

SINDICATO DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES DE COLOMBIA



JAIME ANDRÉS OSORIO MARUN

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
CARRERA DERECHO
BOGOTÁ
2009**

SINDICATO DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES DE COLOMBIA



JAIME ANDRÉS OSORIO MARUN

**Trabajo de grado presentado como requisito
Para optar al título de Abogado**

Director:

DOCTOR ANDRÉS CHARRIA

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
CARRERA DERECHO
BOGOTÁ
2009**

NOTA DE ADVERTENCIA

Artículo 23 de la Resolución N 13 de Julio de 1946.

“La universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en los trabajos de tesis. Solo se velara por que no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y por que las tesis no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vea en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia.”

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente Jurado

Jurado

Jurado

RESUMEN

La tesis “Sindicato de futbolistas profesionales de Colombia” presenta las condiciones legales y conceptuales necesarias para la creación de una agremiación de deportistas profesionales dedicados a la práctica del fútbol.

El planteamiento de conceptos como democracia participativa y pluralista, los principios de igualdad, solidaridad y el derecho de libre asociación, enmarcan el objetivo principal de este trabajo de grado, el cual es defender los intereses y mejorar las condiciones laborales de los jugadores de fútbol profesional en Colombia, creando de esta forma que la relación laboral entre empleados y empleadores en el campo del derecho laboral deportivo, sea justa y acorde a la legislación laboral.

Con la creación del sindicato aquí propuesto se busca generar una herramienta efectiva para un problema actual, un documento que sirva de instrumento para mejorar las relaciones laborales deportivas. Temas como los estatutos sindicales, fuero sindical, convención colectiva y derechos deportivos entre otros, son analizados a lo largo del texto.

Desde la perspectiva en que se aborda el tema, el documento propone la creación de una sociedad desarrollada en la cual sus individuos participan activamente del giro o rumbo que la misma tome, no se puede pensar en el desarrollo de una sociedad que se limita a la explotación de su capital humano de trabajo, sin la injerencia de este en las decisiones atenuantes al funcionamiento de la vida social. Los abusos que se dan con la clase trabajadora, con aquellos que contribuyen en gran parte a la estructura social de un país, son la muestra de la falta de desarrollo que vivimos

ABSTRACT

The thesis "Union of professional football players from Colombia" presents the conceptual and legal conditions necessary for the creation of a professional sportsmen union dedicated to soccer practice.

The approach of concepts such as participatory and pluralistic democracy, the principles of equality, solidarity and the right of free association, are the frame to the main objective of this degree, which is defending the interests and improve the working conditions of professional soccer players in Colombia, towards to create a fair relationship between employees and employers in the sports labor law.

The principal objective to create, the union proposed here, is to present an effective tool for a current problem, a document that serves as an instrument to improve labor relations in the sports area. Issues such as the statutes union, union rights, collective rights and union protection among others, are discussed throughout the text.

From the perspective that addresses the issue, the paper proposes the creation of a developed society in which the individuals are actively involved in the turn or the direction it takes, you can not think of the development of a society that is limited to exploitation of its human capital work without interference in the decisions of the mitigating factors to the functioning of social life. The abuses that occur in the working class, those who contribute significantly to the social fabric of a country, are an indication of the lack of development we have.

DEDICATORIA

Dedicado a quien se dedica a dedicar porque cuando dedica sabe a quien dedicar y el dedicado entenderá dicha dedicación puesto que dedicado y dedicador son uno, como una dedicación.

AGRADECIMIENTOS

Los agradecimientos son como el universo, como los números y como la vida sabemos como comienzan pero no como terminan, así de infinitas son mis gracias para Julián Osorio, Hilda Marun e Hilda Juliana Osorio Marun.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	17
1. ESTRUCTURA MUNDIAL Y NACIONAL DEL FÚTBOL PROFESIONAL	22
FIFA	22
OBJETIVOS DE LA FIFA	22
MIEMBROS DE LA FIFA	23
CONFEDERACIONES	23
ESTRUCTURA DEL FÚTBOL COLOMBIANO	23
FIFPRO	25
2. EL JUGADOR PROFESIONAL DE FÚTBOL	26
3. SINDICATO GREMIAL	27
4. FUNDACIÓN Y REQUISITOS DE FORMACIÓN DEL SINDICATO	31
ETAPA PREPARATORIA	31
ETAPA DE FUNDACIÓN Y ORGANIZACIÓN	31
ETAPA DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICIDAD	32
REQUISITOS DE FONDO PARA LA CREACIÓN DE LOS SINDICATOS	33
4.4.1 Capacidad.	33
4.4.2 Consentimiento exento de vicios	33
4.4.3 Objeto y causa lícita.	33
REQUISITOS DE FORMA PARA LA CREACIÓN DE LOS SINDICATOS	34
4.5.1 Capacidad.	34
4.5.2 Estatutos.	34
4.5.3 Acta de constitución.	34
5. ESTATUTOS SINDICALES	35
4.1 NORMAS LEGALES IMPERATIVAS TOTALMENTE	36
4.2 NORMAS LEGALES IMPERATIVAS PARCIALMENTE	40
4.3 NORMAS LEGALES FACULTATIVAS O POTESTATIVAS	40
4.4 SUPLETIVAS	40
6. MIEMBROS DEL SINDICATO	42
5.1 MIEMBROS FUNDADORES	42
5.2 MIEMBROS ACTIVOS	42
5.3 MIEMBROS SOLIDARIOS	43
7. ÓRGANOS SINDICALES	47
ASAMBLEA GENERAL	47
JUNTA DIRECTIVA	49
COMISIÓN DE RECLAMOS	50
8. CAPACIDAD DE LOS SINDICATOS.	52
7.1 PATRIMONIAL	52
7.2 CONTRACTUAL	52
7.3 SOCIAL	52
7.4 PROCESAL	52
9. NOMBRE Y DOMICILIO DEL SINDICATO.	56

10. FUNCIÓN DISCIPLINARIA DEL SINDICATO.	58
11. PATRIMONIO SINDICAL.	60
12. PROHIBICIONES Y SANCIONES DE LOS SINDICATOS	62
13. DISOLUCIÓN DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES.	64
14. LIQUIDACIÓN DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES.	66
15. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	69
16. FUERO SINDICAL.	75
17. CONVENCIÓN COLECTIVA	79
18. DERECHOS DEPORTIVOS	84
19. MODELOS ESTATUTOS DEL SINDICATO DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES DE COLOMBIA (SFPC)	93
19. CONCLUSIONES	110
BIBLIOGRAFÍA	111

RESUMEN TESIS

La tesis “Sindicato de futbolistas profesionales de Colombia” presenta las condiciones legales y conceptuales necesarias para la creación de una agremiación de deportistas profesionales dedicados a la práctica del fútbol.

El planteamiento de conceptos como democracia participativa y pluralista, los principios de igualdad, solidaridad y el derecho de libre asociación, enmarcan el objetivo principal de este trabajo de grado, el cual es defender los intereses y mejorar las condiciones laborales de los jugadores de fútbol profesional en Colombia, creando de esta forma que la relación laboral entre empleados y empleadores en el campo del derecho laboral deportivo, sea justa y acorde a la legislación laboral.

Con la creación del sindicato aquí propuesto se busca generar una herramienta efectiva para un problema actual, un documento que sirva de instrumento para mejorar las relaciones laborales deportivas. Temas como los estatutos sindicales, fuero sindical, convención colectiva y derechos deportivos entre otros, son analizados a lo largo del texto.

Desde la perspectiva en que se aborda el tema, el documento propone la creación de una sociedad desarrollada en la cual sus individuos participan activamente del giro o rumbo que la misma tome, no se puede pensar en el desarrollo de una sociedad que se limita a la explotación de su capital humano de trabajo, sin la injerencia de este en las decisiones atenuantes al funcionamiento de la vida social. Los abusos que se dan con la clase trabajadora, con aquellos que contribuyen en gran parte a la estructura social de un país, son la muestra de la falta de desarrollo que vivimos. La creación del sindicato aquí propuesto, más allá de defender los intereses de un sector de la sociedad, pretende colaborar con el desarrollo que tanta falta le hace al país en materia social.

No es conveniente mantener ocultos los problemas de la sociedad, es pertinente mostrarlos en toda su expresión para así, buscar unidos una ética individual y colectiva basada en la justicia, la igualdad y el respeto por la diferencia.

La libertad es constructora de paz, el pleno ejercicio de la libertad, aparte de ser un derecho fundamental, es un mecanismo de construcción de paz, la cual se consigue con el mayor o total número de libertades, es el producto de la unión y del querer de una sociedad. La paz y la libertad no sirven de nada si no existe el poder de decisión, de voluntad de solidaridad y cooperación ciudadana.

INTRODUCCIÓN

El objetivo es presentar las condiciones legales y conceptuales necesarias para la creación de una agremiación de deportistas dedicados al fútbol profesionalmente. Es importante reconocer que a lo largo de los años no se ha dado un tratamiento apropiado para la consolidación de dicha agremiación, por lo tanto, se plantean condiciones de orden jurídico pertinentes, que permitan ejercer su profesión en condiciones de igualdad laboral, como el restante de sus compatriotas.

Lo que se pretende es señalar los elementos teóricos necesarios para la creación del Sindicato de Futbolistas Profesionales de Colombia, explicando la vital necesidad de su existencia, la forma como nacería a la vida jurídica del país, cada una de las partes que lo compone, sus órganos de control, sus funciones y su administración, es decir, todo lo relacionado al entendimiento y estructura de dicha organización sindical.

