memorial radicado en la Secretaría del Tribunal el 10 de septiembre de 2019, dentro del término concedido, el apoderado de CLUB DEMANDANTE allegó los documentos por medio de los cuales subsanó los yerros del escrito de demanda.
18. Que mediante Auto No. 3 del 16 de septiembre de 2019, notificado a las partes vía correo electrónico el mismo día, se resolvió admitir la demanda y en consecuencia se corrió traslado al CLUB DEMANDADO y al JUGADOR DEMANDADO, a quien se notificó al correo electrónico XXXX@XXXX.XXX, de la anterior por un término de veinte (20) días hábiles.
19. Que el 11 de octubre de 2019, el CLUB DEMANDADO presentó la contestación de la demanda y proposición de excepciones dentro del término oportuno.
20. Que con la contestación a la demanda se acompañó poder especial conferido por el club demandando al abogado XXXXXXXX, con el fin de que lo represente en este proceso.
21. Que el 24 de octubre de 2019, el Secretario de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas, remitió Notificación por Aviso dirigida al JUGADOR DEMANDADO, por correo electrónico a las siguientes direcciones: XXXXX@XXXX.XX; XXXXX@XXXXXXXX.XXX; XXXXXXXX@XXXXXXXX.XX; XXXXXXXX@XXXXXXXX.XXX; XXXX.XXXX@XXXXXX.XX. Asimismo, se remitió la Notificación por Aviso de manera física a la dirección Calle XXX No. XXX-XXX, que es la dirección de la sede administrativa del XXXXXXXX, equipo

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

en el que se encontraba inscrito el JUGADOR DEMANDADO, como se mencionó anteriormente.

22. Que el 7 de noviembre de 2019, renunció como árbitro del panel el Dr. Juan Diego Velásquez Restrepo, comunicación que fue remitida a las partes del proceso el 12 de noviembre de 2019. Por lo anterior, se presentó la suspensión de los términos del proceso, en virtud del artículo 11 de la Ley 1563 de 2012 y que regula lo siguiente:

“ARTÍCULO 11. SUSPENSIÓN. El proceso se suspenderá por solicitud de ambas partes con la limitación temporal prevista en esta ley y, además, desde el momento en que un árbitro se declare impedido o sea recusado, y se reanudará cuando se resuelva al respecto.

Igualmente, se suspenderá por inhabilidad, renuncia, relevo o muerte de alguno de los árbitros, hasta que se provea su reemplazo.

Al término del proceso se adicionarán los días de suspensión, así como los de interrupción por causas legales. En todo caso, las partes o sus apoderados no podrán solicitar la suspensión del proceso por un tiempo que, suma, exceda de ciento veinte (120) días.

No habrá suspensión por prejudicialidad.”

23. Que el 27 de noviembre de 2019, 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 29 de noviembre de 2019 a las 10:00 a.m.
24. Que, en consecuencia, el 29 de noviembre de 2019 a las 10:00 a.m. se llevó a cabo el sorteo de elección del tercer árbitro, y se eligió al Dr. Javier Hernández López.
25. Que ese mismo día 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.
26. Que el 5 de diciembre de 2019, 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 XXXXXXXX en la presentación de una acción de tutela...”*. La anterior fue notificada a las partes del proceso el 6 de diciembre de 2019.
27. Que el 13 de enero de 2020, el apoderado del CLUB DEMANDADO rechazó la aceptación del nombramiento del Dr. Hernández López en virtud de lo manifestado en su escrito de aceptación de la designación.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

28. Mediante Auto No. 5 del 16 de enero de 2020, el Dr. Lisandro Peña y el Dr. Enrique Borda resolvieron la solicitud de rechazo de la aceptación del Dr. Hernández López, confirmando la designación del anterior como árbitro del tribunal.
29. El 11 de febrero de 2020, tras no haber recibido respuesta del JUGADOR DEMANDADO frente a las providencias notificadas previamente, y en aras de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa de las partes, el Tribunal realizó la notificación por correo electrónico certificado al JUGADOR DEMANDADO de la demanda y los anexos presentados por CLUB DEMANDANTE.
30. Que tras vencerse el término procesal para contestar la demanda el 10 de marzo de 2020, el JUGADOR DEMANDADO guardó silencio.
31. Mediante Auto No. 5 del 20 de marzo de 2020, numeración del auto que de manera errónea se repitió, notificado a las partes en esa misma fecha por medio de correo electrónico, se corrió traslado a la parte demandante del escrito de contestación a la demanda y proposición de excepciones presentado por el apoderado del CLUB DEMANDADO con el fin de que se pronunciara en relación con el mismo y solicitara las pruebas que estimara pertinentes.
32. Que el 27 de marzo de 2020, encontrándose dentro del término oportuno, la apoderada de la parte demandante presentó escrito pronunciándose sobre las excepciones presentadas por el CLUB DEMANDADO en su contestación.
33. Mediante Auto No. 6 proferido el 30 de marzo de 2020, notificado a las partes en esa misma fecha, se fijó fecha y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación y Fijación de Honorarios para el 1 de abril de 2020 a las 3:00 p.m., la cual se determinó que se llevaría a cabo mediante videoconferencia.
34. Mediante Auto No. 7 proferido el 1 de abril de 2020, notificado en audiencia y comunicado a las partes el 2 de abril de 2020 por medio de correo electrónico, 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.
35. Que mediante Auto No. 8 proferido el 1 de abril de 2020, notificado en audiencia y comunicado a las partes el 2 de abril de 2020 por medio de correo electrónico, se fijaron los honorarios y gastos del presente trámite arbitral.
36. Que mediante Auto No. 9 del 1 de abril de 2020, notificado a las partes en audiencia y comunicado el 2 de abril de 2020 por medio de correo electrónico, se removió del cargo de secretario del Tribunal al doctor Andrés Tamayo Iannini y se designó como secretario a Lorenzo Reyes Guerrero.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

37. Que mediante Auto No. 10 del 7 de abril de 2020, notificado a las partes el mismo día, el Tribunal fijó fecha para el día 14 de abril de 2020 a las 2:00 p.m. con el propósito de que se llevara a cabo la primera audiencia de trámite de que trata el artículo 30 de la Ley 1563 de 2012.
38. Que el 14 de abril de 2020, se llevó a cabo la Primera Audiencia de Trámite. Al finalizar la anterior, se remitió el Acta de Audiencia junto con los Autos que se profirieron y notificaron en la misma, estando todas las partes de acuerdo con su contenido.
39. Que por medio de Auto No. 11 del 14 de abril del 2020, se resolvió declarar competente al Tribunal para resolver el conflicto presentado entre CLUB DEMANDANTE como convocante en contra de CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO como convocados.
40. Mediante Auto No. 12 del 14 de abril de 2020, 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 la demandante.

2. Pruebas solicitadas por la parte demandante

2.1. Interrogatorios de Parte:

Se decretan los siguientes interrogatorios de parte:

- *CF, quien deberá comparecer el miércoles 22 de abril de 2020 a las 10:30 a.m.*
- *JUGADOR DEMANDADO, quien deberá comparecer el miércoles 22 de abril de 2020 a las 5:00 p.m.*

2.2. Testimonios:

Se decretan los testimonios de:

- *JC, quien deberá comparecer el miércoles 22 de abril a las 2:00 p.m.*
- *CF, quien deberá comparecer el miércoles 22 de abril a las 3:30 p.m.*
- *SH, quien deberá comparecer el jueves 23 de abril a las 8:30 a.m.*

3. Pruebas solicitadas por la parte demandada CLUB DEMANDADO

Documentales aportadas

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

4. Pruebas solicitadas por la parte demandada CLUB DEMANDADO

4.1. Oficios

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

- *Contrato Laboral celebrado entre JUGADOR DEMANDADO y el CLUB DEMANDADO, registrado ante la DIMAYOR.*

Dichos oficios se liberarán desde la secretaría de la CNRD FCF a través de la Secretaría General de la Federación Colombiana de Fútbol.

