



Observatorio
Laboral
Pontificia Universidad Javeriana



Entender la vinculación de Directores Técnicos y Entrenadores a la Luz del Derecho Laboral Colombiano

Documento de trabajo 9.

Febrero 2023





Serie Documentos de Trabajo 2023

Edición digital febrero de 2023.

Observatorio Laboral

Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana

Cra. 7 No. 40-62 Bogotá, Colombia- Tels: (571) 320 8320 Ext. 2379 - 2428

Corporación Excelencia en la Justicia

Calle 94a No. 13-59 Of. 403 Bogotá, Colombia- Tels: (571) 312-4574579

Autores

Iván Camilo Jiménez Uribe

Dirección Observatorio Laboral

Juan Pablo López Moreno, Juliana Morad Acero, Carlos Barco Alzate y Hernando Herrera Mercado.



Entender la vinculación de Directores Técnicos y Entrenadores a la Luz del Derecho Laboral Colombiano

Jiménez Uribe, Iván Camilo¹

Tabla de contenido

Resumen.....	iv
Calentamiento: Cómo entrelazar las Normas Constitucionales y Legales con los Reglamentos Privados.....	iv
Definir el Equipo: ¿Quién es un Entrenador? Concepto, licenciamiento y los fallidos intentos de regular la actividad profesional en Colombia.....	vi
El Plan de Juego: Reglas Aplicables a los Contratos de los Entrenadores....	ix
Formalidad en el Contrato de Trabajo.....	x
Debida Diligencia en la Vinculación.....	x
Duración del Contrato.....	xi
Periodos de Pago en el Contrato.....	xi
Rescisión o Terminación del Contrato.....	xii
Prevalencia frente al Derecho de Asociación y Negociación Colectiva.....	xiv
Controversias en la Cancha: Reglas Aplicables para Resolver Disputas entre Entrenadores y Clubes.....	xv
Competencias entre la Justicia Ordinaria Laboral y la Justicia Deportiva.....	xv
Mecanismos para Exigir el Pago de Obligaciones luego de la Resolución de Disputas.....	xvii
Pitazo Final: Conclusiones.....	xviii
Bibliografía.....	xix

¹Iván Camilo Jiménez, Abogado, Pontificia Universidad Javeriana. Especialista en Derecho Laboral, Pontificia Universidad Javeriana. Especialista en Seguros y Seguridad Social, Universidad de la Sabana. Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, Pontificia Universidad Javeriana. Profesor titular de derecho laboral, semillero de investigación en derecho laboral, régimen contributivo en salud y del seminario de investigación en estructura contractual, competitividad y conflictividad laboral, Facultad de Ciencias Jurídicas de la pontificia Universidad Javeriana. Miembro del Colegio Nacional de Abogados Especializados en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, la Red E-Lat y la Asociación Colombiana de Derecho Deportivo.



Resumen

Los entrenadores y directores técnicos son personas esenciales en el fútbol y en general, en cualquier deporte. Son habitualmente los hombres de la polémica, quiénes toman decisiones trascendentales que pueden ser la clave de un resultado positivo, de una debacle deportiva o de una controversia mediática. En el fútbol, lo entendemos como una actividad profesional que, en amplio margen -al menos en el fútbol masculino- es dominada por ex jugadores profesionales, como si por arte de magia, esta profesión se convirtiera en su plan del futuro para no tener una jubilación temprana, o para no vivir una vejez difícil por no haber ahorrado lo suficiente durante el profesionalismo como futbolistas. Sin embargo, se trata de una actividad cada vez más *profesionalizada*, cada vez más exigente y abierta a la presencia de personas capacitadas que se amplía cada vez más a nivel mundial. Detrás de la persona que se ubica a veces en el banquillo y a veces de pie, pero no para calentar, sino para dar instrucciones a los once jugadores o jugadoras que se encuentran dentro de la cancha, se encuentran recientemente las exigencias de un proceso de licenciamiento, además de una regulación muy específica, sobre la forma en que debe vincularse a un club profesional.

En este escrito pretendemos entender y explicar estas reglas, este régimen de los entrenadores de fútbol profesional a la luz del derecho laboral colombiano.

Calentamiento: Cómo entrelazar las Normas Constitucionales y Legales con los Reglamentos Privados

Antes de empezar, es importante tener claridad que, aunque comúnmente, para resolver las diferentes controversias que versan en el fútbol profesional se hace necesario recurrir a reglamentos privados, esta situación no ha sido ajena a la regulación estatal, pues por lo menos en Colombia, han sido recurrentes los pronunciamientos judiciales que confirman la forma de entrelazar estos reglamentos privados con las normas del orden nacional. Tanto así, que por ejemplo, la Corte Constitucional tiene una serie de sentencias que constituyen una línea jurisprudencial sobre el derecho al trabajo de los futbolistas profesionales, y que en tanto, la Corte Suprema de Justicia ha resuelto distintas disputas laborales entre jugadores y clubes y entre



entrenadores y clubes que sirven para confirmar, que los reglamentos privados no se encuentran por encima de la legislación local (Jiménez, 2017).