Este documento está sustentado en las normas constitucionales, leyes laborales, estatutos de organizaciones sociales y sindicatos, análisis de los entes reguladores del fútbol como lo son la Fédération Internationale de Football Association (FIFA) y la Federación Colombiana de Fútbol, seguimiento de noticias, en todos los medios posibles relacionadas con el tema y acogiendo el esquema de la obra escrita por el Dr. Bernardo Ramírez Zuluaga, "Derecho Colectivo del Trabajo", en lo relacionado a la estructura de los Sindicatos.

Se busca plantear conceptos como la democracia participativa y pluralista, haciendo alusión al principio de igualdad y solidaridad; y que en la práctica, en atención a estos conceptos, se mejoren las condiciones de trabajo de los jugadores, se defiendan sus intereses personales y familiares; contribuyendo al mejoramiento de las relaciones laborales-deportivas, donde prime el interés general sobre el particular.

El deporte profesional ocupa un lugar complejo en el ordenamiento constitucional puesto que, tal y como lo ha señalado la Corte Constitucional, es una actividad que tiene diversas dimensiones, ya que es un espectáculo, una forma de realización personal, una actividad laboral y una empresa. De un lado, es un espectáculo público, por lo cual se relaciona con el derecho a la recreación de los miembros de la comunidad. De otro lado, los jugadores profesionales no sólo ejercitan el deporte como un medio de realización individual sino que son personas para quienes la práctica del deporte es una ocupación laboral, por lo cual esta actividad es una expresión del derecho a escoger profesión u oficio y

cae en el ámbito del derecho del trabajo y de la especial protección al mismo prevista por la Constitución.¹

Al respecto del tema se debe hacer referencia a conceptos como el de la libre asociación, el derecho a sindicalizarse, y los sindicatos.

El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en organizaciones en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política.²

En la sentencia T-441/92 la Corte expresó, sobre el derecho de asociación sindical, lo siguiente:

Se concluye que el derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho, que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público.

Además, la sentencia T-441/92 la Corte explica, que el derecho de asociación sindical

Trata de un derecho que dentro del ordenamiento jurídico se desenvuelve desde varias perspectivas que comprende: 1) una libertad individual que se traduce en la posibilidad de organizar sindicatos, o ingresar, permanecer y retirarse de los mismos (dimensión individual del derecho de asociación); 2) un poder legítimo de los trabajadores organizados para promover no solo sus intereses sino su visión de la política general en temas que los afecta o los convoca como

¹Sentencia C-320 de 1997

²Diccionario Jurídico Colombiano, Tomo II Pág. 2135 Ed. Jurídica Nacional, Año 2003

ciudadanos de una democracia participativa (dimensión colectiva del derecho de asociación) y 3) una garantía de la autonomía de las asociaciones libremente conformadas para ejercer dicho poder legítimo.

Según lo expuesto por la Corte, la razón de ser de un ente sindical es representar jurídicamente todos los casos en que sus derechos como colectividad sean amenazados, por decisiones o políticas establecidas por el empleador, que lo afecten como un todo (incidencia directa) o generen perjuicios a algunos de sus afiliados (incidencia indirecta). Los sindicatos intervienen en el desarrollo de las relaciones laborales, abogando por el respeto de las condiciones generales de trabajo y actuando como contrapeso legítimo al poder que ejerce el empleador.

Además,

El sindicato se constituye como interlocutor legítimo del empleador, interlocución de la que depende la efectividad de las garantías de los afiliados. Así la existencia de un sindicato genera una serie de deberes específicos emanados directamente de las normas constitucionales que reconocen la dimensión colectiva de los derechos laborales, y que se traduce en la obligación genérica en cabeza del patrono de mantener una relación de respeto e interlocución con el sindicato y viceversa.³

Todo esto confirma que:

La libertad de asociación es hoy día reconocida y protegida por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que dispone en su artículo 20 que toda persona tiene derecho a la libertad de asociación pacífica y que nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación, y por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que dispone en su artículo 22 que toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses, no pudiendo el ejercicio de tal derecho tener restricciones distintas a las previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público o para

³Ibid.

proteger la salud o moral públicas o los derechos o libertades de los demás.⁴

Referido a este contexto, “La Constitución de 1991 elevó a rango constitucional la mayoría de los principios y valores consagrados en las recomendaciones y convenciones de la O.I.T., en especial los acuerdos y Convenciones números 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización de 1948, 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva; y, el 151 sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, y que han sido incorporados a la legislación colombiana en virtud de las leyes 26 y 27 de 1976 y 411 de 1997.

Bajo esta perspectiva, la asociación sindical contiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio discrecional es una autodeterminación del trabajador de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación. Por lo tanto la Corte Constitucional estima necesario precisar que según los artículos 53 inciso 4, 93 y 94 de la Constitución Política de Colombia , el contenido y alcance del derecho de asociación sindical ha de fijarse con arreglo a los convenios y tratados sobre Derechos Humanos, específicamente ha de tenerse en cuenta el Convenio 87 de la O.I.T. relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, conjunto de reglas obligatorias que a su vez se encuentra complementado por el Convenio 98 de la misma organización, que regula lo relativo a la aplicación de los principios del derecho de asociación y libertad sindical.

En un sentido más amplio se dice que hay asociación siempre que varias personas aparezcan jurídicamente unidas para un fin común, el artículo 14 de la Constitución Política de Colombia es claro en decir que “ toda persona tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica” ; Asociarse no significa entonces otra cosa que juntarse, reunirse para un fin. Dentro de este concepto se enmarca claramente la figura jurídica del sindicato.

Esta pluralidad de personas vinculadas jurídicamente para la obtención de un fin común lo que persigue es el bienestar de los asociados, ya sea físico, intelectual o moral, es por esto que el derecho de libre asociación se caracteriza por la pluralidad de personas, el vínculo jurídico entre ellos y finalmente la finalidad común”.⁵

Como conclusión la Constitución Política Colombiana de 1991, tiene en cuenta la libertad sindical y la protección de los derechos de sindicalización que se

⁴ PEREZ ESCOBAR, Jacobo. Derecho Constitucional Colombiano. Bogotá. Ed. Temis, 1997. p. 328.

⁵ Sentencia C – 385 de 2000

encuentran complementados en el Convenio 98, regulándolo y dándole reconocimiento de su personalidad jurídica.

Existe en la actualidad una asociación de futbolistas profesionales en Colombia que a mi modo de ver se apartó de los lineamientos presentados en el presente escrito motivo por el cual consideramos es la mayor causa del fracaso de esta reunión de jugadores es precisamente su negación sindical. Al no tener las herramientas ofrecidas por este tipo de entidades no se ha podido lograr avance alguno en el mejoramiento de las condiciones de los jugadores, pues temas como la huelga o el propio tribunal de arbitramento no pudieron ser utilizadas por esta reunión de personas que buscan el mejoramiento de las condiciones de los jugadores profesionales de futbol en Colombia.

Lo anterior para indicar que desde ya nos apartamos de los lineamientos de la Asociación Colombiana de futbolistas Profesionales Acolfutpro

1. ESTRUCTURA MUNDIAL Y NACIONAL DEL FÚTBOL PROFESIONAL

El objetivo del presente capítulo es identificar las instituciones encargadas de regular el fútbol a nivel mundial y nacional, establecer la estructura del fútbol profesional con el fin de entender cuáles son los organismos o asociaciones responsables frente a los jugadores y demás personas que se desempeñan como trabajadores de dicha empresa.

FIFA

La Fédération Internationale de Football Association (FIFA) es una asociación inscrita en el Registro comercial de acuerdo con los artículos. 60 y siguientes del Código Civil Suizo.

La sede de la FIFA se encuentra en Zúrich, Suiza. Puede trasladarse sólo por decisión del Congreso.

OBJETIVOS DE LA FIFA

Los principales objetivos de la FIFA son:

- a) Mejorar el fútbol y entregarlo al mundo, considerando su carácter universal, educativo y cultural, así como sus valores humanitarios, concretamente mediante programas de desarrollo y juveniles.
- b) Organizar competiciones internacionales propias.
- c) Elaborar reglamentos y disposiciones que garanticen su implementación.
- d) Controlar todas las formas del fútbol, adoptando aquellas medidas adecuadas para evitar la violación de los Estatutos, reglamentos y decisiones de la FIFA, así como de las Reglas de Juego.
- e) Impedir que ciertos métodos o prácticas pongan en peligro la integridad de los partidos o competiciones, o den lugar a abusos en el deporte del fútbol asociado⁶.

⁶ Estatutos de la FIFA. Disponible en: www.fifa.com/es/regulations/regulation/html. [Consultado en Junio de 2005]

MIEMBROS DE LA FIFA

Toda asociación responsable de organizar y supervisar el fútbol en su país puede convertirse en miembro de la FIFA. Por "país" se entiende en este contexto un estado independiente reconocido por la comunidad internacional. Se reconocerá a una sola asociación por país. Es importante tener en cuenta que en la caso de Gran Bretaña, se reconocen como asociaciones independientes a Escocia, País de Gales e Irlanda

La calidad de miembro sólo se permite cuando una asociación ha sido miembro provisional de una confederación durante un período de al menos dos años.

CONFEDERACIONES

1. "Los miembros pertenecientes a un mismo continente han formado las siguientes confederaciones, reconocidas por la FIFA:

- a) Confederación Sudamericana de Fútbol – CONMEBOL.
- b) Asian Football Confederation – AFC.
- c) Union des associations européennes de football – UEFA.
- d) Confédération Africaine de Football – CAF.
- e) Confederation of North, Central American and Caribbean Association Football – CONCACAF.
- f) Oceania Football Confederation – OFC.

2. La FIFA podrá, en circunstancias excepcionales, permitir a una confederación aceptar como miembro a una asociación que pertenece geográficamente a otro continente y no está afiliada a la confederación de ese continente. Se requerirá la opinión de la confederación a la que pertenece geográficamente.