4.2. Testimonios:

Se decretan los testimonios de:

- *JUGADOR DEMANDADO, quien deberá comparecer el miércoles 22 de abril de 2020 a las 5:00 p.m.*
- *RS, quien deberá comparecer el jueves 23 de abril de 2020 a las 10:00 a.m.*
- *GK, quien deberá comparecer el jueves 23 de abril de 2020 a las 11:30 a.m.*

4.3. Interrogatorios de Parte:

Se decretan los siguientes interrogatorios de parte:

- *CF, quien deberá comparecer el miércoles 22 de abril de 2020 a las 10:30 a.m.*
- *GC, quien deberá comparecer el miércoles 22 de abril de 2020 a las 12:00 m.*
- *JUGADOR DEMANDADO, quien deberá comparecer el miércoles 22 de abril de 2020 a las 5:00 p.m.*

La citación estará a cargo del peticionario de la prueba.”

- 41.** Que el 14 de abril de 2020, el apoderado del CLUB DEMANDADO remitió oficio por medio del cual interpuso recurso de reposición contra el Auto No. 12 del 14 de abril de 2020.
- 42.** Que por medio de Auto No. 13 del 16 de abril de 2020, el Tribunal resolvió recurso de reposición interpuesto por el apoderado del CLUB DEMANDADO, confirmando la providencia recurrida.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

43. Que, por medio de Oficio Secretarial del 14 de abril de 2020, se ofició a la Secretaría General de la División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR) para que se allegara al expediente el Contrato Laboral celebrado entre JUGADOR DEMANDADO y el CLUB DEMANDADO, registrado ante la DIMAYOR.
44. Que el 20 de abril de 2020, la DIMAYOR remitió el contrato mencionado en el numeral anterior para que fuera incluido en el expediente del proceso.
45. Que el 22 de abril de 2020, se practicaron los interrogatorios de parte del señor CF y del JUGADOR DEMANDADO, no obstante, el último de estos no se presentó a la diligencia y no envió excusa de inasistencia.
46. Que el 23 de abril de 2020, se practicaron los testimonios de los señores, SH, RS, JC y CT. En concordancia con lo anterior, es pertinente manifestar que el testimonio de señor GK fue desistido por parte del apoderado del CLUB DEMANDADO por medio de memorial remitido al tribunal el 20 de abril de 2020.
47. Que el 24 de abril de 2020, se practicó el interrogatorio de parte del señor GC, el cual se debía realizar el 22 de abril de 2020, de acuerdo con lo resuelto en el Auto No. 12 del 14 de abril de 2020, no obstante, debido al desarrollo de los interrogatorios de parte del 22 de abril, se debió aplazar.
48. Que, por medio de Auto del 27 de abril de 2020, se resolvió señalar como fecha para llevar a cabo la etapa de alegatos de conclusión el jueves 14 de mayo de 2020 a las 2:00 p.m., en la cual las partes presentaron sus alegatos.
49. A través de Auto del 14 de mayo de 2020 se inició la etapa de alegatos de conclusión y se determinó que en un plazo de diez (10) días hábiles sería notificada la fecha de audiencia de lectura de laudo. De igual manera, las partes del proceso acordaron la suspensión de términos del proceso desde el 14 de mayo de 2020 hasta la fecha en que se llevará a cabo la audiencia de lectura de laudo.
50. Que, por medio de Oficio Secretarial del 29 de mayo de 2020, notificado a las partes en ese mismo día, se manifestó la ampliación del término para notificar la fecha de audiencia de lectura de laudo por cinco (5) días hábiles adicionales.
51. Que, por medio de Oficio Secretarial del 5 de junio de 2020, notificado a las partes ese mismo día, se manifestó la ampliación del término para notificar la fecha de audiencia de lectura de laudo por cinco (5) días hábiles adicionales.
52. Que, por medio de Oficio Secretarial del 12 de junio de 2020, notificado a las partes ese mismo día, se les informó que la fecha de audiencia de lectura de laudo se llevaría a cabo el 15 de julio de 2020, a las 10:00 a.m.

III. 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 presupuestos 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 de ideas, como quiera que la relación procesal existente en el presente caso se ha configurado en regular forma 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

1.1 JUGADOR DEMANDADO, identificado con cédula de ciudadanía No. XXXXXX, jugador profesional de fútbol, suscribió un contrato de trabajo con el CLUB DEMANDANTE el día 20 de diciembre de 2017. En el Registro COMET consta que el vínculo contractual entre CLUB DEMANDANTE y el JUGADOR DEMANDADO finalizó el 10 de diciembre de 2018.

1.2 El Jugador suscribió un acuerdo por la opción de compra definitiva del 100% de sus derechos económicos en los siguientes términos:

“CLUB DEMANDANTE durante la vigencia del acuerdo entre las partes, tendrá una opción de compra del cien por ciento (100%) de los derechos económicos del jugador por un valor de ciento cincuenta millones de pesos (\$150.000.000)”. Esta opción de compra se suscribió al tiempo que otros documentos accesorios al contrato como la fijación de los auxilios no salariales del Jugador.”

1.3 El 9 de octubre de 2018, CLUB DEMANDADO envió por correo certificado la ratificación de la oferta por la compra de los derechos económicos del JUGADOR DEMANDADO, que había sido establecida en el documento de los auxilios no salariales al JUGADOR DEMANDADO.

1.4 El 12 de Octubre de 2018, el JUGADOR DEMANDADO presenta su carta de renuncia, de la siguiente manera:

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

“Por medio de la presente, quiero manifestar que presento ante usted mi renuncia irrevocable al cargo que vengo ejerciendo como jugador de fútbol (sic.) profesional de esta institución, por motivos personales.

Quiero expresar mi agradecimiento por la oportunidad brindada.”

- 1.5** El 16 de octubre de 2018, CLUB DEMANDANTE acepta la renuncia mediante el documento llamado “Aceptación Carta de Renuncia”, suscrita por el representante legal, así:

“En atención a su carta de fecha del 12 de octubre de 2018, y mediante la cual informaba que por motivos personales renunciaba a su contrato laboral y su vínculo contractual con CLUB DEMANDANTE, por medio del presente documento acepto su decisión de renuncia irrevocable.

Por ende y a partir de la fecha de su renuncia, se finaliza toda relación contractual existente entre Las Partes.

Al respecto y para finiquitar la relación contractual que nos vinculaba, le solicitamos cordialmente presentarse a nuestras oficinas para recibir la liquidación de su contrato laboral.

Lamentamos su decisión unilateral de terminar su contrato laboral con nuestra institución y le auguramos el mejor de los éxitos en su carrera deportiva.”

- 1.6** El Jugador y el CLUB DEMANDADO suscriben un contrato de trabajo a término fijo de un año, con vigencia a partir del 1 de enero de 2019.

2. LA CONTROVERSIA SOMETIDA A DECISIÓN DEL TRIBUNAL

2.1 La posición del demandante

El demandante, a través de sus apoderados debidamente reconocidos solicitan, en términos generales, que se condene a:

“3.2. Ordenar al JUGADOR DEMANDADO y conjuntamente al CLUB DEMANDADO, al pago inmediato de los valores estimados como la indemnización de perjuicios derivados de la terminación del contrato de trabajo del JUGADOR DEMANDADO, así como de los perjuicios derivados de la inducción a la ruptura contractual desplegada por el CLUB DEMANDADO.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

3.3. Imponer la sanción deportiva establecida en el artículo 21 numeral 4 del Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol, prohibiendo al CLUB DEMANDADO la inscripción de nuevos jugadores tanto en el ámbito nacional como en el internacional, durante dos (2) periodos de inscripción.

3.4. Imponer la sanción establecida en el artículo 17 numeral 3 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional de Fútbol (FIFA), prohibiendo al Jugador la participación o elegibilidad para participar en cualquier partido oficial durante cuatro (4) meses.”