A pesar de lo anterior, es importante entender como lo señaló la Corte Constitucional de manera incipiente en la Sentencia T-498 de 1994, para afirmar que en principio, en la resolución de disputas deportivas, han de preferirse las normas privadas, inclusive mencionando que debían resolverse en orden según las normas contractuales, luego las estatutarias y en últimas con las normas legales. Lo anterior sin perjuicio de que estas disposiciones de carácter privado no puedan ser objeto de abuso y que no puedan contrariar derechos constitucionales. (Sentencia T-498 de 1994 , 1994). Se trata entonces de un ejercicio de autonomía de la voluntad privada, limitado por el respeto al orden constitucional y legal, en el caso de Colombia, pero ampliamente protegido por ser un ejercicio del derecho de los contratos y del derecho fundamental a la libre asociación y la libertad de empresa como lo señaló también en su momento la Corte Constitucional en la Sentencia C-287 de 2012 (Sentencia C-287 de 2012, 2012).

Es decir, que, en este caso, *“el derecho de libre asociación se encuentra en la base de las organizaciones deportivas creadas por los particulares con el objeto de promover y regular la practica social e individual del deporte”* (Sentencia C-226 de 1997, 1997), y que entonces se entrelaza con la legislación y la constitución colombiana por la misma necesidad de que los derechos, cualquiera que estos sean, tienen sendas limitaciones. Prueba de ello, son las Sentencias C-320 de 1997 y T-740 de 2010, que se pronunciaron sobre el Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol, para poner de presente aquellas partes que resultaban contrarias al ejercicio de derechos constitucionales, incluyendo una obligación incluida en esta última sentencia que ordenó inaplicar tales disposiciones reglamentarias privadas, para terminar con las reformas al Estatuto que se dieron en el año 2011, y posteriormente irradiaron también en las modificaciones de los años 2013, 2015, 2017 y recientemente en 2018. (Jiménez, 2017).

Al final entonces, es clave entender, que la regulación del fútbol, y que estudiaremos sobre entrenadores, no será ajena a la regulación laboral y constitucional colombiana, sino que por el contrario, debe encontrar la forma de hacerse compatible a ella, so pena, de que con el tiempo, termine siendo modificada, tal y como se dio con los casos previamente citados de los



futbolistas profesionales. Por esta razón, es vital entender la forma en que se entrelazan las normas constitucionales y legales con los reglamentos privados, para poder descifrar la realidad de lo que debería ser el ejercicio de la profesión de los entrenadores de fútbol. En este escrito entonces, haremos un gran esfuerzo por explicar al lector de la manera más sencilla posible, los elementos de la vinculación de entrenadores deportivos a la luz de las normas laborales colombianas.

Definir el Equipo: ¿Quién es un Entrenador? Concepto, licenciamiento y los fallidos intentos de regular la actividad profesional en Colombia

Teniendo claro el panorama anterior, donde precisamos que los reglamentos privados que regulan las organizaciones deportivas, entiéndase federaciones, clubes deportivos y competencias deportivas, no han de confrontarse ni ser opuestas a las normas legales y constitucionales, sino que por el contrario, además de preferirse para resolver conflictos, deben ser ajustadas al ordenamiento legal, comprende entender el concepto de quiénes protagonizan el presente escrito: entrenadores y entrenadoras de fútbol profesional.

A falta de una disposición legal que contenga la definición, pues la Ley 181 de 1995 y el Decreto Único del Sector Deporte (Decreto 1085 de 2015) apenas y mencionan vagamente a los entrenadores, se hace necesario acudir a la reglamentación privada, principalmente a la contenida en el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores, que es aplicable desde la FIFA a todas las federaciones que la conforman, entre estas a la Federación Colombiana de Fútbol y por ende a los clubes de fútbol profesional que la conforman. Allí, contamos con una definición de entrenador que se define por dos criterios, a saber: i) Un **criterio sustancial o material** sobre el ejercicio profesional de la persona y que comprende en que la persona realice actividades como entrenador, esto es, jugadores y/o jugadoras, seleccionar jugadores y/o jugadoras para partidos y competencias, o tomar decisiones durante los partidos; y ii) Un **criterio formal** que refiere a cualquier persona cuyo empleo requiera, según las reglas normativas de su país, estar en posesión de una **licencia de entrenador**. (FIFA, 2021)



Ahora bien, cuando se trata de actividades en el marco del fútbol profesional y de las reglas sobre vinculación de entrenadores a clubes profesionales, debemos sumar otro par de criterios, que comprenden que la persona perciba por su actividad un monto superior a los gastos que realmente les genera su profesión -es decir, sus gastos- y cuente con un contrato con un club profesional (FIFA, 2021). Esto último, por supuesto, comprenderá analizar con beneficio de inventario, aquel aspecto relacionado con el contrato, pues no quiere decir que en ausencia de contrato -o que en el desempleo- se deja de considerar a la persona como un profesional, sino simplemente que la ausencia de ingresos provenientes de un contrato, hace inaplicables las reglas de vinculación previstas por la FIFA para entrenadores y entrenadoras de fútbol.