ESTRUCTURA DEL FÚTBOL COLOMBIANO

La FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FÚTBOL, "COLFÚTBOL": "Es un organismo de derecho privado, sin ánimo de lucro, afiliada a la Fédération Internationale de Football Association- **FIFA**- y a la Confederación Sudamericana de Fútbol, "**CONMEBOL**", que cumple funciones de interés público y social, con personería jurídica, sometida a las normas del libro primero (1o.) Título XXXVI del Código Civil Colombiano, a las leyes y decretos que reglamentan el funcionamiento de las entidades deportivas en Colombia, y a sus respectivos estatutos.

La Federación Colombiana de Fútbol está constituida por la división aficionada, **DIFÚTBOL**, y la división profesional, **DIMAYOR**.

DIFÚTBOL en representación de las LIGAS deportivas aficionadas, y **DIMAYOR** en representación de los CLUBES profesionales.

Cada una de las Entidades anteriores deberá tener como afiliados respectivamente al número mínimo de LIGAS y CLUBES PROFESIONALES establecidos por la Ley⁷.

La Federación Colombiana de Fútbol hace parte de la Confederación Suramericana de Fútbol "CONMEBOL", esta última reúne a todas las entidades encargadas de manejar y dirigir el fútbol profesional organizado en cada país de Sur América, reconociendo sólo a una entidad por país.

Una vez COLFÚTBOL se hace miembro de la CONMEBOL lo es también de la FIFA, el proceso de membrecía es el siguiente; En primer lugar COLFÚTBOL presenta una solicitud ante la secretaría general de la FIFA la cual debe cumplir con los requisitos estipulados en el artículo décimo numeral cuarto de los estatutos de la FIFA, aparte de esto debió COLFÚTBOL haber sido miembro provisional de la CONMEBOL durante un periodo mínimo de dos años, una vez se cumple con todos los requisitos para adquirir la calidad de miembro FIFA la asociación goza de la misma y por ende deberá cumplir con los derechos y obligaciones estipulados en los estatutos de la FIFA y mencionados anteriormente.

La Federación Colombiana de Fútbol está constituida por la división aficionada, DIFÚTBOL, y la división profesional, DIMAYOR.

DIFÚTBOL en representación de las LIGAS deportivas aficionadas, y DIMAYOR en representación de los CLUBES profesionales.

La DIMAYOR es el órgano de la FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FÚTBOL encargado de representar a los clubes del fútbol profesional en el país, es decir, es esta entidad la que debe atender las necesidades, problemas o cualquier tipo de inquietud que surja de los clubes afiliados legalmente a la misma, cumpliendo así la función para la cual fue creada por COLFUTBOL, puesto que de no ser así no tendría ningún sentido su existencia y sería COLFUTBOL como tal el ente encargado de atender dichas circunstancias. La DIMAYOR esta creada específicamente para eso y como tal debe funcionar.

Ahora bien, no existe claridad frente a DIMAYOR como entidad representante de los clubes profesionales patronos en un eventual conflicto colectivo, pues su representación es meramente deportiva y no podría válidamente, salvo con la aquiescencia de sus afiliados, representarlos en un proceso de negociación colectiva con el sindicato gremial de jugadores profesionales.

⁷Estatutos de federación. Disponible en: www.colfutbol.org/noticia. [Consultado en junio de 2005]

Adicional a esto existen entidades que de alguna manera se relacionan con el tema del presente estudio:

FIFPRO

Se trata de la reunión, a nivel mundial de los sindicatos de Futbolistas Profesionales a nivel mundial, no tiene fuerza coercitiva, jurídicamente hablando, pero trabaja de manera coordinada con FIFA buscando fijar políticas generales para el mejor desarrollo profesional de los jugadores de futbol. La propia FIFPRO se define como *“la organización representativa mundial para todos los jugadores profesionales”*. En el momento 42 asociaciones de los jugadores nacionales son miembros de FIFPRO. Sin embargo, esta entidad a pesar de autodenominarse como *“representativa”* de los jugadores, no tiene ese carácter y simplemente se trata de una entidad que reúne a los sindicatos o agremiaciones locales y les fija unos criterios de conducta que buscan ser coherentes para todos. También nos apartaremos de esta entidad pues repetimos, no tiene el carácter sindical.

2. EL JUGADOR PROFESIONAL DE FÚTBOL

El jugador profesional de futbol, tiene para su vinculación jurídica con el club y con la actividad que desarrolla requiere de ciertos requisitos y respetar ciertas reglas que otro trabajador no requiere; la vinculación del jugador trabajador con su club empleador es doble, por una parte está el contrato de trabajo y por la otra está la inscripción; a falta de una de las dos el jugador no podrá desarrollar.

El **CONTRATO DE TRABAJO** a su vez debe respetar no solo lo dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo, sino que debe contener lo dispuesto por el **REGLAMENTO SOBRE EL ESTATUTO Y TRANSFERENCIA DE JUGADORES** que FIFA expide. Este reglamento no puede estar en contra de la legislación nacional, pero si limita de manera importante, no es esta tesis el lugar para analizar los alcances e implicaciones jurídicas de este reglamento, solo basta decir que los contratos de trabajo de los jugadores profesionales de futbol tiene que respetar igualmente lo dispuesto por FIFA, siempre, evidentemente, que no estén en contra de la legislación nacional.

La **INSCRIPCIÓN** del contrato es el requisito indispensable para poder desarrollar a cabalidad el contrato de trabajo, es decir jugar de manera profesional al futbol. Serán pues miembros del sindicato, o mejor, podrán serlo solo aquellas personas que tienen contrato de trabajo inscrito, es decir aquellos jugadores profesionales de futbol.

3. SINDICATO GREMIAL

El objetivo fundamental de este capítulo es explicar en qué consiste un sindicato gremial, exponer las razones jurídicas y prácticas del porqué el sindicato de futbolistas profesionales de Colombia debe ser gremial y no de base o de oficios varios u otro tipo de sindicato.

Al respecto conviene decir que el concepto de gremio “basta ver la traducción que se hace de esta palabra en distintas lenguas para entender la elasticidad del término. En francés lo llaman *corps o confrérie*: el primer sinónimo nos remite a las corporaciones, y el segundo a las cofradías; en italiano llaman al **gremio** *confraternità*, con lo que está claro su significado; en inglés guild y corporation; sólo el portugués vuelve al gremio, y el esperanto prefiere *korporacio*. Eso nos da idea de las oscilaciones de contenido del gremio.

La insistencia en el sentido de hermandad, nos lleva al probable origen de los gremios, que serían uniones de fieles con sus pastores y en especial con el papa. Ese sería el primer y más antiguo significado de **gremio**. Luego parece que siguieron con este nombre las corporaciones de doctores y catedráticos en las universidades (justamente en el nombre de universidad se engloban los profesores y alumnos). Aún hoy los colectivos de funcionarios por niveles se conocen con el nombre de "cuerpos": cuerpo de catedráticos, cuerpo de ingenieros, etc.

La palabra está tomada del latín *gremium*, que significa regazo. No existe entorno léxico, por lo que no es posible adivinar de dónde se ha obtenido este significado. Sí llama la atención su relativa proximidad puramente léxica a *grex gregis*, rebaño. Quizás tuviese algo que ver esta posible etimología popular en el hecho de que se estrenase el nombre de *gremium* para denominar a los grupos de fieles con sus pastores, que formaban una *grey*. En cualquier caso es profundamente significativa la extraordinaria adecuación del nombre a la realidad.

En efecto, los **gremios** se constituyen en ámbitos tan cerrados y seguros como un regazo, e incluso como un seno, que hasta ahí alcanza el significado de *gremium*. *Fortunae in gremio sedens*, sentado en el regazo de la fortuna; *in gremio matris*, en el regazo de su madre; *in gremio patriae*, en el seno de la patria; *gremium flúminis*, el lecho del río. En general *gremium* se puede interpretar y traducir como el seno, los brazos, la protección, la atenta vigilancia, los cuidados”⁸

⁸Gremios. Disponible en: www.elalmanaque.com/lexico/gremio [Consultado en Junio de 2005]

Al mismo tiempo, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 356 literal c) define los sindicatos gremiales como aquellos que están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

Todo esto parece confirmar que el sindicato de futbolistas profesionales de Colombia sería un sindicato gremial y no de empresa, puesto que este último se caracteriza por estar formado por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios en una misma empresa establecimiento o institución, y lo que se está buscando con la creación del sindicato de futbolistas es precisamente defender el gremio.

Sin duda alguna, el sindicato de empresa podría existir frente a cada club, siendo cada club o asociación deportiva una empresa independiente, que por consiguiente, enfrenta necesidades distintas de otra.

Habría que decir también, que en ese sindicato de empresa podrían ser parte los jugadores de fútbol de determinado club, los utileros, quinesiólogos, secretarías, médicos, en fin cualquier individuo que preste sus servicios al club, empresa o institución.

Hay que repetirlo: lo que busca el sindicato gremial es defender los intereses colectivos de los jugadores de fútbol única y exclusivamente, descartando así que la conformación del sindicato sea de empresa o de oficios varios, sin querer decir que estos no puedan coexistir o que los jugadores no puedan ser miembros de varios sindicatos indistintamente, de empresa, gremial, oficios varios, entre otros.

Prosiguiendo con el tema podemos concluir, que en nuestro ordenamiento jurídico el derecho de libre asociación y del derecho a sindicalizarse se encuentran plenamente respaldados y garantizados por la ley, es evidente entonces que la conformación de sindicatos y asociaciones pueden ser innumerables y hasta pueden existir varias dentro de la misma empresa debido a que la figura del paralelismo sindical ya no existe en nuestra legislación.

Ahora bien, la razón jurídica de que el sindicato sea gremial es que es indispensable una representación unitaria para el mejoramiento y ejercicio de ciertas funciones colectivas, una representación que es única y exclusivamente emanada de la defensa e intereses de un gremio como tal, y no de un conjunto de individuos con actividades o profesiones distintas que prestan sus servicios a una empresa.