Considera el demandante que los hechos relatados se ajustan a los supuestos del Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol (EJ FCF) y el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la Federación Internacional de Fútbol (FIFA), para que se configure la terminación sin justa causa de un contrato laboral, así como la inducción a la ruptura contractual.

Estas pretensiones se fundamentan en que, según el demandante, el JUGADOR DEMANDADO abandonó su lugar de trabajo en octubre de 2018, para iniciar las prácticas con el CLUB DEMANDADO y no hubo acercamientos con el anterior club para que se adquirieran los derechos económicos del JUGADOR DEMANDADO. Asimismo, manifiestan que, el JUGADOR DEMANDADO rescindió su contrato de trabajo durante la temporada, vulnerando las disposiciones del EJ FCF.

En lo relativo a la ruptura contractual, los apoderados ponen de presente que, en virtud del EJ FCF, cualquier club que firme un contrato con un jugador que haya rescindido su contrato sin causa justificada ha inducido al jugador profesional a la rescisión del contrato. En ese sentido, consideran que se da lugar a la indemnización a CLUB DEMANDANTE por la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo.

2.2. La posición del demandado CLUB DEMANDADO

La contestación de la demanda consistió en la oposición a todas las pretensiones presentadas por CLUB DEMANDANTE y señaló que no se cumplen con los requisitos normativos para que se haya presentado inducción a la ruptura contractual por parte del CLUB DEMANDADO al JUGADOR DEMANDADO. Las siguientes son las excepciones presentadas por el demandado: i) el CLUB DEMANDADO no indujo a la renuncia y contrató al JUGADOR DEMANDADO una vez expiró el contrato con CLUB DEMANDANTE; ii) inexistencia de la cláusula de rescisión e improcedencia del reconocimiento de perjuicios de forma simultánea; iii) falta de causa legal, jurídica, sustantiva, constitucional y moral para la imputación de indemnización a favor de CLUB DEMANDANTE; iv) mala fe y conducta fraudulenta por parte de CLUB DEMANDANTE; v) buena fe del CLUB DEMANDADO pues su actuar fue correcto y respetuosa y vi) prescripción.

2.3. La posición del JUGADOR DEMANDADO

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

Durante el transcurso de todo el proceso, a pesar de las reiteradas citaciones y notificaciones efectuadas, el JUGADOR DEMANDADO no se presentó ni remitió documento alguno para manifestar su posición con respecto a los hechos y documentos que fueron presentados junto con la demanda.

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. El interrogatorio de parte y testimonio del Jugador no se llevó a cabo por su inasistencia, de la cual no se recibió justificación hasta la fecha de emisión de este fallo.

3.2 En virtud del Compromiso Arbitral, y por existir término especial pactado en él y en el Reglamento CNRD, el presente arbitraje tiene una duración de cuatro (4) meses contados desde la presentación de la demanda, sin perjuicio de las suspensiones convencionales o legales que se dieran en el curso del Proceso, bien sea por las Partes directamente o por solicitud de sus apoderados especiales, así como la extensión de este término por una duración máxima a la inicial, es decir cuatro (4) meses, en virtud de lo estipulado en la Ley 1563 de 2012.

3.3 Toda vez que la demanda fue presentada el día 30 de agosto de 2019, el término para concluir las actuaciones del Tribunal se extinguía inicialmente el día 30 de diciembre de 2019. Sin embargo, en virtud de la renuncia de uno de los árbitros que conformaba el panel, y de acuerdo con lo estipulado en el artículo 11 de la Ley 1563 de 2012, se suspendieron los términos del 7 de noviembre de 2019 al 13 de diciembre de 2019, es decir por treinta y siete (37) días. A su turno, se dio una extensión por el mismo término inicial, es decir de cuatro (4) meses adicionales. Por último, se realizó la suspensión de términos del proceso desde el 14 de mayo de 2020, hasta el 14 de julio de 2020, día anterior a la audiencia de lectura de laudo, es decir, por sesenta y dos (62) días. En virtud de lo anterior, el presente Laudo es proferido dentro del término legal, ya que las actuaciones del Tribunal se extinguirían el 5 de agosto de 2020.

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,

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

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 CLUB DEMANDANTE como el CLUB DEMANDADO son personas jurídicas, con capacidad de goce y de 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.
- 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 vigencia de 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 por 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 los 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

5.1 Normatividad aplicable

El tribunal considera necesario presentar en sus consideraciones los siguientes razonamientos sobre los temas de: legalidad de la legislación deportiva; dignidad humana y derecho laboral; el deporte profesional como actividad multidimensional; dignidad del

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

trabajador deportista; derechos deportivos y posibilidades laborales de los jugadores; buena fe en la ejecución de los contratos y; modalidades de terminación del contrato de trabajo.

Basado fundamentalmente en las orientaciones de la Corte Constitucional en los fallos estudiados en la Sentencia C-320 de 1997, se considera que el deporte profesional es un área compleja de análisis en el ordenamiento constitucional por tratarse de una actividad que tiene diversas dimensiones, ya que es i) un espectáculo, ii) una forma de realización personal, iii) una actividad laboral y iv) una empresa. En ese espacio, los jugadores profesionales desarrollan la actividad deportiva como una ocupación laboral, lo cual 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.

Por lo anterior, considera el Tribunal que en los fallos de la Cámara Nacional de Resolución de Disputas (CNRD) debe asumirse siempre la obligación de reconocer la dignidad del trabajador deportista y de evitar a toda costa su “cosificación”, esto sin desconocer la regulación deportiva, que es materialmente legítima, ajustando siempre el lenguaje de las providencias a los principios y valores constitucionales que la Corte resumió de la siguiente manera:

*“[...]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 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”.*¹

De otra parte, el Tribunal asume la regulación de la FCF y de la FIFA, así como los precedentes en la solución de conflictos en el campo deportivo en la medida en que esta no desconozca los principios constitucionales ya mencionados, ni impacte derechos fundamentales de quienes desarrollan la actividad del fútbol como desempeño laboral. Entiende además que, en lo tocante con los derechos deportivos, como relación entre los clubes, los mismos no afectan las posibilidades laborales de los jugadores, lo cual hace razonable y legal que se prevean mecanismos para equilibrar la competencia deportiva, y

¹ Corte Constitucional de Colombia. STC No. C-593 de 2014. M. P.: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

regular aspectos concretos de las relaciones entre aquellos. Por ello y en ese sentido, la Corte Constitucional ha considerado que:

“[...] Es entonces admisible que la ley contemple esas competencias reguladoras de las federaciones nacionales e internacionales en el campo deportivo. Sin embargo, es obvio que estas regulaciones no pueden desconocer los principios constitucionales, ni vulnerar los derechos fundamentales, ya que la Constitución es norma de normas. No se puede olvidar que los clubes deportivos son verdaderas empresas, por lo cual, las federaciones deportivas deben ser consideradas asociaciones de empresas, y sus reglamentos decisiones de empresa. No es pues admisible que los derechos constitucionales de los jugadores queden supeditados a estas decisiones empresariales, no sólo porque se desconocería la primacía de la Constitución y de los derechos de la persona, sino porque se estaría permitiendo un prohibido abuso de posición dominante de parte de esas asociaciones. Además, la Carta señala de manera inequívoca que la ley, los contratos, los acuerdos y los convenios laborales no pueden menoscabar la libertad, la dignidad, ni los derechos de los trabajadores. Con menor razón son admisibles regulaciones empresariales que vulneren esos valores.”²

Y mencionó 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. [...]”³

“[...] 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.”⁴

A efecto de la solución de la presente controversia, los árbitros consideraron adicionalmente 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 resaltó en este punto:

² Corte Constitucional de Colombia. STC No. C-320 de 1997. M.P.: Alejandro Martínez Caballero.

³ *Ibíd.*

⁴ *Ibíd.*

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

“[...]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.”⁵

Adicionalmente, es necesario poner de presente la regulación que el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, CST) contiene sobre la forma de terminación de los contratos, bajo el entendido de que la vinculación de los jugadores de fútbol a los clubes profesionales se realiza mediante un contrato de trabajo, este debe estar ajustado a la normativa local e internacional, para que cumpla con todos los requisitos exigidos. Al no existir una ley en Colombia que regule de manera específica esta actividad laboral, se debe determinar cómo feneció la relación que nos corresponde en este caso.