En la medida en que una de las posibilidades de ser entrenador o entrenadora profesional consiste en tener una licencia, es importante precisar que hasta el momento se trata de un ejercicio de licenciamiento privado. El objetivo, ha sido construido con la finalidad de profesionalizar la actividad cada vez más, y permitir que quienes adquieren la condición de entrenadores o entrenadoras, tengan un nivel de formación alto que garantice un alto rendimiento de sus deportistas. Así, tenemos por ejemplo una Convención sobre Titulaciones Técnicas en la UEFA (UEFA, 2020) y una Convención de Licencias de Entrenadores de la CONMEBOL (CONMEBOL, 2020), que exigen que los entrenadores y entrenadoras que participan en sus competencias se encuentren avalados a nivel continental para entrenar con el nivel de calidad requerido, con la obligación adicional de renovar tales licencias. Se trata de exigencias de carácter privado para los entrenadores que, en Latinoamérica, participen con los clubes profesionales en competencias CONMEBOL (eliminarias de la Copa Mundo, Copa América, Copa Libertadores, Copa Suramericana, entre otras), a través de un mecanismo de licencias que certifican su capacidad profesional y que deben actualizarse, como si fueran una especie de matrícula profesional para ejercer su actividad laboral. Incluso, estos reglamentos, dada su novedad, contienen reglas para permitir a los entrenadores con contratos de trabajo obtener licencias provisionales para competir mientras obtienen la licencia principal. Por su parte, en Colombia, la Federación Colombiana de Fútbol, tiene publicada en su página web su reglamento sobre las licencias de entrenadores deportivos, en un ejercicio de replica del modelo continental (FCF, 2020).



Es importante entonces resaltar, que en Colombia se han efectuado ya tres objeciones presidenciales por inconstitucionalidad a los intentos legislativos por regular la profesión de los entrenadores y entrenadoras de fútbol, que han terminado siendo objeto de análisis por parte de la Corte Constitucional y de los cuáles podríamos tener como conclusiones más importantes para lo que trabajaremos en el presente escrito las siguientes:

i) Que es viable para el legislador colombiano establecer criterios específicos para el ejercicio de una determinada profesión, como la de los entrenadores de fútbol y reconocerla como una profesión y regular su ejercicio, pues tiene métodos propios y un componente interdisciplinario, así como una teoría que la rige. . (Sentencia C-307 de 2013, 2013).

ii) Que, aunque puede existir un colegio que regule la profesión, la función de este colegio ha de ser diferente a la de una agremiación o asociación que representa los intereses de los entrenadores, sino que debe regular como tal el ejercicio de la profesión. A su vez, las agremiaciones, asociaciones o sindicatos que se conformen por los entrenadores tendrán representación de sus afiliados y/o asociados por la vía del derecho a la libre asociación. (Sentencia C-074 de 2018, 2018).

iii) Que el ejercicio de la profesión no se puede limitar si se cumplen los requisitos legales establecidos y que en caso de querer generarse alguna incompatibilidad por algún tipo de situación legal, debe respetarse el principio de presunción de inocencia, de modo que solo podrán excluirse de la profesión persona que tengan una sanción legal confirmada que les impida ejercerla, luego de agotado el procedimiento correspondiente en garantía del debido proceso. (Sentencia C-307 de 2013, 2013).

iv) La legislación que se cree, debe respetar el principio de legalidad en materia tributaria, respecto de tasas o tributos que se realicen sobre el licenciamiento. (Sentencia C-490 de 2019, 2019)



Con base en estos intentos legislativos, las objeciones presidenciales y las tres decisiones de la Corte Constitucional, al final en junio de 2020 se concilió un texto de un proyecto de Ley en Cámara y Senado que a la fecha no se ha convertido en Ley (Congreso Visible, 2020), lo que quiere decir que a la fecha el ejercicio de la profesión de entrenador o entrenadora de fútbol profesional en Colombia no está sujeto a una regulación legal, sino a las exigencias de licenciamiento privadas, que ha previsto la Federación Colombiana de Fútbol y la CONMEBOL.

