

## PROYECTO DE LEY

### ***“POR MEDIO DEL CUAL SE REGULA LA RELACION LABORAL DE LOS FUTBOLISTAS PROFESIONALES”***

**ARTÍCULO 1.- OBJETO DE LA LEY:** La presente Ley tiene por objeto regular los aspectos especiales de las relaciones laborales entre los futbolistas profesionales y los clubes empleadores y lograr la formalización plena de las mismas.

**ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN:** La presente ley se aplica a las relaciones laborales entre los futbolistas profesionales y los Clubes empleadores.

**ARTÍCULO 3.- DEFINICIONES:** El futbolista profesional es aquel que en virtud de un contrato de trabajo presta sus servicios en favor de un club empleador en forma personal, bajo continuada subordinación, dependencia y remuneración.

Los futbolistas aficionados son aquellos que perciben exclusivamente la compensación de los gastos que la práctica del fútbol les origine y no se consideran futbolistas profesionales para efectos de la presente Ley.

#### **ARTÍCULO 4.- CONTRATOS DE TRABAJO:**

Los contratos de trabajo de los futbolistas profesionales deben constar siempre por escrito, serán a término fijo y contendrán como mínimo:

- a. La identificación y domicilio de las partes.
- b. Lugar y fecha de su celebración
- c. El objeto del contrato con las obligaciones de las partes.
- d. El salario acordado con expresión de los distintos conceptos que lo integran.
- e. Las retribuciones que no constituyen salario
- f. La retribución mínima para el futbolista profesional en caso de cesión del contrato o traspaso definitivo.
- g. Los días, plazos y lugar de pago del salario y las demás retribuciones.
- h. El término fijo de duración del contrato.
- i. El pacto al que se refiere la letra B del Art. 13 de la presente Ley
- j. Copias de los contratos y su destinación.

**Parágrafo 1º.** En los contratos de trabajo no se pactará periodo de prueba.

**Parágrafo 2º.** Para efectos de la celebración de los contratos de trabajo suscritos por futbolistas menores de dieciocho (18) años, deberán observarse las normas especiales que para éstos se encuentran establecidas en el Código de la Infancia y la Adolescencia, y aquellas que las modifiquen, adicionen o aclaren.

**ARTÍCULO 5.- DURACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:** Los contratos de trabajo celebrados entre los futbolistas profesionales y los clubes empleadores serán siempre a término fijo, por un número de torneos, temporadas o años. ~~tendrán en cuenta los periodos de registro de las temporadas y en todo caso, se pactará como mínimo una duración de seis (6) meses y máxima de tres (3) años.~~

La duración mínima se corresponderá con el lapso comprendido entre dos periodos consecutivos de registro de jugadores. La máxima no podrá exceder de cinco años.

Los contratos suscritos por futbolistas menores de dieciocho años no podrán tener una duración superior a tres años. En este caso, cualquier periodo pactado que exceda de esta limitación se entenderá vinculante para el club pero no para el jugador.

Las partes pueden acordar prórrogas del contrato inicial sin exceder el límite de duración máxima.

**ARTÍCULO 6.- OBLIGACIONES ESPECIALES DE LAS PARTES:** Sin perjuicio de las obligaciones mutuas estipuladas en la ley en desarrollo de la relación laboral, los futbolistas profesionales y los clubes empleadores tendrán las siguientes:

A- OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS FUTBOLISTAS. Son obligaciones especiales de los futbolistas profesionales:

1. Realizar la actividad deportiva para el período y las temporadas estipuladas en el contrato, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas y las instrucciones de los representantes del Club Empleador.
2. Cumplir la normativa antidopaje, no cometiendo infracciones a la misma.

B – OBLIGACIONES DE LOS CLUBES EMPLEADORES. Son obligaciones especiales del Club Empleador.

1. Garantizar la ocupación efectiva, no pudiendo, salvo en caso de sanción o lesión, excluir a los futbolistas de los entrenamientos y demás actividades instrumentales o preparatorias de los partidos, torneos y competiciones en las que el Club participe.
2. Respetar el derecho de los futbolistas a manifestar libremente sus opiniones sobre los temas relacionados con su profesión directamente o a través de las asociaciones que formen parte.
3. Además de las obligaciones establecidas en las normas contenidas en el Sistema de Riesgos Laborales, realizar exámenes médicos ocupacionales al inicio y finalización de cada temporada y contar con médicos deportólogos para la atención y seguimiento de la condición de los futbolistas.