El artículo 61 del CST sistematiza la regulación sobre terminación del contrato de trabajo en 9 modalidades entre las cuales resultan relevantes, para el objeto del presente laudo, analizar las que aparecen listadas en los literales b); c); y h) del numeral primero, dejando claro que no existe elemento alguno que permita identificar una terminación del contrato por justa causa, ya que el Jugador no asistió al proceso y las partes no argumentaron ninguna de las causales contempladas en los artículos 62 y 63 del mismo Código, a saber:

“[...]
b) Por mutuo consentimiento
c) Por expiración del plazo pactado;
*h) Por decisión unilateral[...]*⁶

El mutuo consentimiento sucede, de acuerdo con la jurisprudencia y la doctrina, cuando las dos partes coinciden en la voluntad de terminación de la relación laboral. En este caso, una parte pone a consideración de la otra la terminación del vínculo, y la otra se acoge a tal propuesta, lo cual erige en esencial el elemento de la aceptación de una parte de la renuncia presentada por la otra, más cuando no se argumentan causales o hechos que constituyan justa causa para la decisión.

Cuando el contrato de trabajo se termina mediante la aceptación de una renuncia sin salvedades, se conforma el típico escenario del mutuo consentimiento. En caso de que el trabajador renuncie por escrito y el empleador no considere válido el contenido de esta, le corresponde a este efectuar las correspondientes salvedades, reclamos, rechazos, anotaciones y/o cobros, para precisar que no se está de acuerdo con las condiciones o circunstancias que llevaron a la terminación del mismo expuestas por la parte que termina

⁵ *Ibíd.*

⁶ Código Sustantivo del Trabajo. Congreso de la República de Colombia. Art. 61. D.O. No. 27.622 de 7 de junio de 1951.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

el contrato. Posteriormente no es posible argumentar dichos elementos porque constituiría un caso de violación del principio “*nemo auditur propriam turpitudinem allegans*”.

5.2 Las modalidades de terminación del contrato laboral

El Tribunal, para sustentar su decisión, abocó el análisis de las modalidades de terminación de los contratos de trabajo, así:

5.2.1 Terminación por expiración del plazo fijo pactado

Es la terminación normal de los contratos de trabajo a término fijo - como el suscrito entre el CLUB DEMANDANTE y el JUGADOR DEMANDADO- la regulación impone a la parte no interesada en continuar con el contrato, la notificación a la otra de su decisión de no continuar con el mismo, lo que debe hacerse con una anticipación de por lo menos 30 días, so pena de renovación automática del mismo⁷. Es claro que, en este tipo de relación laboral, desde que se inicia las partes conocen cuál es la fecha de terminación, así que en todo momento tienen claro hasta cuándo se extiende su vigencia. En el caso que nos ocupa el contrato concluyó antes del plazo pactado y por lo tanto no estamos ante esta modalidad de terminación.

5.2.2 Terminación por decisión unilateral

En esta modalidad, es necesario diferenciar con claridad - tal y como lo hacen los artículos 7 y 8 del Decreto 2351 de 1965 - los casos de terminación del contrato por justa causa y sin justa causa. Como en el caso concreto ya se precisó la inexistencia de justas causas de terminación, el Tribunal se ocupará de la modalidad de terminación unilateral y sin justa causa del contrato.

Es de anotar que si el trabajador hubiese tenido causales legales para alegar una terminación unilateral con justa causa imputable al empleador (auto despido o despido indirecto) debió proceder manifestando en su carta, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, pues posteriormente no pueden las partes alegarse válidamente casuales o motivos distintos. En el caso adujo “motivos personales”.

5.2.3 Terminación unilateral sin justa causa

Debe examinarse entonces por la terminación unilateral del contrato sin justa causa por parte del trabajador, pues fue este quien le propuso al empleador de manera expresa y escrita, como está probado en el proceso. Así las cosas, tenemos que la antigua legislación indicaba que:

⁷ *Ibíd.* Art. 46.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

“[...]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.”

Esta norma fue modificada mediante el artículo 20 de la Ley 789 de 2002, en la que se elimina el pago de esa indemnización. Por tanto, en estos casos, no existe hoy en la legislación del trabajo una indemnización a favor del empleador. Ahora bien, es de aclarar que continúa vigente la expresión 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.”

Teniendo en cuenta lo anterior, aunado al contenido de los artículos 46 y 47 del CST, 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.

5.2.4. Terminación por mutuo acuerdo

La cuarta modalidad de terminación del contrato es el mutuo acuerdo, entendido como el conjunto de actos o hechos jurídicos de las partes que tienen por objeto liberarlas de sus obligaciones mutuas y se conforma por el advenimiento de la voluntad de éstas. Tenemos que el contrato de trabajo tiene una naturaleza eminentemente consensual y como tal es lógico que pueda finalizar por voluntad conjunta de los sujetos que conforman la realidad negocial, pues no existe un hecho o norma que impida cesar su relación cuando así lo consideren. Fue por esta razón que el C.S.T. reguló (artículo 61) como una de las causas legales para dar por terminado el contrato de trabajo, el mutuo consentimiento.

Siendo así, y con la evidencia de que el mutuo consentimiento hace parte de las causas legales para dar por terminada la relación laboral, los modos de terminación del contrato se encontrarán circunscritos a las causas legales y a las justas causas, aun cuando estas últimas también se encuentran incluidas dentro de aquellas, requiriéndose en cada una un supuesto de hecho que genera la cesación de las obligaciones contraídas, que en el caso en análisis no es otro que la manifestación expresa y libre de vicios, por parte de cada una, de terminar el contrato.

Tal como se advirtió arriba, el contrato se terminó cuando el trabajador manifestó libremente su decisión de finiquitarlo y el empleador asintió a dicha voluntad mediante la aceptación de dicha renuncia.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

En el caso que nos ocupa, considera el Tribunal - por mayoría - que la terminación del contrato de trabajo de el JUGADOR lo fue por esta causa o modalidad, dado que este expresó en su carta de renuncia del 12 de octubre de 2018, que “...presento ante usted mi renuncia irrevocable al cargo que vengo ejerciendo como jugador de fútbol profesional de esta institución, por motivos personales” y agradeció la oportunidad brindada por el empleador. Cuatro días después, el empleador expresó en carta de 16 de octubre de 2018, que “...acepto su decisión de renuncia irrevocable. Por ende y a partir de la fecha de su renuncia, se finaliza toda relación contractual existente entre Las Partes”, lo citó a recibir la liquidación de su contrato laboral, lamentó la decisión unilateral del jugador y le auguró éxitos en su carrera deportiva.

Si el empleador hubiese pretendido en ese instante hacer valer las especialísimas estipulaciones del EJ FCF; si quería optar por cobrar indemnizaciones; si tenía la intención de imputar al JUGADOR conductas que causarían obligaciones a su favor; debió expresarlo en la respuesta a la renuncia. Es evidente que en ese momento le correspondía efectuar sus salvedades, reclamos, anotaciones y/o cobros, precisando que no estaba de acuerdo con las condiciones o circunstancias que llevaron a la terminación del contrato expresadas por el trabajador. El contrato terminó entonces el día 16 de octubre de 2018 y posteriormente no es posible para el empleador argumentar sus reparos o salvedades.

Entonces, con los anteriores elementos, no puede el Tribunal acogerse a la proposición simple de que cualquier club que firme un contrato con un jugador que haya rescindido su contrato sin causa justificada ha inducido al jugador profesional a la rescisión del contrato y por tanto se causa en forma directa, automática y objetiva la indemnización a favor del club inicial.

En este caso el Tribunal - por mayoría - efectuó una ponderación de la norma legal contrastándola con la norma del EJ FCF, que lo llevó a fallar como en efecto lo hace.