El Plan de Juego: Reglas Aplicables a los Contratos de los Entrenadores

Lo primero que debemos aclarar en este punto es que la vinculación de los entrenadores, por supuesto, habrá de regirse por las reglas aplicables a la vinculación de personas naturales en Colombia, de modo que si en el ejercicio del día a día los clubes o federaciones ejercen actividades de subordinación frente a los entrenadores, la relación debería entenderse como una relación de trabajo, pues se tendrían los tres elementos para su existencia conforme al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que consisten en contar con la subordinación, la remuneración y la prestación personal de un servicio. Ahora bien, al igual que como ocurre con los futbolistas, aunque por vía legal el artículo 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, darán lugar a la aplicación de los mínimos legales irrenunciables propios del contrato de trabajo cuando existen subordinación, remuneración y prestación personal del servicio, que materialmente existirá una diferencia entre estos elementos y el ejercicio profesional adecuado. ¿La razón? Los reglamentos privados, exigen que esta vinculación entre entrenadores y clubes esté regulada de una manera muy especial, así como sucede con los futbolistas profesionales, a quienes se les exigen por vía de reglamentos privados contratos de trabajo a término fijo para poder ser inscrito en una competencia (Jiménez, 2017).

Por esta razón, comprende evaluar todos los aspectos exigidos por disposiciones de la FIFA y aplicables a todos sus afiliados para la vinculación de entrenadores y entrenadoras de fútbol, y que al final son los que se armonizan según los aspectos con la regulación laboral colombiana en particular, los que podríamos resumir de la siguiente manera:



Sección 1.01 Formalidad en el Contrato de Trabajo

La reglamentación habla del contrato de trabajo, pero no lo define como tal, por lo que su aplicación se dará a lo que cada país determine que es un contrato de trabajo. Sin embargo, si se requiere que el contrato conste por escrito y que tenga claridad sobre el objeto del contrato, derechos y obligaciones de las partes, remuneración, duración del contrato y que esté firmado por las partes. Lo anterior, ya supone una diferencia en relación con la legislación colombiana, pues para el ejercicio material de la profesión de entrenador o entrenadora, se excluirá la regulación sobre el contrato de trabajo verbal del artículo 38 del C.S.T. y la aplicación de la relación de trabajo por primacía de la realidad conforme lo prevén los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el contrato de trabajo debe ser escrito y por ende, se registrará además de lo previsto en la reglamentación FIFA por lo previsto en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, para los contratos de trabajo escritos. Esto en sí, no impide la existencia de un contrato verbal con un entrenador o de un evento en que el entrenador pueda reclamar la existencia real de un contrato de trabajo por estar prestando personalmente un servicio, estar subordinado y tener derecho a una remuneración, pues claro está, que si se presentan estos casos se les dará efecto legal, empero, no podrán figurar como entrenadores en los partidos oficiales si los contratos no están escritos.

Adicional a la exigencia de que el contrato conste por escrito, se exige la identificación de cualquier intermediario o representante que haya participado en la negociación del contrato, cosa que lo hace diferente de los ejercicios de intermediación en la legislación laboral colombiana, donde quien hace la intermediación debe ser una agencia o empresa especializada para esta actividad de intermediación laboral.

Sección 1.02 Debida Diligencia en la Vinculación

Para la vinculación de un entrenador o entrenadora profesional, en este caso, se exigirá una gestión de debida diligencia, para garantizar por una parte, que el entrenador o entrenadora a contratar cumpla con los requisitos necesarios para ser vinculado, empezando por la licencia para entrenar válida para la competencia y los permisos migratorios que deben tramitarse, lo que



va en línea en todo caso con las normas migratorias colombianas que exigen que los extranjeros que vienen a trabajar en Colombia cuenten con una visa o permiso que permita trabajar.

En este caso, además, se aclara que la validez del contrato no puede depender de la concesión del aval migratorio que permita trabajar o de la obtención de la licencia. Lo anterior, supone ir en línea de las normas migratorias de cada país e incluso con las reglas relativas al ejercicio de profesiones reguladas (a pesar de que en este caso no estamos frente a una profesión regulada), pues debe entenderse que quien adelanta la gestión de vinculación no solo debe cerciorarse de que la persona pueda permanecer en el país de contratación válidamente para trabajar, sino que debe apoyarlo en la obtención de la visa, circunstancia que también ocurre con profesiones reguladas, donde se debe garantizar por el empleador que la persona tenga los permisos y licencias para ejercer su actividad profesional.

Sección 1.03 Duración del Contrato

En este punto, es importante precisar que, aunque la reglamentación FIFA simplemente señala que se debe acordar por escrito en el contrato, su duración, no exige una duración específica. Por esta razón, nada obsta para utilizar cualquiera de las tres modalidades de duración del contrato de trabajo existentes en Colombia, es decir, a término fijo, indefinido o por duración de la obra o labor. Sin embargo, por la misma naturaleza del trabajo a desarrollar y por las reglas que se tienen para rescindir los contratos, lo usual y lo más práctico para hacer compatible la reglamentación FIFA con las normas colombiana es celebrar contratos a término fijo, de modo que podrán ser contratos inferiores a un año, o de un año a tres años según las necesidades o que se acuerden contratos por duración de la obra o labor correspondiente al campeonato. Así mismo, el contrato normalmente se programará para que la fecha final coincida con la de finalización de la competencia en la que se esté participando.