Por consiguiente, es importante entender que el sindicato debe ser gremial porque sin duda alguna, el gremio que se defiende, en este caso los jugadores de fútbol profesional deben tener unas condiciones laborales generales y aplicables a todos como gremio.

Si bien es cierto, las necesidades o problemas laborales que surjan en un club serán diferentes a las que se puedan presentar en otro, es impensable que se pacten prerrogativas en cierto clubes y en otros no, lo que quiere decir que todos los jugadores de fútbol profesional colombiano sin importar al club que pertenezcan deben gozar de unas condiciones aplicables a todos y cada uno de ellos, condiciones que se ejecutarán al gremio de los futbolistas sin distinción de las prerrogativas o políticas que cada club desee aplicar en particular.

Por otra parte, esta ha sido la estructura de los sindicatos en general en el fútbol organizado en el mundo, pues se trata de una colectividad homogénea de trabajadores (jugadores profesionales) que busca negociar mejores condiciones de trabajo frente a una comunidad de empleadores igualmente homogénea (Clubes).

Es claro que si existe un sindicato por club, los interlocutores del sindicato serán los directivos del club o asociación deportiva, los cuales se encargarán de armonizar las relaciones laborales o atender las peticiones que se encuentren en tema de discusión.

Igualmente, existen una serie de temas generalizados en todos los clubes profesionales con los jugadores de fútbol que bien son los puntos concretos en los que el sindicato gremial representaría a sus afiliados jugadores profesionales.

Ahora bien, si existe un sindicato gremial, como el de futbolistas profesionales de Colombia, es importante identificar que el interlocutor de este sindicato debería ser la DIMAYOR, debido a que este es el órgano de la FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FÚTBOL encargado de representar los clubes del fútbol profesional en el país, frente a esta entidad, es decir la DIMAYOR es la encargada de reunir a los clubes del fútbol profesional, tal y como se encuentra estipulado en los estatutos de "COLFÚTBOL", si bien cierto que en la actualidad se negocia con los dos, es decir con la DIMAYOR y COLFÚTBOL, considero que el competente en primera instancia es la DIMAYOR, reiterando lo estipulado en los estatutos de COLFÚTBOL, debido a que es esta la representante de los clubes profesionales, si no se llegase a ningún acuerdo entre el sindicato y la DIMAYOR se negociara en segunda instancia con COLFÚTBOL, tal y como se expresa en el numeral h de sus estatutos "Dirimir y resolver las diferencias y conflictos de índole administrativa, técnica o económica que se presenten entre sus ramas afiliadas, entre una Liga y un Club Profesional, entre una Liga y la DIMAYOR y entre un CLUB PROFESIONAL y la DIFÚTBOL." En este caso las diferencias a resolver son de índole económico, en parte, entre el sindicato como representante de todos los jugadores de fútbol de los distintos clubes afiliados a el mismo, y la DIMAYOR.⁹

⁹ El tema acerca de los interlocutores legítimos por las partes se analizara en el capítulo número 6. Numeral 6.3 "comisión de reclamos" y en el capítulo 16 "convención colectiva".

Todo esto parece confirmar que la esencia de los sindicatos gremiales es la defensa de los intereses en virtud del vínculo del mismo, el cual es la actividad, profesión u oficio, es así como el sindicato se convertiría en el representante de los futbolistas, y la DIMAYOR en el representante de los clubes profesionales de fútbol, tal y como lo estipulan los estatutos de LA FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FÚTBOL.

Además, que la autoridad y el ordenamiento jurídico oficial necesitan contar con alguien con quien entenderse en el evento en que exista más de un sindicato que represente la misma actividad, profesión u oficio.

Al respecto conviene decir, que el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo estipula que “cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe la mayoría de los trabajadores de dicha empresa”

Es el legislador quien tiene que establecer las normas para que, en relación con ciertas atribuciones o funciones de la autoridad, la representación deba ser dada a una de esas asociaciones. Del mismo modo, la representación debe ser dada a una de esas asociaciones, e indicarle ¿cómo podría ser la más representativa?

Antes de continuar, es importante afirmar que en el evento en que coexistieren en nuestro país más de un sindicato gremial, la representación del gremio se haría atendiendo el criterio de representatividad que estipula nuestra legislación, es decir, a cargo de la organización social que más miembros tenga afiliados.

Por todo lo anterior, considero que el éxito jurídico, radica en el agrupamiento del máximo de jugadores, preferiblemente de todos los jugadores profesionales y extranjeros que presten sus servicios en los diferentes clubes, equipos u asociaciones deportivas del país, en el momento en que se abarquen todos los miembros de los diferentes empleadores, situaciones como la huelga, paralizarían la actividad deportiva en el país, si fuese un sindicato por empleador lo que ocurriría sería que se paralizaría la actividad de dicho club, o asociación deportiva, es decir, un sindicato de jugadores profesionales de fútbol más no uno por cada club.

4. FUNDACIÓN Y REQUISITOS DE FORMACIÓN DEL SINDICATO

Es importante desarrollar las tres etapas de la formación de sindicatos, que son: Etapa Preparatoria, Etapa de Fundación y Organización, por último, la etapa Inscripción y Publicidad.

ETAPA PREPARATORIA

En esta etapa es donde se genera la idea y se trata de convencer y concientizar a las personas (los jugadores profesionales de fútbol) de la necesidad del sindicato, la iniciativa puede surgir de los mismos futbolistas o de alguien de afuera, preferiblemente que tenga conocimiento y experiencia en el tema.

Lo que se busca en este trabajo de grado es indicar la forma como se crearía el sindicato de futbolistas profesionales de Colombia, es pertinente pensar que el cargo de promotor lo asumiría una persona idónea para explicar y dar a conocer a los futbolistas profesionales la importancia y la necesidad que existe de crear un sindicato que reivindique los derechos de los jugadores de fútbol colombiano.

Cabe agregar que, la razón fundamental del promotor, es que tenga un vínculo o un interés con la formación del sindicato, es básicamente para evitar la persecución del empleador al promotor, quien no tiene, dentro de la legislación colombiana, ningún tipo de protección, ya que no lo acoge el fuero sindical de fundadores.

El promotor que se aconseja promueva el sindicato, debe ser una persona que conozca el tema, que de una u otra manera tenga un interés real en la defensa de los intereses de dicho gremio, por ejemplo un ex futbolista que ya no se encuentre prestando sus servicios y que no tenga la intención de volver a ser jugador profesional de fútbol, debido a que conoce la realidad de los deportistas profesionales en el país, tiene un vínculo estrecho con los intereses y personas a defender, e irradia credibilidad hacia los jugadores que se encuentran activos en la actualidad pues dicha persona será vista y reconocida como uno de ellos, es decir de los miembros del sindicato según su esencia, es decir de los jugadores de fútbol profesional en Colombia.

ETAPA DE FUNDACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Cuando la idea de crear el sindicato se encuentre latente en el grupo de interesados, es decir, en los futbolistas profesionales que prestan sus servicios en Colombia, y se hayan convencido de la necesidad del mismo, esta deja de ser una mera idea para convertirse en una real intención, en un acto que exteriorizará una determinada colectividad.

Esto se hará a través de la Asamblea de Fundadores o Constitutiva que es la reunión de los trabajadores (los futbolistas profesionales) en un lugar una fecha y hora determinada los que tiene por objeto el nacimiento del sindicato, de esta reunión inicial de constitución deberá suscribirse un “acta de fundación” donde se expresen los nombres de todos los miembros, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación de acuerdo con lo estipulado por el Art. 361 inc. 1 del C.S.T.

Además, la Asamblea tendrá unas funciones específicas que se estudiarán más adelante en el capítulo correspondiente. La calidad de fundadores la adquieren quienes de acuerdo a la ley y a los estatutos aprobados por la misma Asamblea puedan ser miembros del sindicato, la importancia legal que reviste es que los trabajadores quedan amparados con el fuero sindical de fundadores.

De la misma manera, una vez realizada la Asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicara por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, en su defecto al alcalde del lugar.

“Toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica”¹⁰

ETAPA DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICIDAD

En esta etapa se encuentran todos y cada uno de los actos que el sindicato debe realizar para ser inscrito en el registro sindical que lleva el Ministerio de Protección Social de acuerdo con lo estipulado por los artículos 365 y 366 del Código Sustantivo del Trabajo, así mismo su publicación la cual es “el acto administrativo por el cual se inscribe en el registro una organización sindical, este deberá ser publicado por cuenta de esta una sola vez en un diario de amplia circulación nacional, dentro de los diez (10) días siguientes a su ejecutoria. Un ejemplar del diario deberá ser depositado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes en el registro sindical del Ministerio de Protección Social.”¹¹ .

”Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya inscrito el acta de constitución ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sólo durante la vigencia de esta inscripción.

En los municipios donde no exista Oficina del Ministerio de Protección Social, la inscripción se hará ante el alcalde, quien tendrá la responsabilidad de enviar la

¹⁰ Art. 364 Código Sustantivo del Trabajo.

¹¹ Art. 367 y 368 del Código Sustantivo del Trabajo.

documentación a la oficina del ministerio del municipio más cercano, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes.

A partir de la inscripción se surten los efectos legales”.¹²

Todo lo anterior nos indica la importancia de la fundación de los sindicatos para reivindicar los derechos de los jugadores.

REQUISITOS DE FONDO PARA LA CREACIÓN DE LOS SINDICATOS

4.4.1 Capacidad. Según lo establecido en el Art. 383 del C.S.T. la edad mínima para pertenecer a un sindicato es de 14 años, con respecto a esta disposición es preciso decir que una vez los jugadores afiliados a los clubes alcancen la edad requerida para sindicalizarse lo podrán hacer de lo contrario estarían violando el requisito de fondo respecto a la capacidad.