6. Sobre la aplicación de la legislación deportiva

El deporte, como actividad competitiva, está inevitablemente atravesada por el Derecho como concepto, ya que “quien participa en una competición o en un juego acepta previamente respetar un conjunto de normas, constituido por las reglas generales del juego y por las particulares de la competición”⁸. En ese sentido, se entiende que el deporte es una disciplina competitiva que necesita unas condiciones especiales para regular sus relaciones y que busca la protección tanto de los jugadores como de las instituciones deportivas. Aún así, vale la pena aclarar que este no es un ordenamiento jurídico autónomo, sino que se encuadra en el ordenamiento jurídico general del Estado⁹. Las particularidades que tiene el derecho deportivo se explican a través del concepto de la *especificidad del deporte*—en donde se afirma que el deporte es una expresión de una actividad que presenta unas

⁸ Eduardo Gamero. Fundamentos de derecho deportivo. Editorial Tecnos: Madrid. 55

⁹ *Ibíd.* 61.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

características propias, las cuales justifican e incluso exigen un tratamiento jurídico diferenciado y una serie de excepciones y exoneraciones respecto de los requisitos y exigencias que se aplican a otras actividades.

Cuando se busca dirimir un conflicto en el mundo del fútbol, este se presenta ante un tribunal arbitral a través de un pacto, en el que se especifica el ordenamiento jurídico aplicable y se dota de competencia a dicho órgano colegiado. Dependiendo de la jurisdicción y la magnitud del pleito, puede comparecerse ante instancias nacionales, como un panel designado por la Federación del país en el que acontecieron los hechos, o ante la Cámara de Resolución de Disputas (DRC, por sus siglas en inglés) o el Tribunal de Arbitramento del Deporte (TAS, por sus siglas en inglés). Por ejemplo, el artículo R58 del Reglamento del TAS dispone que:

“El Panel decidirá la disputa de acuerdo con las regulaciones aplicables y, subsidiariamente, las reglas de ley elegidas por las partes o, en ausencia de tal elección, de acuerdo con la ley del país donde se domicilie la federación, asociación u organismo deportivo relacionado que haya emitido la decisión impugnada o de acuerdo con las normas que el Panel considere apropiadas. En este último caso, el Panel motivará su decisión”.

Al respecto, puede traerse a colación la jurisprudencia del mismo Tribunal, donde en *CAS 2010/A/2196 Al Qadsia v. FIFA & Kazma FC*, en donde el Panel consideró que “las partes no han acordado la aplicación de ninguna ley nacional específica a los temas en juego. Se consuela en su conclusión por el hecho de que, en sus respectivas presentaciones, las partes se refieren exclusivamente a las regulaciones de la FIFA y la legislación suiza”. De esto se extrae una suerte de principio similar al *pacta sunt servanda*, en donde lo estipulado por las partes en la cláusula arbitral o su equivalente funcional es lo que ata, y a la vez limita, el rango de acción interpretativa del tribunal.

En Colombia, este pacto debe respetar la Constitución y la ley colombiana aplicable. Siguiendo este principio, el pacto arbitral del caso que nos atañe definió la norma aplicable en los siguientes términos: “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 del Football Association* (FIFA) y del FCF”.

De lo anterior, se entiende que los conflictos entre jugadores de fútbol y clubes deben considerar en todos los casos la legislación laboral del ordenamiento colombiano, que incluye, pero no se limita, al Código Sustantivo del Trabajo y a la Constitución Política de Colombia, con los desarrollos jurisprudenciales subsiguientes. En la relación entre los clubes y en lo no regulado por estas normas de orden público, deben considerarse el Estatuto del Jugador de la FIFA y el de la FCF, y las decisiones tomadas por la Cámara de Resolución de Disputas y el Tribunal de Arbitramento del Deporte en lo que corresponda.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

Todo lo anterior será evaluado “en sana crítica”¹⁰. Así, el ejercicio hermenéutico del árbitro de un conflicto deportivo se alimenta de varias fuentes que deben ser analizadas en un ejercicio consciente de ponderación.

En la aplicación de la normativa deportiva en un caso de terminación sin justa causa, se deben considerar además de la legislación laboral, los artículos pertinentes del Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA, en los que se describen obligaciones y consecuencias del incumplimiento de un contrato. Sobre el artículo 13, que versa sobre la estabilidad contractual como principio de los contratos de fútbol, este declara que “un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse sólo al vencimiento del contrato o de común acuerdo”. Aún así, en los dos apartados siguientes se explica que existe la rescisión de contratos por causa justificada, y que aquella no tiene ninguna consecuencia, sea esta indemnización de perjuicios o sanciones deportivas. En el caso en que la rescisión no sea bajo la bandera de la justa causa, la FIFA¹¹ estipula que:

*“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 artículo 20 y el anexo 2, salvo que 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 adecúen 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 la vigencia del contrato), así como la cuestión de si la rescisión del contrato se produce en un periodo protegido. 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. En cualquier caso, estas sanciones deportivas deberán surtir efecto a partir del comienzo de la siguiente temporada del nuevo club. El incumplimiento unilateral sin causa justificada o causa deportiva justificada tras el periodo protegido no implicará sanciones deportivas.”*¹²

6.1. Sobre la presunción de inducción

¹⁰ Considerando que no puede predicarse una doctrina probable o doctrina mayoritaria de TAS o DCR, a pesar de haber posiciones zanjadas pacíficamente sobre ciertas cuestiones.

¹¹ Algunas interpretaciones sobre la interpretación de la estabilidad contractual en la jurisprudencia pueden verse en Laudo: 2015/A/3953 & 3954. Stade Brestois 29 & John Jairo Culma v. Hapoel Kiryat Shmona FC & FIFA; Laudo: 2008/A/1519 – FC Shakhtar Donetsk (Ukraine) v/ Mr. Matuzalem Francelino da Silva (Brazil) & Real Zaragoza SAD (Spain) & FIFA CAS 2008/A/1520 – Mr. Matuzalem Francelino da Silva (Brazil) & Real Zaragoza SAD (Spain) v/ FC Shakhtar Donetsk (Ukraine) & FIFA.

¹² Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. Fédération Internationale de Football Association (FIFA). Art. 17.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

En cuanto a la presunción de inducción, esta se estableció en el artículo 17 numeral 4 del Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol y en el artículo 21 numeral 4 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA:

“[...] 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 [...]”.

En la misma norma se dispone que:

“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.”¹³

Algunas de esas consecuencias acarrear sanciones tanto para jugadores como para clubes, que podrían proceder siempre que se prueben las conductas y se entienda que su aplicación no es absoluta. En la interpretación sistemática que exige el arbitraje en la jurisdicción deportiva, las limitaciones de los derechos de los jugadores solo podrán ser válidas en tanto no vulneren la legislación nacional. Lo anterior teniendo especial consideración por los principios constitucionales, que reposan tanto en la Constitución Política como en la jurisprudencia, como el núcleo esencial del trabajo y el mínimo vital.

6.2 Sobre el periodo de negociación entre club y Jugador para la transferencia y el periodo protegido – Interpretación del Artículo 18 parágrafo 3 del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA

El Commentary Regulations for the Status and Transfer of Players¹⁴, texto oficial de la FIFA del año 2004, comenta algunos de los artículos del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA (RETJ FIFA) para comprender su finalidad y sentido. El documento explica de la siguiente manera la disposición en 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 que ya se ha vencido:

“Acercamiento al Jugador

¹³ Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores. Fédération Internationale de Football Association (FIFA). Art. 18 num. 3 y Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol art. 12.

¹⁴ 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=eeorr2eogoidxzlwhr8>

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

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 que su 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.”¹⁵*

De lo anterior se desprende que la regla de los seis meses, si bien permite que el jugador realice negociaciones con un nuevo club durante ese periodo, no lo habilita para que el contrato se termine de forma intempestiva o inusual y se debe esperar al cumplimiento del mismo, 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.