Sección 1.04 Periodos de Pago en el Contrato



En éste punto, la reglamentación FIFA no exige un periodo de pago específico para el reconocimiento de las obligaciones laborales, de modo que en Colombia, los salarios y prestaciones se deberán pagar en los términos que indica la Ley, esto es, el salario a más tardar al final del mes, los recargos por trabajo suplementario a más tardar con la nómina del mes siguiente al que se trabajan, la prima de servicios el 30 de junio y el 20 de diciembre de cada año, las cesantías a la terminación del contrato o consignarse anualmente antes del 14 de febrero y los intereses sobre las cesantías antes del 31 de enero. No obstante, la reglamentación FIFA es muy clara al señalar que no se tendrán como válidas las cláusulas que permitan un plazo adicional para el pago, es decir, que no son válidos aquellos periodos denominados como periodos de gracia en beneficio del club o la asociación que vincule al entrenador.

Así las cosas en línea con los objetivos de cumplimiento en los pagos, el incumplimiento en el pago no solo es una justa causa para rescindir o terminar el contrato, sino que puede sancionarse a los clubes que tengan los pagos que retrasados frente a sus entrenadores de más de 30 días. Para esta sanción, se requerirá que el entrenador o entrenadora requiera en mora al club, manifestándole por escrito de su incumplimiento y otorgándole un plazo de diez días como mínimo para que el club cumpla al cabo de lo cuál se podrá ejercer el derecho a pedir la sanción a la parte que incumple. En este caso, se prevé que pueda existir una advertencia, un apercibimiento y una multa en contra del club que incumple, siendo además claro que las sanciones se pueden poner de manera acumulativa y que se castigan con la pena más severa en caso de reincidencia.

Sección 1.05 Rescisión o Terminación del Contrato

La rescisión del contrato es un concepto que en Colombia entendemos desde el derecho civil y que normalmente entendemos como la forma en que se deja sin efecto un contrato. En este caso, al no existir este concepto legal en Colombia y al ser las normas laborales de orden público, la rescisión sería equiparable a la terminación del contrato y por ende las reglas relativas



a la rescisión del contrato del entrenador deportivo deben hacerse compatibles con las reglas de terminación de los contratos de trabajo.

Así las cosas, la regla general en este punto acorde con la FIFA es que el contrato solo puede rescindirse o terminarse por la llegada de su fecha de vencimiento (lo que refuerza nuestra posición de que el contrato debería celebrarse a término fijo o por obra o labor por la practicidad) o por mutuo acuerdo de las partes, es decir que procedente las terminaciones acorde con lo previsto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo y el literal b) del artículo 61.

De igual manera, es posible para cualquiera de las partes terminar el contrato de manera anticipada y con justificación -lo que hace que no haya derecho a una indemnización- cuando confluyan las causales previstas para terminar el contrato, que a nuestro entender podrían ser cualquiera de las previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (por ajustarse a la legislación laboral) y adicionalmente aquellas que se califican como justas causas (o faltas graves, según analogía del artículo 62 citado) por la vía de la reglamentación privada en las disposiciones FIFA y que comprenden: i) La conducta abusiva de una parte para forzar la rescisión del contrato es justa parte para quien no ha cometido dicha conducta; ii) que existan salarios pendientes de pago -al menos en dos mensualidades o prorrateadas si el salario no es mensual- y en general adeudar sumas de dinero equivalentes a dos mensualidades de pago.

Ahora bien, si alguna de las partes decide finalizar o rescindir el vínculo sin justificación, debe proceder a pagar una indemnización a su contraparte, lo que hace suponer que se presume la existencia de un daño causado a la contraparte. Es bien sabido entonces, que en Colombia, la indemnización legal se encuentra tasada en la Ley en favor de los trabajadores, sin embargo, se discute la posibilidad de indemnizar a los empleadores. No obstante, también es cierto, que la terminación anticipada de un contrato puede siempre generar un daño, que en caso de probarse, puede ser pagado en favor del empleador, ya que tampoco existe norma que lo prohíba (Jiménez, 2017). En este caso, la FIFA exige que la indemnización en favor del entrenador sea equivalente al valor residual del contrato, es decir, los salarios como si el contrato se hubiera continuado hasta la fecha de la finalización del contrato, tal y como exige el artículo 64 del C.S.T. para los contratos a término fijo, pero en este caso se prevé que la indemnización pueda



reducirse si el entrenador para el periodo que se está indemnizando firma un nuevo contrato. Adicional a lo anterior, por supuesto, el entrenador o entrenadora tendrá derecho al pago de las deudas que el club o asociación tengan pendientes en su favor, incluso pudiendo castigarse esta deuda con el pago de seis salarios mensuales en una figura de indemnización adicional para resarcir el daño ocasionado por las deudas. En el caso de los clubes, la indemnización se calculará a partir de los daños y gastos ocasionados al club como consecuencia de la rescisión o la terminación del contrato.