4.4.2 Consentimiento exento de vicios. Los consentimientos exentos de vicios se refieren a que una persona (jugador profesional de fútbol) se vincule al sindicato expresando libre y conscientemente su parte del mismo y no bajo error, fuerza o dolo.

Es decir, podría existir vicio en el consentimiento por error en la naturaleza del acto o negocio jurídico cuando un jugador crea que está celebrando su afiliación a una entidad sin ánimo de lucro o a una asociación y no al sindicato como tal.

También por la fuerza, cuando la misma sea capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición, es decir cuando se constriña al jugador a vincularse al sindicato mediante actos que infundan un justo temor en el cual se vean directa o indirectamente afectados.

Por último está el dolo, el cual vicia el consentimiento cuando es obra de una de las partes, y cuando además aparece claramente que sin él no se hubiera afiliado, es decir cuando por parte del sindicato, en este caso, existen los actos tendientes y dolosos que logren vincular al jugador al mismo viciando su consentimiento.

4.4.3 Objeto y causa lícita. Hay un objeto ilícito en todo lo que contraviene al derecho público de la Nación, es evidente que en este caso no se está contraviniendo el derecho público de la Nación y por el contrario se está actuando de acuerdo a lo estipulado y consagrado por la Constitución Política Nacional y demás normas concordantes respecto a la creación del sindicato y el derecho a sindicalizarse. Es una causa lícita debido a que no está prohibido por la ley, al

¹² Art. 372 del Código Sustantivo del Trabajo.

contrario la misma ley protege y reviste de garantías su existencia, tampoco es contrario a la moral las buenas costumbres y el orden público.

REQUISITOS DE FORMA PARA LA CREACIÓN DE LOS SINDICATOS

4.5.1 Capacidad. 25 Personas. Se requiere este número de personas como mínimo para conformarlo. Es una disposición arbitraria porque debería ser proporcional al número de trabajadores, sobre todo en el caso de los sindicatos de empresa. En el sindicato de futbolistas profesionales que pretendemos crear, el número de 25 afiliados como mínimo, lo considero bajo en proporción a la cantidad de jugadores de fútbol que existen y que necesitan sindicalizarse. Este número mínimo de afiliados se encuentra estipulado en el artículo 359 del C.S.T.

4.5.2 Estatutos. El sindicato debe crear y regirse por unos estatutos el cual solo tiene dos límites a saber, la Constitución y la ley, a las cuales debe ajustarse completamente dichos estatutos. Los artículos que hacen referencia a los estatutos de la organización sindical se encuentran estipulados en los artículos 362, 369 y 370 del C.S.T.

4.5.3 Acta de constitución. El sindicato debe presentar ante el Ministerio de Protección Social el acta de constitución del mismo, para que de esta forma, el Ministerio ordene la inscripción del sindicato en el registro sindical. Sobre el acta de constitución del sindicato y su respectivo trámite frente al Ministerio de Protección Social los artículos 361, 363, 364, 365, 366, 367 y 368 del C.S.T. contienen las respectivas normas frente al tema.

5. ESTATUTOS SINDICALES

Para abordar el tema de los estatutos sindicales es importante mencionar algunos aspectos básicos de la cultura deportiva en Colombia, específicamente en el fútbol, con el fin de entender que el tema ha sido planteado anteriormente sin un desarrollo notable como el que se pretende con este trabajo de grado o como el que se evidencia en la realidad, destacando las diferencias de su conformación social, debido a que se habla de asociaciones y no de sindicato, diferencias que se tratarán a profundidad en el capítulo de fuero sindical.

La primera Asociación de futbolistas Colombianos, Afucol, fue fundada en 1975 por los jugadores Héctor Javier Céspedes, Alejandro Brand, Jaime Morón, Darío López y Jairo Charry, entre otros, esta Asociación se encuentra vigente y, la misma tiene una importancia vital debido a que fue el primer paso que se dio respecto a la cultura sindical de los deportistas.

Por otro lado se encuentra ACOFUTPRO (asociación colombiana de futbolistas profesionales), creada en el año 2004 y es un referente muy importante de consolidación del gremio de los futbolistas profesionales con el fin de que sean representados.

Partiendo de la creación de dichas asociaciones y por consiguiente del estudio de sus estatutos es esencial que los estatutos sindicales del sindicato de futbolistas profesionales de Colombia se convierten en un factor fundamental de la importancia con que una organización social de este tipo debe regirse, teniendo en cuenta las diferencias con las otras, es decir con las asociaciones existentes.

Es necesario recalcar que en la creación del sindicato se debe tener en cuenta los estatutos, y en mi opinión deben ser suficientemente claros, en caso contrario, los miembros del sindicato entrarían en constantes confusiones, discordia, y se generaría un caos total que terminaría dispersando a los miembros yendo en contra de la unidad de pensamiento, voluntad y acciones colectivas propias del derecho a sindicalizarse.

En resumen, Los estatutos del sindicato deben expresar claramente los derechos y obligaciones de todos sus miembros es decir deben ser el soporte o columna vertebral de la organización.

Más allá de la autorregulación que estos le dan al sindicato, crear y adoptar estatutos es indispensable para que la organización quede real y legalmente constituida, esto se hará a través de la inscripción en el registro sindical del Ministerio de Protección Social de un ejemplar de los mismos, suscrito por el secretario de la junta directiva, junto con los demás documentos de los que trata el

artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo, esto con el fin de que el sindicato adquiriera la capacidad como persona jurídica y, en consecuencia, pueda ejercer las funciones y derechos que la ley y los estatutos le atribuyen.

Es supremamente importante advertir que si bien es cierto la ley otorga amplia libertad a los sindicatos para expedir sus estatutos (normas estatutarias), se deben tener en cuenta las normas legales, para lo cual es pertinente revisar la siguiente clasificación de las normas legales:

4.1 NORMAS LEGALES IMPERATIVAS TOTALMENTE

Son aquellas que se ponen en todo su contenido y extensión, no pudiéndose en los estatutos disponer nada en contrario, o acogerlas parcialmente o someterlas a condicionamientos o variantes. La imperatividad ha de entenderse tanto en sentido positivo como negativo.

Las normas legales imperativas totalmente que se estipulan en el Código Sustantivo del Trabajo son algunas de las que se presentarán a continuación y que guardan estrecha relación con el sindicato gremial objeto del presente estudio:

ARTÍCULO 355. ACTIVIDADES LUCRATIVAS. Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro.

ARTÍCULO 357. REPRESENTACIÓN SINDICAL. Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa.

ARTÍCULO 359. NUMERO MÍNIMO DE AFILIADOS. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) empleadores independientes entre sí.

ARTÍCULO 361. FUNDACIÓN. 1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.

2. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban.

ARTÍCULO 369. MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS. Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida, para

efectos del registro correspondiente, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su aprobación, con copia del acta de la reunión donde se haga constar las reformas introducidas y firmadas por todos los asistentes.

Para el registro, se seguirá en lo pertinente, el trámite previsto en el artículo 366 de éste Código.

ARTÍCULO 373. FUNCIONES EN GENERAL. Son funciones principales de todos los sindicatos:

- 1). Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
- 2). Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.
- 3). Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.
- 4). Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.
- 5). Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.
- 6). Promover la educación técnica y general de sus miembros;
- 7). Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;
- 8). Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;

9). Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo; y

10). Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

ARTÍCULO 374. OTRAS FUNCIONES. Corresponde también a los sindicatos:

1). Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.

2). Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la Ley.

ARTÍCULO 376. ATRIBUCIONES EXCLUSIVAS DE LA ASAMBLEA. Son de atribución exclusiva de la asamblea general los siguientes actos: La modificación de estatutos, la fusión con otros sindicatos; la afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas; la sustitución en propiedad de los directores que llegaren a faltar y la destitución de cualquier director; la expulsión de cualquier afiliado; la fijación de cuotas extraordinarias; la aprobación del presupuesto general; la determinación de la cuantía de la caución del tesorero; la asignación de los sueldos; la aprobación de todo gasto mayor de un equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto; la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los empleadores a más tardar dos (2) meses después; la designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros; la votación de la huelga en los casos de la ley y la disolución o liquidación del sindicato.

ARTÍCULO 381. SANCIONES A LOS DIRECTORES. Si el acto u omisión constitutivo de la trasgresión es imputable a alguno de los directores o afiliados de un sindicato, y lo hayan ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del Trabajo, previa comprobación que por sí mismo haga del hecho, requerirá al sindicato para que aplique al responsable o a los responsables las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un (1) mes, sin que haya impuesto las sanciones, se entenderá que hay violación directa del sindicato para los efectos del artículo anterior.

ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Están amparados por el fuero sindical:

- a. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c. Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- d. Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

PARÁGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARÁGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

ARTÍCULO 407. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.

- 1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al empleador.
- 2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al empleador en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.
- 3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la

Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice.

4.2 NORMAS LEGALES IMPERATIVAS PARCIALMENTE

Son las que se limitan a establecer algo con un alcance mínimo, pero facultando para que en los estatutos se les dé una mayor amplitud o se le adicionen o complementen, la ley establece como parcialmente imperativas las siguientes:

4.3 NORMAS LEGALES FACULTATIVAS O POTESTATIVAS

Son las que autorizan para que se haga o disponga algo libremente, por ejemplo:

ARTÍCULO 358. LIBERTAD DE AFILIACIÓN. Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentará la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

4.4 SUPLETIVAS

Son aquellos que se aplican a falta de una decisión que hubiere podido tomar la organización sindical.