Adicionalmente, en *The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber* de Frans de Weger, se analiza la jurisprudencia de 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. Se estipula lo siguiente:

“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 Artículo 18 párrafo 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 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

¹⁵ *Ibíd.* 29.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

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 Artículo 18 par. 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 Artículo 18 par. 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 seis 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 contrato¹⁶ 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.”

La relevancia de esta aclaración se examinará en el acápite siguiente: Consideraciones específicas.

7. Consideraciones específicas

7.1. Sobre la terminación del contrato entre el JUGADOR DEMANDADO y el CLUB DEMANDANTE

Conforme al desarrollo del numeral 5.2 del presente fallo, la modalidad de terminación contractual que se dio en el caso en concreto fue una terminación de mutuo acuerdo. Una de las partes puso a consideración de la otra la terminación del vínculo a través de la carta de renuncia presentada por el Jugador al Club, en la que alegó que la terminación se daba por “motivos personales”, y que el Club se acogió a dicha propuesta sin salvedades, reclamos, rechazos, anotaciones y/o cobros. En efecto, en el documento denominado

¹⁶ Tanto el RETJ FIFA y el EJ FCF establecen que los contratos únicamente se terminarán por el vencimiento de este o de común acuerdo entre las partes (Art. 13 RETJ FIFA y Art. 18 EJ FCF).

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

“Aceptación carta de renuncia” que data del 16 de octubre de 2018, el representante legal del CLUB DEMANDANTE acepta la decisión de renuncia irrevocable del Jugador.

Si bien en dicho documento, el Club “se lamenta de la decisión unilateral de terminar su contrato laboral” [la decisión del Jugador], esto no constituye una salvedad, reclamo, rechazo, anotación y/o cobro que precisa que, aunque consiente la terminación del contrato, no está de acuerdo con las circunstancias expuestas por la parte renunciante que llevaron a la terminación del mismo.

Así, no hay lugar a ninguna sanción de naturaleza económica ni deportiva para el Jugador o para el nuevo Club, CLUB DEMANDANDADO, pues la terminación se subsume en el supuesto del mutuo acuerdo, eliminando así la posibilidad de siquiera discutir una indemnización económica solidaria por incumplimiento del contrato por parte del Jugador o indemnización por inducción del Club en la terminación de la relación laboral entre el Jugador y el club original.

7.2 Sobre la presunción de inducción y su inaplicabilidad en el caso en concreto

La presunción está claramente estipulada en el RETJ en su artículo 17.4 así:

“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”.
[Negrillas fuera del texto]

El artículo 17.5 del RETJ dispone en el mismo sentido:

“Se sancionará a toda persona sujeta a los Estatutos y reglamentos de la FIFA 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.”

Teniendo en cuenta el acervo probatorio, no se encuentra que el CLUB DEMANDADO haya logrado desvirtuar la presunción de inducción. En efecto, la terminación del contrato con el CLUB DEMANDANTE se dio el 16 de octubre de 2018 y el Jugador inicia su vínculo contractual con el CLUB DEMANDADO desde el 1 de Enero de 2019, por lo cual es claro que el CLUB DEMANDADO tenía el deber de informar al club original su intención de empezar las negociaciones con el Jugador. El CLUB DEMANDADO no desvirtuó la presunción según la cual el inicio de las negociaciones se dio antes de la terminación del contrato (16 de octubre de 2019).

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

No obstante, la aplicación de la presunción de inducción por parte del CLUB DEMANDADO pasa a un segundo plano, pues como se explicó en el apartado anterior, la terminación de la relación laboral entre el Jugador y el CLUB DEMANDANTE se dio en el marco del mutuo acuerdo. De conformidad con las normas citadas, art. 17.4 y 17.5 RETJ, la sanción por inducción sólo se configura cuando se da una rescisión del contrato por motivos diferentes al mutuo acuerdo o al vencimiento del plazo.

8. De la actuación del JUGADOR DEMANDADO durante el proceso y sus consecuencias

En virtud a lo relatado en los hechos del presente proceso, el JUGADOR DEMANDADO, no compareció al proceso en ninguna de sus instancias y tampoco justificó su inasistencia. A pesar de ser citado múltiples veces -por todos los medios a disposición del Tribunal- para surtir los trámites procesales y ejercer su derecho a la defensa, el Jugador irrespetó la jurisdicción deportiva e impidió la práctica de algunas de las pruebas solicitadas por las partes y decretadas por el Tribunal que eran necesarias para acreditar los alegatos y lograr la verdad procesal.

Es por lo anterior que, de acuerdo a lo determinado en el artículo 372 del Código General del Proceso, en su numeral 4 inciso final¹⁷, se determinará imponer una multa de cinco (5) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes por la inasistencia del JUGADOR DEMANDADO a la Audiencia Inicial, sin haber manifestado o justificado ante el Tribunal, las causas de no haber asistido.

De esta manera, el Jugador incurrió en un desacato e irrespeto palmario a la investidura de este Tribunal como parte de la jurisdicción nacional y deportiva, y como consecuencia de aquello, se resolvió imponer la sanción y multa anteriormente mencionada.

9. Sobre la condena en costas del proceso

Tal y como lo ordena el artículo 366 del CGP, las costas se acreditan con el pago de gastos ordinarios del proceso. Y las agencias en derecho, se fijará atendiendo la posición las tarifas que fije el Consejo Superior de la Judicatura.

El artículo 365 del Código General del Proceso dispone que se condenará en costas a la parte vencida, que la condena respectiva debe hacerse en la sentencia y que solo habrá lugar a dicha condena cuando en el expediente aparezca que se causaron.

¹⁷ “**ARTÍCULO 372. AUDIENCIA INICIAL.** El juez, salvo norma en contrario, convocará a las partes para que concurran personalmente a una audiencia con la prevención de las consecuencias por su inasistencia, y de que en ella se practicarán interrogatorios a las partes. La audiencia se sujetará a las siguientes reglas:

(...)

4. Consecuencias de la inasistencia.

(...)

A la parte o al apoderado que no concurra a la audiencia se le impondrá multa de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (smlmv).

CAPÍTULO TERCERO

DECISIÓN – PARTE RESOLUTIVA

En mérito de lo expuesto, el Tribunal de Arbitraje constituido para dirimir las controversias surgidas entre el CLUB DEMANDANTE, como parte demandante y el CLUB DEMANDADO y el JUGADOR DEMANDADO, como partes demandadas, administrando justicia por habilitación de las partes en nombre de la República y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

Primero. - DECLARAR que la terminación del contrato entre el CLUB DEMANDANTE y el JUGADOR DEMANDADO se dio bajo la modalidad de mutuo acuerdo, haciendo que las figuras de indemnización por incumplimiento contractual e inducción por parte del CLUB DEMANDANTE sean inaplicables al caso. Como consecuencia de lo anterior, se NIEGAN la totalidad de las pretensiones de la demanda.

Segundo. - Imponer multa de cinco (5) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV) al JUGADOR DEMANDADO, de acuerdo a lo establecido en el inciso final, del numeral 4 del Artículo 372 del Código General del Proceso.

Tercero. - 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.

Cuarto. - 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
LISANDRO PEÑA NOSSA
Presidente

Original Firmado
ENRIQUE BORDA VILLEGAS
Miembro

Original Firmado

Original Firmado

CNRD FCF 017-2019

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

JAVIER HERNÁNDEZ LÓPEZ
Miembro

LORENZO REYES GUERRERO
Secretario

Ref.: CNRD 017-2019 – Salvamento de voto Lisandro Peña Nossa

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

Con el acostumbrado respeto por las decisiones mayoritarias del presente Tribunal de Arbitraje, me permito formular el presente voto disidente. El voto se centra en el análisis de fondo que realizó el Tribunal acerca de la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo del JUGADOR DEMANDADO (en adelante el “JUGADOR”). En concreto, explicaré mi discrepancia respecto de la posición que se ha adoptado relacionada con la terminación de mutuo acuerdo.