En adición a las reglas anteriores, la FIFA en búsqueda de motivar el cumplimiento de los contratos señala que el derecho a la indemnización no puede cederse a terceros y que se sancionará a cualquier persona que induzca al incumplimiento del contrato para lograr una rescisión. (FIFA, 2021)

Sección 1.06 Prevalencia frente al Derecho de Asociación y Negociación Colectiva

Con el propósito de tocar temas relativos al ejercicio del derecho de asociación por parte de los entrenadores, la FIFA toca continuamente aspectos, relativos a la existencia de convenios colectivos. Es decir, que en ejercicio del derecho de asociación, los entrenadores podrán pertenecer a sindicatos gremiales, de empresa (si en el club o asociación hay más de 25 trabajadores) o de industria, y ser beneficiarios de convenios o acuerdos colectivos, en el caso de Colombia, convenciones. Esto, con la aclaración de que en Colombia podría darse la existencia de un convenio colectivo en la modalidad de pacto colectivo con trabajadores no sindicalizados. Esto, porque la existencia de los convenios colectivos está sujeta a la legislación nacional de cada país.

Al respecto, es importante tener presente que las referencias que da la FIFA sobre los acuerdos contenidos en convenios colectivos, hacen referencia a la prelación que debe tener el acuerdo colectivo por encima de lo previsto en los mismos reglamentos FIFA. Allí, se otorga entonces la posibilidad de que en convenios colectivos se otorguen periodos de gracia para el pago de obligaciones, tener reglas específicas para la rescisión o terminación de los contratos, así como establecer otros criterios indemnizatorios para la rescisión o terminación del contrato,



o el acuerdo de una cláusula compromisoria para resolver los conflictos o disputas mediante el arbitraje.

Controversias en la Cancha: Reglas Aplicables para Resolver Disputas entre Entrenadores y Clubes

Las disputas entre entrenadores y entrenadoras y clubes profesionales o asociaciones, son por supuesto, inconvenientes que pueden tener disputas con mucho dinero de por medio, sobretodo si está en discusión el pago de una indemnización por terminación del contrato y de una deuda por pagos pendientes, pues además las normas prevén algunos mecanismos sancionatorios de carácter deportivo que sirven para apremiar el cumplimiento en el pago de las deudas acaecidas. En este caso, tendremos unas reglas de competencia muy específicas que permiten elevar las discusiones ante la jurisdicción ordinaria, pero también ante la justicia deportiva (que administra la FIFA o la Federación en una especie de mecanismo alternativo de resolución de conflictos) cada una con sus elementos característicos y con sus cualidades específicas para el ejercicio del derecho de quién reclama.

Sección 1.07 Competencias entre la Justicia Ordinaria Laboral y la Justicia Deportiva

Lo primero que debemos tener presente en este punto, es que lo que denominamos justicia deportiva en la FIFA o en la Federación Colombiana de Fútbol, no es propiamente, desde el punto de vista formal, el ejercicio de un Juez o de la Justicia, como tal. Sin embargo, se trata de un mecanismo equiparable a cualquier mecanismo alternativo de solución de conflictos, que permite, resolver disputas bajo un procedimiento acordado previamente por los mismos afiliados, algo así como si los miembros de un conjunto residencial o de cualquier grupo asociativos, acordaran resolver sus disputas por medio de un comité de convivencia o de un comité de resolución de disputas, en lugar de ir ante la justicia ordinaria. Es decir, la justicia se hace desde el punto de vista material, pues los asociados y demás participante, están de acuerdo en acudir a los órganos que atienden las disputas en la denominada justicia deportiva y las cumplen, e incluso, se tienen mecanismos alternativos para presionar el cumplimiento.



Por supuesto, se trata de un ejercicio procesal diferente al que se da en la justicia ordinaria, pero en el que ambas partes, siempre tendrán la posibilidad de controvertir pruebas y ejercer sus derechos a la defensa y al debido proceso ante las autoridades deportivas, *“procedimientos que han funcionado en FIFA desde hace más de veinte años y en Colombia poco menos (...) hace más de diez años.”* (Charria, 2021). El tiempo le da aval de la confianza que en el mecanismo tienen clubes y asociaciones, y a pesar de funcionar de manera paralela a las jurisdicciones locales, permite acceder a un mundo, en el que quienes resuelven las disputas entienden la generalidad de reglas del mercado, los reglamentos privados FIFA y por supuesto, los aplican, más aún, de manera eficiente y rápida.