Cuando exista la necesidad por parte del sindicato, en razón a la evolución, cambios que experimente, normas anacrónicas o que dificulten su desarrollo o nuevas formas de autorregularse, este podrá modificar sus estatutos, la modificación deberá ser aprobada por la asamblea general del sindicato, y deberá inscribirse en el registro sindical del Ministerio de Protección Social para que las reformas tengan validez y surtan efecto, de lo contrario seguirá el sindicato regulándose por los estatutos inscritos inicialmente, es decir aquellos sobre los cuales no recae la modificación.¹³

Son razones para seguir reafirmando que los estatutos sindicales revisten un carácter de obligatoriedad para sus miembros presentes, futuros, órganos sindicales y terceros, estos últimos en los eventos en que tengan relaciones con el mismo, pues son la máxima ley de la organización por tal razón sus normas son de ineludible cumplimiento y acatamiento obligatorio.

Es necesario resaltar dos aspectos fundamentales, el primero tiene que ver con el derecho a sindicalizarse y el de libre asociación, los cuales son totalmente voluntarios, razón de fondo que permite argumentar que las normas incorporadas en los estatutos son aceptadas voluntariamente y no existen mecanismos como la fuerza para que estas sean acatadas, o para que alguien sea miembro del

¹³ Ver Art. 369 del CTS. modificación de los estatutos.

sindicato. Lo que sustenta claramente que es el carácter de voluntariedad que prima en consecuencia lógica el obligatorio cumplimiento de los estatutos deriva de esa voluntad.

El otro aspecto básico, es el relacionado con la obligatoriedad para todos y cada uno de los integrantes del sindicato, sin creer que como la Asamblea General es el órgano que tiene el dominio de modificar, sustituir o introducir normas estatutarias, puede en algún momento abstenerse de cumplirlas. En conclusión los estatutos del Sindicato de futbolistas profesionales que se pretende crear así, como para cualquier sindicato

El ARTÍCULO 362 del CTS. Contiene los requisitos mínimos que deben contener los estatutos del sindicato, en este trabajo de grado presentaremos un modelo de estatutos propio al sindicato que se pretende crear, teniendo en cuenta las particularidades que se dan por diversos factores y la profesión que a regir este encierra.

6. MIEMBROS DEL SINDICATO

Por lo expuesto al inicio, es de suma importancia identificar si una persona es miembro o no del sindicato no necesariamente con el fin de establecer los derechos y obligaciones de tales miembros los cuales se encuentran previamente estipulados en los estatutos, si no por la importancia que repercute para efectos de retención de cuotas ordinarias y extraordinarias y convención colectiva.

Sin lugar a duda, es facultad otorgada por la ley a los sindicatos establecer en sus estatutos los requerimientos calidades y condiciones del ingreso de sus miembros al igual que sanciones, prohibiciones y restricciones de los mismos, si bien es cierto que los estatutos son la ley suprema de los sindicatos y el conjunto de normas donde se materializa la organización social, no debemos desconocer los principios constitucionales y democráticos.

Además, la organización sindical no está obligada a afiliar como miembro a todo aquel que solicite dicha afiliación y reúna íntegramente todos los requerimientos y condiciones establecidos en la ley y en los estatutos, sin duda alguna esta facultad es propia de los sindicatos siempre y cuando no vulnere el derecho de asociación sindical caso en el cual la norma de los estatutos que viole dicho derecho no se aplicará.

Podrán ser miembros del sindicato todos los jugadores de fútbol inscritos para jugar profesionalmente al fútbol en una asociación de Fútbol miembro de la FIFA.

Los Miembros del Sindicato serán:

5.1 MIEMBROS FUNDADORES

Son aquellos miembros del sindicato que se reunieron en un lugar, fecha y hora establecida para constituir el sindicato, estos se encuentran en los estatutos y por ende en el registro sindical del Ministerio de Protección Social.

5.2 MIEMBROS ACTIVOS

Son los jugadores profesionales, nacionales o extranjeros que presten sus servicios para las asociaciones deportivas reconocidas por COLFÚTBOL en Colombia.

5.3 MIEMBROS SOLIDARIOS

Son aquellos jugadores profesionales nacionales y extranjeros que prestan sus servicios a diversas asociaciones deportivas en el mundo diferente a las reconocidas por COLFÚTBOL en Colombia.

Ya hemos visto cómo los sindicatos tienen la libre decisión de admitir o rechazar a quienes deseen ser sus miembros, debe añadirse que estas organizaciones están reguladas por la ley y por ende deben respetarla, al igual que todos los asociados de un estado los cuales tienen esta misma obligación genérica. Los sindicatos no deben convertirse en monopolios de grupos sociales demasiado cerrados elitistas y excluyentes abandonando los principios de igualdad y libre asociación y las características sociales intrínsecas que abanderan como tal la formación de las estructuras sociológicas denominadas sindicatos.

Sin lugar a duda, el sindicato de futbolistas de Colombia tiene como objetivo fundamental abarcar los intereses de todos los jugadores profesionales de fútbol nacionales y extranjeros que presten sus servicios en el país, teniendo en cuenta que por la esencia del mismo, es decir; por ser este un sindicato gremial, podrán ser miembros del mismo los jugadores nacionales que presten sus servicios en clubes o asociaciones deportivas del exterior, como también los extranjeros que no jueguen en Colombia, la razón de esto es que el factor vinculante para la conformación de dicho sindicato es la actividad, profesión u ocupación.

Atendiendo al factor vinculante de este sindicato es preciso tener claro los efectos que respecto a los miembros que lo conforman se producen frente a los diferentes empleadores. Si bien es cierto que por ser este sindicato de carácter gremial, podrán ser parte de este, jugadores profesionales colombianos cuyos empleadores son equipos de futbol extranjeros o jugadores extranjeros cuyos empleadores son entidades extranjeras finalmente pueden serlo aquellos jugadores extranjeros que tienen firmados contratos de trabajo con clubes profesionales colombianos y obviamente los nacionales que juegan para clubes o asociaciones deportivas del país.

Y además, por ser gremial y estar defendiéndose una profesión, actividad u oficio, es completamente válido que sean miembros los jugadores de fútbol profesional en el mundo, sin importar su nacionalidad o el país donde presten sus servicios como jugadores profesionales, lo que se debe tener en cuenta es a quienes se les aplica la convención colectiva cuando exista conflictos colectivos de trabajo y se busquen fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo de los jugadores.

A este propósito, la práctica del fútbol remunerada y bajo contrato de trabajo se constituye como una profesión, actividad u oficio, podrán ser miembros del sindicato como se mencionó anteriormente todos los jugadores de fútbol profesional del mundo inscritos para jugar de manera profesional en las ligas y asociaciones deportivas reconocidas por la FIFA.

Al mismo tiempo, la esencia de los sindicatos gremiales es precisamente la defensa de un gremio, razón que permite ampliamente que los miembros de ese gremio se asocien sin que la ley prohíba el derecho a sindicalizarse por motivos de la nacionalidad de los miembros del sindicato o por que los mismos no se encuentren ejerciendo la profesión, actividad u oficio en el país, en este caso Colombia, país donde se pretende la creación del sindicato.

Insistamos en continuar diciendo que, los miembros denominados solidarios, son aquellos jugadores profesionales nacionales y extranjeros que prestan sus servicios a diferentes asociaciones deportivas en el mundo diferentes a las reconocidas por COLFÚTBOL en Colombia y que perfectamente puedes ser miembros del sindicato, en primer lugar porque la ley no lo prohíbe, y en segundo lugar porque lo que se busca es la representación de un gremio.

Es importante resaltar que estos jugadores por no tener ningún tipo de vínculo laboral con las asociaciones deportivas y los clubes del país no se les aplicará la convención colectiva de trabajo, tema que se explicará en el capítulo de convención colectiva.

La función de los miembros solidarios del sindicato radica en la ayuda y soporte que estos le puedan brindar al Sindicato de Futbolistas Profesionales de Colombia desde el campo de la transmisión de información e intercambio de experiencias adquiridas en los diferentes sindicatos de futbolistas alrededor del mundo del cual dichos miembros hacen parte, es decir, esta función podríamos denominarla como una función educativa y solidaria puesto que los miembros solidarios aportaran al SFPC los conocimientos o las diferentes políticas que los sindicatos de futbolistas en diferentes países adoptan frente a temas laborales o en general a temas concernientes al gremio como tal.

Un ejemplo de miembro solidario del sindicato que acá se plantea, sería Iván Ramiro Córdoba, jugador colombiano que milita en el Internazionale de Milán y que es miembro del sindicato de futbolistas italiano. Este mismo jugador desempeña en la actualidad el cargo de presidente de ACOLFUTPRO, situación que evidencia que el soporte, ayuda y la experiencia de dichos miembros, es vital en el desarrollo de asociaciones y sindicatos de este tipo, generando una cierta credibilidad y respaldo.

Otra función importante que tienen los miembros solidarios es la concerniente al poder persuasivo que estos puedan ejercer sobre otros jugadores a lograr que

estos se asocien en organizaciones que velen por sus derechos e intereses y pierdan el temor de ver truncadas sus carreras deportivas por algún tipo de amenaza o retaliaciones que los empleadores ejerzan sobre estos como consecuencia de que dichos jugadores se agremien.

Los miembros solidarios tal y como su nombre lo dice, son miembros que tienen como función brindar apoyo y soporte al sindicato, dicho soporte como se dijo anteriormente, es un soporte desde la perspectiva educacional, de implementación de conocimientos previamente adquiridos por las experiencias vividas en otros sindicatos y de representación internacional en el sentido en que serán porta voces de situaciones que se presenten en con el gremio en el ámbito nacional.

Se adquiere, la calidad de miembro del sindicato de las siguientes formas, la primera de ellas por haber sido partícipe en la fundación del mismo, lo cual se probará con la respectiva acta de fundadores que se levante en el momento que se lleve a cabo dicho acto. Además ellos, están cobijados por una garantía que se llama Fuero sindical, esta garantía de la cual haremos referencia más adelante, lo que se pretende es que los deportistas entre otras no sean despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo.