- **Terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo**

El Tribunal en el presente caso determinó que la terminación unilateral y sin justa causa alegada por el demandante no prosperaba en razón a que se trataba de una terminación de mutuo acuerdo. Con el fin de brindar un punto de reflexión diferente a la presente controversia, en primer lugar, se abordará la terminación del contrato entre el CLUB DEMANDADO y el JUGADOR sin justa causa; y, en segundo lugar, presentaré una reflexión sobre la inducción a la terminación unilateral del contrato sin justa causa.

- (i) Consideraciones sobre la terminación del contrato entre el CLUB DEMANDANTE y el JUGADOR.*

Se debe tener en cuenta, que como lo señala el Contrato individual de trabajo suscrito entre el CLUB DEMANDANTE y el JUGADOR, este tendría como término de ejecución desde el 01 de enero de 2018 hasta el 10 de diciembre de 2018, es decir, durante este lapso el JUGADOR y el CLUB DEMANDANTE tendrían un vínculo contractual que no podía ser rescindido de manera unilateral por ninguna de las partes, a menos de tener una justa causa para tal acción.

Lo anterior, conforme al Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol (en adelante “EJ FCF”) artículo 18: “*Cumplimiento de contratos. Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá terminarse sólo al vencimiento del contrato o de común acuerdo*”, y artículo 20: “*Restricción a la rescisión de contratos durante la temporada. Un contrato no puede rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada salvo que medie justa causa*”.

En la misma línea el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA (en adelante “RETJ FIFA”) en el artículo 13: “*Un contrato entre un jugador profesional y un club podrá rescindirse solo al vencimiento del contrato o de común acuerdo*”, y artículo 16: “*Un contrato no puede rescindirse unilateralmente en el transcurso de una temporada*”.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

Teniendo en cuenta que se ha establecido jurisprudencialmente por parte de la *COURT OF ARBITRATION FOR SPORT* (en adelante “CAS”) que, con estas normas se busca la primacía del principio del mantenimiento de la estabilidad contractual, que representa la columna vertebral de la normativa en materia deportiva¹⁸.

Contando con este marco normativo y jurisprudencial y las pruebas del proceso, se tiene como cierto que el JUGADOR presentó el 12 de octubre de 2018 carta de renuncia por medio de la cual manifestó al CLUB DEMANDANTE lo siguiente: “*Por medio de la presente, quiero manifestar que presento ante usted mi renuncia irrevocable al cargo que vengo ejerciendo como jugador de futbol profesional de esta institución, por motivos personales”.* (subrayado fuera del texto).

Asimismo, el 16 de octubre de 2018, el representante legal del CLUB DEMANDANTE, procedió a aceptar la renuncia presentada por el JUGADOR, manifestando lo siguiente:

“En atención a su carta de fecha del 12 de octubre de 2018, mediante la cual informaba que por motivos personales renunciaba a su contrato laboral y su vínculo contractual con [el CLUB DEMANDANTE], por medio del presente documento acepto su decisión de renuncia irrevocable.

(...)

Lamentamos su decisión unilateral de terminar su contrato laboral con nuestra institución y le auguramos el mejor de los éxito en su carrera deportiva.”

Por lo anterior, y de acuerdo a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Jutsicia, como lo es en la sentencia SL 3338 de 2018, se dispuso lo siguiente:

“Sobre este particular, vale recordar que la renuncia es un acto espontáneo y libre del trabajador, quien manifiesta su deseo de no continuar con la ejecución del contrato de trabajo que lo ata al empleador por diversos motivos que pueden constituir, o no, una justa causa a favor de éste en los términos del literal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta renuncia, por sí misma, depende exclusivamente del querer del trabajador, sin que para su validez sea requerido el consentimiento o la aceptación del empleador.”

De esta manera, es pertinente manifestar que la renuncia presentada por el JUGADOR es de manera unilateral y sin justa causa, pues los motivos y explicaciones del anterior para terminar el contrato laboral con el CLUB DEMANDANTE, no hacen parte de las justificaciones que permite la Ley Laboral para que la terminación encuadre en una justa

¹⁸ Cfr. *COURT OF ARBITRATION FOR SPORT*. Laudo: 2015/A/3953 & 3954. Stade Brestois 29 & John Jairo Culma v. Hapoel Kiryat Shmona FC & FIFA; Laudo: 2008/A/1519 – FC Shakhtar Donetsk (Ukraine) v/ Mr. Matuzalem Francelino da Silva (Brazil) & Real Zaragoza SAD (Spain) & FIFA CAS 2008/A/1520 – Mr. Matuzalem Francelino da Silva (Brazil) & Real Zaragoza SAD (Spain) v/ FC Shakhtar Donetsk (Ukraine) & FIFA.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

causa y de igual manera, fue una iniciativa del JUGADOR sin que mediara un ofrecimiento por alguna de las partes.

Asimismo, y para profundizar en el punto anterior, es necesario tener en cuenta la Sentencia del 7 de febrero de 1996 con número de radicación 7836 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por medio de la cual se pone de presente lo siguiente:

“Acerca de este tema conviene aclarar que entendida la renuncia como el acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador rompe el contrato de trabajo, resulta claro que tal acto es del resorte exclusivo del operario pues nadie podría obligarlo a laborar si así no lo quiere, de manera que si el empleador se entera de la determinación, ha de entenderse que ésta produce todos sus efectos, sin que sea exigible el consentimiento patronal para su perfeccionamiento jurídico.

Cosa diferente, acontece cuando el empleado ofrece o pone en consideración de su patrono la renuncia, pues en dicha hipótesis la expresión unilateral no es rescisoria de por sí, sino que deja al arbitrio del empresario el que se concrete un mutuo consentimiento de terminación. En otros términos, si la renuncia se plantea como un mero ofrecimiento de terminación por acuerdo mutuo no pone fin al vínculo por sí misma y la retractación es viable en cualquier tiempo anterior a la aceptación patronal, mientras que si la dimisión se propone en su sentido normal, vale decir con carácter definitivo y con independencia del querer empresarial, produce desde su notificación un inmediato efecto desvinculante, de ahí que para que valga la revocatoria, ésta debe ser consentida en forma expresa o implícita por el empleador.“

Es en virtud de lo anterior, que el JUGADOR al presentar su renuncia de manera irrevocable, como se puede observar en la renuncia del 12 de octubre de 2018, esto conlleva a que la terminación tenga un carácter unilateral y que por más de que medie aceptación de parte del CLUB DEMANDANTE, esto no conlleva a que se configure un mutuo acuerdo para dar por terminado el contrato.

En conclusión, se puede constatar que el JUGADOR rescindió el contrato de manera unilateral sin justa causa dado que, dio por terminado el contrato el día 12 de octubre de 2018 sabiendo que el mismo vencía hasta el 10 de diciembre de 2018. Aunado a esto, de las pruebas del proceso se tiene que el JUGADOR en su carta de renuncia resaltó que terminaba el contrato de manera irrevocable, por motivos personales y tampoco se aportaron pruebas que permitieran determinar que ésta decisión, por parte del JUGADOR tuviera justa causa, teniendo en cuenta que el acervo probatorio apuntaba a la inducción de terminación unilateral cumpliéndose los presupuestos del numeral 4 del artículo 21 del EJ FCF, dado que la verdadera motivación del jugador para terminar el contrato fue suscribir otro con el CLUB DEMANDADO (en adelante “CLUB DEMANDADO”).

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

(ii) *Consideraciones sobre la inducción a la terminación unilateral del contrato sin justa causa:*

En este aspecto es necesario señalar que en el EJ FCF se estableció que hay una presunción de inducción por parte del club que suscriba un contrato con un jugador que haya rescindido su contrato sin justa causa y se cita: EJ FCF artículo 21 numeral 4 y del RETJ FIFA artículo 17 numeral 4 rezan: “[...] *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 [...]*”.

Asimismo, en citada norma, que “*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*”, RETJ FIFA artículo 18 numeral 3, en igual sentido el artículo 12 del EJ FCF.