Así las cosas, para entender la forma en que se pueden resolver las disputas entre un entrenador o entrenadora con un club o asociación, debemos tener presente que las reglamentaciones FIFA, señalan que es posible acudir ante la FIFA para resolver la disputa, sin perjuicio del derecho de elevar disputas ante la jurisdicción ordinaria laboral. Es decir, que se le faculta a las partes una doble vía procesal para resolver sus disputas, la primera acudir ante la FIFA y la segunda, acudir a la jurisdicción ordinaria laboral del país que corresponda. Esto, a elección de quién demanda. En el caso de la FIFA, se oírán ambas partes y se revisarán las pruebas y se tomarán las decisiones correspondientes en aplicación estricta de sus propios reglamentos, pudiendo además exigirse los pagos con sanciones económicas o deportivas que analizaremos en el siguiente punto. Por su parte, en la jurisdicción ordinaria, discutirán la aplicación de los reglamentos privados y de las normas mínimas laborales del país en la disputa, como ya se ha visto en Colombia para discutir, por ejemplo, la naturaleza salarial de los pagos derivados del contrato (Jiménez, 2017).

Ahora bien, la reglamentación FIFA permite también que, si las partes no optan por acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral o ante la misma FIFA, puedan optar por resolver su disputa ante un tribunal arbitral independiente, siempre que se trate de una discusión que tenga dimensión internacional entre un club y una asociación, lo que podría darse tranquilamente en el marco de las relaciones entre entrenadores y clubes o asociaciones, dadas las diferencias de nacionalidad entre estos. Para esto, podrán solicitar por escrito la conformación del tribunal o contar con una cláusula compromisoria de arbitraje incluida en el contrato de trabajo o en el



convenio colectivo (FIFA, 2021). El tribunal en todo caso, debe respetar el principio de representación paritaria de entrenadores y clubes y deberá actuar en justicia y garantía del debido proceso.

Lo anterior, resume las reglas FIFA que se rescatan también en las modificaciones hechas por la Resolución 3779 de 2018 al Estatuto del Jugador de la Federación Colombiana de Fútbol (FCF, 2019), que también permite que cualquier jugador o entrenador pueda acudir a someter sus diferencias laborales ante los organismos de la jurisdicción ordinaria o ante la justicia deportiva que en este caso, analizan la Comisión del Estatuto del Jugador y la Cámara de Resolución de Disputas de la Dimayor, en un ejercicio de doble competencia local, que hace un poco más difícil de entender los procedimientos y que muchos hoy piden que se transforme para ser más claro y preciso (Charria, 2021). Lo anterior, genera mayor controversia, cuando se habla de que la Comisión del Estatuto del Jugador resuelve en única instancia las disputas con entrenadores y clubes, pues en nuestro derecho constitucional, se exige siempre una doble instancia para la resolución de disputas, lo que en todo caso, sería discutible, precisamente por que técnicamente la Comisión no administra justicia, aunque materialmente sí, pues resuelve para sus afiliados en justicia y estos cumplen sus determinaciones.

Sección 1.08 Mecanismos para Exigir el Pago de Obligaciones luego de la Resolución de Disputas

Omitir el pago de una deuda y reclamarla ante la jurisdicción ordinaria laboral, tiene efectos que técnicamente son muy sencillos de explicar. Se acude ante un juez laboral, se reclaman los derechos laborales incumplidos, se aportan las pruebas que soportan el incumplimiento y a la contraparte se le notificará y permitirá participar aportando pruebas y contravirtiendo las existentes para acreditar su cumplimiento. Al final, el juez resuelve en una primera instancia y luego en una segunda instancia (si alguna parte apela) se toma una decisión definitiva (salvo en el caso de procesos laborales de única instancia, donde la primera decisión puede ser la definitiva). Con la decisión en definitivo, la parte que tiene derecho a un pago y este ha sido ordenado por la justicia, puede iniciar un proceso ejecutivo, donde podrán tomar como garantía el patrimonio de su acreedor y compeler el pago por la vía judicial, mediante el embargo



y remate de sus bienes. Esto puede suceder sin problema, cuando el entrenador o entrenadora soportan su reclamación ante la jurisdicción ordinaria.

En la justicia deportiva, no existe esta alternativa, pues como indicamos, aunque materialmente se imparte justicia, formalmente no lo es y no se tienen las capacidades propias de un juez. Sin embargo, esto no quiere decir que las decisiones de la justicia deportiva puedan incumplirse, pues se tienen mecanismos para hacer cumplir los fallos, mediante las decisiones de carácter sancionatorio que se pueden emitir al interior de las organizaciones deportivas para sus asociados. Así, por el hecho de que las partes en disputa aceptan acudir a la justicia deportiva a resolver sus disputas, es su compromiso cumplirlas, so pena de ser sancionados en caso de incumplimiento como lo señala el mismo Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores del año 2021. En su texto, particularmente para quienes incumplan en las disputas entre entrenadores y clubes o asociaciones, y adeuden dinero se pueden tener sanciones como las siguientes: i) la prohibición al club de inscribir nuevos jugadores en el ámbito nacional e internacional mientras permanezca la deuda insoluta; ii) la restricción a una asociación para recibir un porcentaje de los fondos de desarrollo de la FIFA mientras no haya pagado sus deudas; iii) la restricción al entrenador de participar en actividades relacionadas con el fútbol cuando no haya pagado las sumas que adeude (FIFA, 2021).