La segunda es por haber ingresado al sindicato antes de que este se halla inscrito en el registro sindical del Ministerio de Protección Social, en este evento, la ley también otorga garantía de fuero sindical.

Por último, la tercera forma como se adquiere la calidad de miembro es afiliándose al sindicato con posterioridad a que se encuentre legalmente constituido, es decir, una vez se halla inscrito el sindicato en el registro sindical de ministerio de protección social.

Cabe señalar que, la pérdida de calidad de miembro se puede dar por distintas formas:

A. “Por renuncia voluntaria; así como la afiliación al sindicato debe ser un acto absolutamente libre de la persona, el de la desafiliación, para su validez, ha de serlo igualmente, lo que significa que debe ser ajeno a coacciones exteriores que puedan provenir del empleador u otras personas o del mismo sindicato”.

Cierto es que, los miembros del sindicato de futbolistas profesionales de Colombia harán parte del mismo por su expresa voluntad, por ningún motivo el sindicato obligará, amenazará o coaccionará a los deportistas a que sean miembros del mismo imponiéndoles a estos condiciones que atenten contra su libertad individual de ser miembro y de asociarse, por otro lado tampoco las asociaciones deportivas o empleadores del futbolista podrán prohibir a los futbolistas la vinculación al sindicato en mención.

Aquí vale la pena confirmar, que el derecho de asociación está protegido en los términos del artículo 354 del código sustantivo del trabajo, también la ley penal es clara al estipular que quedara prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

B. Por expulsión ordenada por el sindicato como sanción disciplinaria: la expulsión significa la pérdida definitiva de la calidad de miembro, y por consiguiente de todo lo que conlleva, pues si de lo que se trata es de privar temporalmente a la persona de esa calidad, no sería propiamente expulsión si no suspensión.

Es potestativo del sindicato prever o no en sus estatutos la sanción de expulsión. Para su validez la sanción debe ser ordenada por la asamblea general y por mayoría absoluta de los afiliados, es decir, no basta la simple mayoría de los asistentes a la reunión. Siendo la expulsión una decisión que internamente y en forma soberana toma el sindicato, es evidente que bien pueda revocarse en cualquier momento mediante otro acto de la asamblea y con la misma votación anteriormente indicada

C. Por separación que debe hacer el sindicato cuando el afiliado voluntariamente a dejado de ejercer la profesión u oficio cuya defensa se propone la organización”.

Como se indico, todo futbolista profesional o aficionado que voluntariamente haya decidido abandonar la profesión es decir, la disciplina deportiva denominada fútbol, será separado del sindicato en razón que las características actuales de dicho miembro no son concordantes con los intereses a representar por parte del sindicato, siempre y cuando su contrato con la respectiva asociación deportiva haya sido liquidado legalmente, de lo contrario dichos jugadores seguirán siendo representados por el sindicato con el fin de que sus derechos e intereses sean reconocidos, lo mismo sucede con aquellos jugadores que aún no tienen contrato de trabajo es decir que lo están buscando pero que actualmente prestan sus servicios a alguna asociación deportiva, en este caso el elemento vinculante el cual es jugar al fútbol profesional se encuentra en concordancia con la calidad de ser miembro del sindicato razón por la cual el mismo velara por que dichos jugadores obtengan sus debidos contratos laborales.

7. ÓRGANOS SINDICALES

Los sindicatos en razón a su estructura de grupo social y revestidos de personalidad jurídica deben tener los móviles adecuados que le ayuden al cumplir sus funciones, ejercer las facultades que les confiere la ley y los estatutos y en líneas generales manifestar su voluntad ya sea al interior del sindicato como fuera del mismo. Estos móviles son los que conocemos como órganos sindicales.

ASAMBLEA GENERAL

“Es el órgano máximo o supremo de todo sindicato pues en los estatutos no puede establecerse ninguno otro superior, ni siquiera igual a él. A ella compete las más trascendentales decisiones, tanto a lo que corresponde la vida misma de la entidad, como con respecto al ejercicio de las facultades y funciones atribuidas por la ley y a los sindicatos”¹⁴ .

Con respecto al primer punto se afirma que, la asamblea general es la reunión física de los miembros del sindicato o, por lo menos, de la mitad más uno de ellos, según lo estipula la ley en el artículo 386 del código sustantivo del trabajo, “Ninguna asamblea general puede actuar válidamente sin el quórum estatutario que no será inferior a la mitad mas uno de los afiliados, además, solamente se computaran los votos de los socios presentes.

Según lo estipulado en el artículo 387 del CST “Cuando por la naturaleza misma de la actividades o profesión de los afiliados, o por la distribución geográfica o el excesivo número de ellos, resulte impracticable lo dispuesto en el artículo 386 pueden admitirse en los estatutos otros sistemas que garanticen la representación de los afiliados en la asamblea.”

Conviene distinguir que, la ley entiende por reunión física la presencia de forma personal de los afiliados en la asamblea para lo cual solamente serán los votos de socios presénciales los que se computen. De igual forma la misma ley otorga la facultad a los sindicatos para crear sistemas de representación en la asamblea, totalmente validos y que garanticen dicho derecho de representación, convirtiéndose en una alternativa para aquellos sindicatos que por las profesiones y características de sus miembros se dificulta las reuniones presénciales de los mismos .

Es pertinente resaltar que siendo nuestra organización social un sindicato de carácter gremial algunos de los miembros o integrantes del mismo seguramente

¹⁴ RAMIREZ ZULUAGA, Bernardo. Derecho Colectivo del Trabajo. Medellín: ED. COPIYEPES, 1997. p. 104.

presten sus servicios en el exterior, es decir jueguen en ligas profesionales de fútbol en otros países, para lo cual se establecerá que las reuniones de la asamblea general podrán ser no presenciales y sobre las deliberaciones y decisiones que se tomen respecto de algún tema deberá quedar prueba que demuestre el conocimiento de las mismas, dependiendo del medio de comunicación empleado, los cuales pueden ser , fax, correo electrónico, tele conferencia, grabación magnetofónica, etc. donde aparezca claramente destinatario, remitente, hora , fecha del mensaje.

Dicha forma de representación en la asamblea general no excluirá la estipulada en el artículo 386 del CST la cual se realizará así, es decir, de forma presencial en las circunstancias de tiempo modo y lugar cuando la presencia física de los miembros garantice la representación en la asamblea general.

Conviene distinguir que la asamblea tiene dos tipos de reunir y convocar a sus afiliados, existen las reuniones ordinarias, las cuales se encuentran estipuladas en el artículo 385 del Código Sustantivo del Trabajo y dice que la asamblea general debe reunirse por lo menos cada seis meses, así la ley no las estipule como ordinarias, sino simplemente como reunión, esta es el requisito mínimo exigido por la ley, el que debe cumplirse sin excepción, puesto que el sindicato puede establecer en los estatutos la periodicidad y el número de reuniones que considere convenientes. Las reuniones extraordinarias son aquellas que se dan según las necesidades de convocar a los afiliados del sindicato respecto de un tema o situación que en su momento lo demande.

Es supremamente importante que en los estatutos se establezca la forma de notificación a las reuniones, quienes deben hacerlas, la antelación de las mismas, el tema a tratar, y el medio por el cual se hará.

Con respecto al quórum del sindicato de futbolistas profesionales de Colombia, y como lo dije anteriormente, debe entenderse la reunión de todos sus afiliados o de la mitad más uno de ellos, los cuales lo harán de forma presencial, es decir, por medio de su asistencia física al recinto, el día y hora señalados, debido a que el fútbol es una actividad global y su práctica se da en la mayoría de los países del mundo, lo cual no excluye a que jugadores colombianos estén militando en clubes del exterior, y sean miembros del sindicato, es de suma importancia que en los estatutos se estipulen las formas de delegar el voto, y los medios que sean validos y de los cuales queden constancia para que las reuniones se puedan hacer con el requisito mínimo del quórum, como se dijo anteriormente, es decir, utilizar los servicios de la tecnología y el mundo moderno con el fin de proporcionar efectividad y solución a los temas que se tengan que tratar en el sindicato, en atención a la defensa de los derechos e intereses del gremio.

Son atribuciones exclusivas de la asamblea general los siguientes actos: La modificación de los estatutos, la fusión

con otros sindicatos, la afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas; la sustitución en propiedad de los directores que llegaren a faltar y la destitución de cualquier director; la expulsión de cualquier afiliado; la fijación de cuotas extraordinarias; la aprobación del presupuesto general; la determinación de la cuantía de la caución del tesoro; la asignación de los sueldos; la aprobación de todo gasto mayor de un equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto; la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los patronos a más tardar dos (2) meses después; la designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros; la votación de la huelga en los casos de la ley y la disolución o liquidación del sindicato¹⁵.

JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva es el órgano ejecutivo y de administración del sindicato, las funciones de la misma deben estar estipuladas en los estatutos sindicales, puesto que la ley no dice nada al respecto, estas funciones deben ser otorgadas a este órgano siempre y cuando no sean atribución exclusiva de las funciones de la Asamblea General.

Artículo 388. Condiciones para los miembros de la Junta Directiva.

Además de las condiciones que se exijan en los estatutos, para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, se debe ser miembro de la organización sindical; la falta de esta condición invalida la elección.

En ningún caso la junta directiva podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras.

La elección de los miembros de la Junta Directiva se hará por el sistema del cociente electoral, en donde se votará por varias listas de candidatos, esto con el fin de garantizar la democracia sindical y el derecho de representación. La votación será de forma secreta, en papeleta escrita lo cual garantiza el pleno ejercicio de la libertad de los electores.

La ley no dice al respecto del número de miembros que deben integrar la Junta Directiva, pero por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo deducimos que como mínimo estará conformada por cinco: Presidente, Vicepresidente,

¹⁵ ARTÍCULO 376 del CST.