Lo anterior, acorde a lo manifestado en la jurisprudencia de *the Dispute Resolution Chamber*, donde se ha dicho que, el club nuevo que desee contratar con el jugador, está en la obligación de tomar todas las medidas necesarias de debida diligencia para evaluar la situación contractual del mismo¹⁹, y esto dado que:

“...un profesional solo tendrá la libertad de celebrar un contrato con otro club si su contrato con su club actual ha expirado o debe expirar dentro de los seis meses, dicha disposición particular solo puede verse como un derecho para el jugador y de ninguna manera puede entenderse como una exoneración para un club potencial de su deber de cuidado que consiste en contactar por escrito al club actual de un jugador antes de entablar negociaciones contractuales con un jugador²⁰.”

Por otro lado, en la jurisprudencia del CAS se ha señalado que:

“...las acciones y el conocimiento del club en el momento de la firma son relevantes, ya que el Jugador rescinde su contrato con el antiguo club en este momento a más tardar. Esta interpretación cumple con la jurisprudencia del CAS en la medida en que en todos los casos en que se consideró que el nuevo club indujo al jugador, era evidente que el nuevo

¹⁹ Cfr. *THE DISPUTE RESOLUTION CHAMBER*. Laudo: aprobado en Zurich, Suiza, el 27 de noviembre de 2014. Párr. 28.

²⁰ *Ibidem*. Párr. 30.

club sabía o debería haber sabido sobre la situación contractual del jugador en el momento de la firma²¹.”

En ese sentido, se ha establecido que, de una parte, el club tiene la obligación de contactar al club donde el jugador tiene un contrato que ya venció o está por vencer y que dicha obligación debe ser revisada por el Tribunal a la luz de las acciones y conocimiento que tenía el club antes de la suscripción del contrato. Exceptuando los casos en los que el jugador actúa de mala fe y no informa la rescisión del contrato y se está en los plazos para negociar.

Ahora, en el presente caso, esta obligación debía realizarse con diligencia debido a que el JUGADOR rescindió el contrato que lo vinculaba con el CLUB DEMANDANTE de manera unilateral y al irse para otro equipo podía estar inmerso en la presunción de inducción.

Para lo anterior, como consecuencia de la terminación unilateral sin justa causa se trae a colación lo señalado en el EJ FCF:

Artículo 21 numeral 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”.*

Artículo 21 numeral 3: *“[...] 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”.*

En igual sentido se refiere el artículo 17 del RETJ FIFA.

En ese aspecto, dado que la propia norma señala que el caso de terminación unilateral del contrato por una de las partes, esta tiene que pagar indemnización junto con el nuevo club sin que se requiera estipulación contractual.

Ahora, para entrar a revisar qué debe entenderse por indemnización, es necesario resaltar la jurisprudencia que ha señalado que este es un medio eficiente para garantizar que las partes respeten debidamente el principio de estabilidad de los contratos²². Exponiendo además que la indemnización es una responsabilidad conjunta y solidaria del nuevo club y el jugador,

²¹ COURT OF ARBITRATION FOR SPORT. Laudo: 2005 / A / 916. AS Roma v. FIFA; Laudo: 2010 / A / 2196. Al Qadsia v. FIFA & Kazma SC; Laudo: 2013 / A / 3093. Al Nasr Sports Club v. Ismaël Bangoura & FC Nantes.

²² Cfr. THE DISPUTE RESOLUTION CHAMBER. Laudo: aprobado en Zurich, Suiza, el 4 de abril de 2007. Párr. 31.

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

señalando que la responsabilidad del nuevo club del jugador es independiente de la cuestión de un posible incentivo al incumplimiento contractual²³.

Además, hay que tener presente que cada petición de indemnización por incumplimiento de contrato tiene que ser revisada caso por caso, dejando al cuerpo decisorio la facultad de decidir *ex aequo et bono*, cuando corresponda²⁴. Por lo que, “*al calcular la indemnización adeudada, el órgano jurisdiccional deberá determinar el daño sufrido por la parte perjudicada, teniendo en cuenta las circunstancias del caso único, los argumentos planteados por las partes y las pruebas presentadas*”²⁵.

También se ha estipulado que cuando las partes no acuerdan un monto específico, la compensación por una violación unilateral y una terminación prematura se calculará teniendo en cuenta al artículo 17 numeral 1 de RETJ FIFA.

Ahora bien, por otro lado, sobre la inducción, el artículo 21 numeral 5 del EJ FCF que: “*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*”. Esto en concordancia con el artículo 17 numeral 5 del RETJ FIFA.

En lo que tiene que ver con el club, el numeral 4 del artículo 21 hace especial referencia al mismo:

“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.”

Se ha determinado que la parte que rescinda unilateralmente el contra sin justa causa tiene una serie de sanciones deportivas, estipuladas así, artículo 17 numeral 3 del RETJ FIFA:

²³ Ibidem. Párr. 34; *COURT OF ARBITRATION FOR SPORT*. Laudo: 2015/A/3953 & 3954. Stade Brestois 29 & John Jairo Culma v. Hapoel Kiryat Shmona FC & FIFA. Párr. 52.

²⁴ Cfr. *THE DISPUTE RESOLUTION CHAMBER*. Laudo: aprobado en Zurich, Suiza, el 4 de abril de 2007. Párr. 38.

²⁵ *COURT OF ARBITRATION FOR SPORT*. Laudo: 2008/A/1519 – FC Shakhtar Donetsk (Ukraine) v/ Mr. Matuzalem Francelino da Silva (Brazil) & Real Zaragoza SAD (Spain) & FIFA 2008/A/1520 – Mr. Matuzalem Francelino da Silva (Brazil) & Real Zaragoza SAD (Spain) v/ FC Shakhtar Donetsk (Ukraine) & FIFA. Párr. 85

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

“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.

El período protegido, según el EJ FCF es: *“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 EJ FCF 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 el presente caso, hay que tener en cuenta que el JUGADOR nació el XXXXX, y que el contrato entró en vigor el 1 de enero de 2018, fecha en la cual el JUGADOR tenía 27 años. Para el momento en que el JUGADOR rescinde el contrato estaba en la primera temporada desde la entrada en vigencia del contrato, por lo que, podía ser sancionado con una restricción de cuatro (4) meses en su elegibilidad para jugar en cualquier partido oficial, con las condiciones señaladas en el artículo 17 numeral 3 del RETJ FIFA.

Después de hacer el estudio fáctico, probatorio y jurídico, se extracta que el CLUB DEMANDADO, no pudo desvirtuar la presunción de inducir al jugador, sumado a que no llevo a cabo su obligación de comunicarse con el CLUB DEMANDANTE, con el fin de informarle su intención de negociar y posteriormente contratar con al JUGADOR DEMANDADO, por lo que se puede concluir que tal club indujo a la ruptura contractual

CLUB DEMANDANTE vs. CLUB DEMANDADO y JUGADOR DEMANDADO
Presunta terminación unilateral y sin justa causa de un contrato de trabajo

del contrato laboral que tenía el JUGADOR DEMANDADO con el CLUB DEMANDANTE.

Finalmente, he de agregar que el tribunal no tuvo en consideración aplicar las normas deportivas debido a que prefirió emplear normas del Código Sustantivo Laboral y la Constitución Política colombiana, señaló que “...*el Tribunal asume la legislación de la FCF y de la FIFA, así como los precedentes en la solución de conflictos en el campo deportivo en la medida en que esta no desconozca los principios constitucionales, ya mencionados, ni impacte derechos fundamentales de quienes desarrollen la actividad del fútbol como desempeño laboral*”. Sin embargo, nótese que no se detuvo a reflexionar sobre cuáles disposiciones resultan contrarias a la Constitución y por qué, recordemos que una inaplicación de una norma por inconstitucional debe hacerse para el caso en particular y expresarse las razones por las que se vulnerarían derechos fundamentales, por lo que, este razonamiento no debe hacerse en abstracto como ocurre en las consideraciones del Tribunal sino para el caso en concreto.

Lisandro Peña Nossa
Arbitro