**ARTÍCULO 7.- SALARIOS Y RETRIBUCIONES ESPECIALES:** Los futbolistas profesionales serán retribuidos con el salario ordinario y permanente, entendido en los términos de los artículos 127 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. Los pagos y retribuciones no constitutivos de salario deberán quedar pactados en el contrato de trabajo, convención o pacto colectivo.

**ARTÍCULO 8.- JORNADA LABORAL:** La jornada del futbolista profesional comprenderá toda prestación efectiva de sus servicios en partidos de competencia de acuerdo con el calendario deportivo y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club empleador a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma

La duración de la jornada será la fijada en el contrato individual, convención o pacto colectivo, respetando en todo caso los límites máximos fijados en la legislación laboral.

En Los tiempos de concentración previos a los partidos de competencia o actuaciones deportivas, ~~se respetarán los mínimos de descanso y la jornada máxima establecida en la legislación laboral. El tiempo y de desplazamiento hasta el lugar de celebración de las concentraciones, no se computan en la jornada máxima laboral.~~

**Parágrafo:** En todo caso, los futbolistas tendrán derecho a disfrutar de manera continua e ininterrumpida de por lo menos un (1) día de descanso semanal.

**ARTÍCULO 9.- TRANSFERENCIA TEMPORAL:** Durante la vigencia de un contrato de trabajo, el Club Empleador podrá cederlo temporalmente a otro, siempre y cuando medie el consentimiento expreso del futbolista. En el acuerdo de cesión se indicará expresamente la duración de la misma, que no podrá exceder del tiempo que reste de vigencia del contrato del futbolista profesional con el Club Empleador cedente. El Club Cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del Cedente, pero responderán solidariamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social que se generen durante la cesión.

Si la cesión genera contraprestación económica para el Club Empleador Cedente, el futbolista profesional tendrá derecho a percibir un porcentaje sobre la cantidad estipulada por la cesión que no podrá ser inferior al (8% - 15%) de dicha cantidad. En el supuesto de cesión recíproca de futbolistas profesionales sin contraprestación económica, cada uno de ellos tendrá derecho, como mínimo, al reconocimiento de un salario mensual por el sólo hecho de la cesión, que pagará el Club Cedente.

**ARTÍCULO 10.- TRASPASO DEFINITIVO:** El traspaso definitivo del futbolista profesional a otro Club Empleador, se realizará siempre con el previo consentimiento de aquel y extingue el contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes; con el consecuente pago de las acreencias laborales generadas con ocasión de la terminación del vínculo e implica el nacimiento de un nuevo contrato de trabajo.

Si el traspaso definitivo genera contraprestación económica para el Club Empleador inicial, el futbolista profesional tendrá derecho a percibir un porcentaje sobre la cantidad estipulada por el traspaso, de acuerdo a lo establecido en el contrato individual, pacto o convención colectiva, que no podrá ser inferior al (8% - 15% ) de dicha cantidad. En el supuesto de traspaso definitivo recíproco de futbolistas profesionales sin contraprestación económica, cada uno de ellos tendrá derecho, como mínimo, al reconocimiento de un salario mensual que pagará el club inicial, sin perjuicio del pago de los salarios y prestaciones a que haya lugar con ocasión de la extinción del contrato.

**ARTÍCULO 11.- CAUSAS GENERALES DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO:** El contrato de trabajo termina:

- a) Por muerte del futbolista profesional.

- b) Por mutuo consentimiento o traspaso definitivo a otro club empleador
- c) Por expiración del plazo fijo pactado en el contrato laboral
- d) Por liquidación o clausura definitiva del club empleador declarada por autoridad competente
- e) Por sentencia ejecutoriada.

En el caso contemplado en el literal e) las autoridades competentes para adelantar los respectivos trámites administrativos, deberán contar en forma previa con la autorización del Ministerio del Trabajo.

**ARTÍCULO 12.- TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA:** Serán justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo suscrito entre el Club Empleador y el futbolista profesional las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

La terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del futbolista dará derecho a éste a una indemnización igual a la regulada en la letra A) del artículo siguiente.

La terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del club no dará derecho a indemnización alguna a favor del futbolista. En este caso el club podrá reclamar el pago de una indemnización igual y bajo las mismas condiciones que regulada en la letra B) del artículo siguiente

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

**ARTÍCULO 13.- TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA:** ~~Para efectos de la terminación unilateral del contrato de trabajo entre el Club Empleador y el futbolista profesional se aplicará lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.~~

En los contratos de trabajo a que se refiere esta Ley va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios que se establecerá del siguiente modo:

A. Terminación Unilateral del Contrato sin Justa Causa por parte del Club

Al jugador le corresponderá una indemnización con carácter mínimo igual al valor de los salarios que le debieran haber sido pagados por el club hasta la finalización del término estipulado en el contrato.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán pactar en el contrato de trabajo una indemnización adicional que exceda de la cuantía señalada en el párrafo precedente.

#### B. Terminación Unilateral del Contrato sin Justa Causa por parte del Jugador

En el contrato de trabajo constará obligatoriamente un pacto que establezca la indemnización que corresponderá al Club en este supuesto. La Indemnización no podrá superar dos mil veces el salario mensual del jugador en el momento de producirse la extinción.

En el supuesto de que el jugador en el plazo de dos años desde la fecha de extinción, contratase sus servicios como futbolista profesional con otro club, éste último será responsable solidario del pago de la referida indemnización.

Por el contrario, si el jugador no fuera contratado como profesional con otro club en el plazo de dos años desde producida la extinción, la indemnización exigible se corresponderá exclusivamente con el valor de los salarios que de no haber extinguido el jugador la relación laboral sin justa causa, le debieran haber sido pagados por el club hasta la finalización del término estipulado en el contrato. En todo caso esta cantidad será inmediatamente reclamable por el club desde que se produzca la extinción sin justa causa, sin perjuicio de poder exigir el cumplimiento del pacto indemnizatorio descrito en el primer párrafo del presente artículo, desde el momento en que el jugador sea contratado como futbolista profesional por un tercer club en el plazo de dos años desde producida la extinción del contrato.

**ARTÍCULO 14.- FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS:** Los incumplimientos contractuales de los futbolistas profesionales podrán ser sancionados disciplinariamente por el Club Empleador según su gravedad, siempre con aplicación del debido proceso y el principio de legalidad de las conductas, acorde a lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo o en pacto o convención colectiva.

**ARTÍCULO 15. - JURISDICCION COMPETENTE Y CÁMARA DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS:** Los conflictos que surjan entre los futbolistas profesionales y sus clubes empleadores derivados del contrato de trabajo serán dirimidos por la jurisdicción ordinaria laboral.

Podrá acordarse en pacto o convenio convención colectiva que las controversias originadas como consecuencia de las relaciones individuales de trabajo se podrán dirimir por arbitradores a través de un Tribunal de esta naturaleza.

**ARTICULO 16.- RELACIÓN DE LOS FUTBOLISTAS CON LAS SELECCIONES**

**NACIONALES:** Cuando los futbolistas profesionales se integren en las selecciones nacionales de la Federación Colombiana de Fútbol - durante la preparación y participación en competiciones internacionales - se suspenden específicamente las facultades de subordinación entre el club y el futbolista profesional de futbol, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo a cargo del Club Empleador.

**ARTÍCULO 17.- RÉGIMEN JURÍDICO DEPORTIVO:**

La determinación de la forma, clase y naturaleza de las competiciones, su organización, calendario deportivo; los períodos y requisitos para la inscripción de futbolistas profesionales; el señalamiento de las reglas del juego y su régimen disciplinario deportivo; el régimen de control y sanción del dopaje; los sistemas para compensar la educación y formación de futbolistas profesionales jóvenes, así como cualquier otra materia de naturaleza jurídico deportiva no laboral, se regirán por su normativa específica y por los Estatutos y Reglamentos de la Dimayor, de la Federación Colombiana de Fútbol, de la Confederación Sudamericana de Fútbol y de la FIFA.

**ARTÍCULO 18.- ASPECTOS NO REGULADOS:**

En los aspectos no contemplados en la presente Ley se seguirán las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

**ARTÍCULO 19.-**

Sin perjuicio de lo estipulado en la Ley 181 de 1995 y la Ley 1445 de 2011, el Ministerio de Trabajo ejercerá la inspección, vigilancia y control administrativo sobre el cumplimiento de las normas laborales en el desarrollo de las relaciones de trabajo reguladas en la presente ley.