Pitazo Final: Conclusiones

Como vimos entonces, podemos contar con varias conclusiones sobre la vinculación de entrenadoras y entrenadores de fútbol a la luz de la legislación colombiana y que podemos resumir de la siguiente manera:

- La vinculación de los entrenadores, aunque procede según las reglamentaciones privadas, no se puede tomar como una vinculación ajena a la regulación laboral y constitucional colombiana y por el contrario, deben ambas ser compatibles.



- Se trata de una profesión susceptible de regulación y profesionalización que hasta el momento no ha sido regulada en Colombia a pesar de varios intentos legislativos, pero que si tiene escenarios de licenciamiento privado para participar en las competencias organizadas por las organizaciones deportivas.
- El contrato se registrará por las normas laborales colombianas pero tendrá varias particularidades para materializar el ejercicio de la profesión de entrenador de manera adecuada, por lo que se tendrán algunas reglas específicas en cuanto a la constancia de su existencia por escrito, la duración, las causas de terminación y las circunstancias de pago.
- Adicionalmente, se prevé la eventual existencia de convenios colectivos que se preferirán para aplicar en la relación entre entrenadores y clubes deportivos y/o asociaciones.
- La terminación anticipada y sin justificación del contrato exige indemnizar al entrenador o al club según corresponda.
- Las disputas entre entrenadores y clubes o asociaciones, pueden resolverse por la vía de la justicia ordinaria o por la vía de la justicia deportiva y en ambos casos existen herramientas para exigir el cumplimiento de obligaciones.

Artículo II. Bibliografía

Sentencia C-074 de 2018, OG-157 (Corte Constitucional, M.P. Carlos Bernal Pulido 18 de Julio de 2018).

Sentencia C-307 de 2013, OG-146 (Corte Constitucional M.P. Mauricio Cuervo 22 de Mayo de 2013).

Sentencia C-490 de 2019, OG-157 (Corte Constitucional M.P. Carlos Bernal Pulido 22 de Octubre de 2019).

Congreso Visible. (18 de junio de 2020). *Proyecto de Ley. Por medio del cual se reconoce y reglamenta la profesión de entrenador deportivo y se dictan otras disposiciones*. Obtenido de Congreso Visible Universidad de los Andes : <https://congresovisible.uniandes.edu.co/proyectos-de-ley/por-medio-de-la-cual/8178/#tab=2>

CONMEBOL. (2020). *Convención de Licencias de Entrenadores de la CONMEBOL*. Obtenido de CONMEBOL:



- <https://www.conmebol.com/sites/default/files/convencion-de-licencias-de-entrenadores.pdf>
- FIFA. (Enero de 2021). *Reglamento del Estatuto y la Transferencia de Jugadores*. Obtenido de FIFA: <https://digitalhub.fifa.com/m/3f49d0d5eaae7cf4/original/gqzmnznyg97hpw17e5pb-pdf.pdf>
- FCF. (2019). *Estatuto del Jugador*. Obtenido de Federación Colombiana de Fútbol: <https://fcf.com.co/wp-content/uploads/2019/04/Estatuto-del-Jugador-2018.pdf>
- Jiménez, I. C. (2017). El Régimen Laboral del Futbolista Profesional. *Revista Derecho Social*, ISSN: 0123-4404 Ed. 68, 21-48.
- Sentencia T-498 de 1994 , T-40898 (Corte Constitucional M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz 04 de Noviembre de 1994).
- Sentencia C-287 de 2012, D-8642 (Corte Constitucional M.P. María Victoria Calle Correa 18 de Abril de 2012).
- Sentencia C-226 de 1997, D-1467 (Corte Constitucional M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz 5 de Mayo de 1997).
- UEFA. (2020). *Convención de la UEFA sobre Titulaciones Técnicas 2020*. Obtenido de UEFA: https://editorial.uefa.com/resources/0268-11efd9bd8764-04dfcb8c71b6-1000/uefa_coaching_convention_es.pdf
- FCF. (2020). *Reglamento Licencias de Entrenadores*. Obtenido de Federación Colombiana de Fútbol: <https://fcf.com.co/wp-content/uploads/2020/05/20200430-Reglamento-Licencias-de-Entrenadores-FCF.pdf>
- Charria, A. (23 de agosto de 2021). *Justicia Deportiva*. Obtenido de Asuntos Legales: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/andres-charria-511606/justicia-deportiva-3220515>