Secretario, Tesorero, y Revisor Fiscal. Aunque el número puede ser superior de acuerdo a lo establecido en los estatutos.

El período de la Junta Directiva será el que se estipule en los estatutos, sin violar la disposición legal la cual dice que no podrá ser inferior a seis (6) meses, estipulada en el artículo 390 del Código Sustantivo del Trabajo.

La reelección de los miembros de la Junta Directiva es indefinida y la ley no estipula nada al respecto, pero es importante resaltar que esto se puede prestar para que se conformen grupos y monopolios directivos dentro de la organización social, por lo cual es conveniente estipular un tiempo o periodo limite de reelección, la cual no se prohíbe totalmente pero se restringe en un momento dado y así garantiza la participación y la igualdad a acceder a la Junta Directiva por parte de otros miembros del sindicato.

COMISIÓN DE RECLAMOS

La comisión de reclamos es la más importante que existe dentro de las comisiones permanentes del sindicato, es el órgano de interlocución.

Esta es la encargada de formular las reclamaciones pertinentes a los empleadores (asociaciones deportivas – clubes) ya sean de carácter colectivo o individual, su gestión es supremamente importante y vital para el sindicato debido a que busca la solución a las controversias puntuales que surjan entre las relaciones laborales deportivas.

Además, las reclamaciones se harán frente a cada club, o asociación deportiva, es decir a quien ostente la calidad de empleador en virtud del contrato de trabajo con el deportista, la razón de esto es que son los clubes y asociaciones deportivas los verdaderos empleadores del jugador profesional de fútbol, y no la FEDERACIÓN COLOMBIANA DE FÚTBOL, ni sus divisiones DIMAYOR y DIFÚTBOL, los empleadores de los jugadores en Colombia.

Es importante resaltar, como se dijo anteriormente, que la FEDERACIÓN COLOMBIANA de FÚTBOL no es el empleador de los jugadores de fútbol profesional, que los verdaderos empleadores de los jugadores son los clubes o asociaciones deportivas inscritas a la COLFÚTBOL.

No por esto se exime a COLFÚTBOL, y su órgano encargado de representar los clubes del fútbol profesional del país “DIMAYOR” de las circunstancias que surjan o conviertan en gravosas las condiciones laborales de los jugadores de fútbol profesional en Colombia, debido a que la DIMAYOR es el ente encargado de atender los asuntos que se presenten en los clubes de fútbol profesionales del país, afiliados a la misma.

La DIMAYOR no es el empleador directo de los jugadores, los empleadores son los clubes, pero la DIMAYOR tiene copia de todos los contratos que suscriben los jugadores con sus clubes, así mismo como la inscripción del número de clubes que la conforman, lo que evidencia, tal y como lo estipulan los estatutos de COLFUTBOL, que es esta entidad la encargada de representar los clubes o asociaciones deportivas del país frente a la Federación Colombiana de Fútbol.

Lo que importa observar de la comisión de reclamos es la injerencia que esta tiene en dirigirse a determinado club a exponer una situación que está sucediendo con determinado jugador frente a su relación laboral, pero no quiere esto decir que cada club deba tener su sindicato, la comisión reclama frente a cada club, en virtud de ser este el legítimo empleador siendo este el interlocutor frente al sindicato.

La DIMAYOR será el interlocutor del sindicato siempre y cuando los clubes (empleadores directos de los futbolistas) autoricen y otorguen facultades a la misma para que los represente en temas laborales, por no ser la DIMAYOR la empleadora directa de los futbolistas profesionales, cada club en particular en su calidad de empleador del jugador de fútbol y por consiguiente será interlocutor frente al sindicato, a menos que, y como se dijo anteriormente, los clubes (empleadores) autoricen a la DIMAYOR a negociar frente al sindicato temas laborales.¹⁶

El periodo de la comisión será el mismo que el de la Junta Directiva, y los representantes de esta deben notificar debidamente a los empleadores (Asociaciones deportivas - clubes), con el fin de que estos sepan quienes son y puedan atenderlos y respetar su garantía del fuero sindical.

¹⁶ Ver "344° informe del Comité de Libertad Sindical" Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb298/pdf/gb-7-1.pdf> [Consultado en Septiembre 2007] Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales (ACOLFUTPRO) en donde la organización querellante alega que la Federación Colombiana de Fútbol (COLFUTBOL) y la División Mayor del Fútbol Colombiano (DIMAYOR), así como los clubes profesionales que las conforman se niegan a negociar colectivamente.

El Gobierno Nacional manifiesta que ni COLFUTBOL ni DIMAYOR pueden ser consideradas como organizaciones de empleadores. Se trata de entidades que regulan aspectos del fútbol en Colombia y, de este modo, se relacionan con los clubes de fútbol pero no son ni empleadores ni los agrupan. Estas entidades, en este caso en particular fueron, autorizadas por los clubes para elaborar un Estatuto del Jugador de carácter general, pero no para negociar colectivamente un pliego de peticiones. En este sentido, el Gobierno acompaña numerosas cartas de clubes de fútbol en las que éstos confirman no haber otorgado ni a COLFUTBOL ni a DIMAYOR representación alguna para que ellas negocien colectivamente en su nombre. El caso de ACOOLFUTPRO evidencia que la interlocución de los sindicatos y asociaciones frente a la DIMAYOR y COLFUTBOL respecto de temas laborales pende única y exclusivamente de que dichos organismos sean legalmente autorizados por los clubes (empleadores). El Comité de Libertad Sindical de la OIT acepta dicha postura.

8. CAPACIDAD DE LOS SINDICATOS.

Habría que decir también que, la capacidad del sindicato de Futbolistas Profesionales de Colombia, consecuente con la obtención de su personería jurídica, radica en la titularidad de ser sujeto capaz de contraer obligaciones y ejercer cierto tipo de derechos.

“Siguiendo autorizados tratadistas de la materia, en la capacidad de los sindicatos distinguimos las siguientes facetas:

7.1 PATRIMONIAL

En virtud de la cual los sindicatos pueden adquirir y poseer toda clase de bienes muebles e inmuebles, lo mismo que dispones de ellos, pero, eso si, teniendo en cuenta su objeto social y el desarrollo de sus fines, o sea, con arreglo al principio de la especialidad, al que ya nos referimos.

7.2 CONTRACTUAL

Los sindicatos pueden celebrar actos jurídicos con terceros que conlleven la adquisición de derechos y contraer obligaciones. En esta faceta de la capacidad queda comprendida la de orden laboral específicamente.

7.3 SOCIAL

Que se manifiesta en los servicios de ayuda y protección que presta a sus afiliados, como también accesoria a estos frente a los patronos y frente a los terceros.

7.4 PROCESAL

Los sindicatos pueden promover acciones judiciales o administrativas para la conservación y defensa de sus derechos y de los intereses generales de sus afiliados. También en virtud de su capacidad procesal los sindicatos pueden ser sujetos pasivos de acciones administrativas o judiciales que se promueven contra ellos.

Con relación a las acciones judiciales que pueden promover los sindicatos, cabe hacer una distinción, a fin de que sé tenga la mayor claridad sobre este punto.

1. Las que surgen de sus propios derechos o de la representación de que ellos tienen que los de los intereses generales de sus afiliados no requieren de ningún poder o mandato de estos, por que les corresponden a ellos en razón de su propia personalidad y de la representación colectiva que ostentan.

2. Las que surgen de los derechos e intereses concretos de sus afiliados en particular, requieren el mandato o poder que el respectivo titular les otorgue. Esto se explica por que no pueden confundirse los derechos e intereses del sindicato y de la representación que él tiene de toda la comunidad, con los derechos e intereses individuales de cada uno de los afiliados.

Aunque la capacidad es un atributo del sindicato, su ejercicio ya en concreto esta en directa conexión con los órganos de su propia estructura interna y con la distribución de competencias que hagan los estatutos. Esto indica, pues, que los sindicatos no pueden obrar de cualquier manera o al gusto de cada cual, sino respetando las jerarquías y las orbitas de competencia. Sobre este punto debe tenerse en cuenta lo expuesto en capítulo relacionado con los órganos de los sindicatos.”¹⁷

Es prudente advertir que, en virtud de la capacidad que es reconocida a los sindicatos, se encuentran las funciones que la ley otorga a los mismos, establecidas estas en el ARTÍCULO 373 del CST, y de las cuales haremos el correspondiente análisis y aplicación al sindicato objeto del presente trabajo, es decir al sindicato de futbolistas profesionales de Colombia.

ART. 373- Funciones en general. Son funciones principales de todos los sindicatos:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección y prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.

Es interesante examinar el problema que tienen, los futbolistas colombianos respecto a sus acreencias laborales y por consiguiente a sus condiciones de trabajo no son las mejores y por el contrario, constituyen una violación legal a los derechos irrenunciables del mismo, siendo de total conocimiento que a muchos de los jugadores de fútbol profesional no se les paga su salario ni sus prestaciones sociales en virtud al contrato de trabajo o a la prestación personal de sus servicios, no siendo estos excluidos del régimen de seguridad social ni tendiendo uno exclusivo según su profesión, lo que quiere decir que los clubes y asociaciones deportivas deben afiliar a sus jugadores a la seguridad social (EPS, ARP).

Un ejemplo de lo mencionado anteriormente, es el caso del jugador de fútbol Arley Dinas quien “la noche del 14 de junio del 2004, mientras jugaba con la Selección Colombia vio truncada su carrera de futbolista la cual termino en una jugada repentina que lo saco del partido y lo enfrento con el drama de la seguridad social

¹⁷RAMIREZ ZULUAGA. Op. cit. p. 122

de los deportistas. Lesionado, con la urgencia de una cirugía de rodilla y sin que la Federación Colombiana de Fútbol o el Deportes Tolima, su equipo, atendieran su caso, a los tres meses debió ser intervenido gratis por el médico Mario Figueroa, su amigo, que le anunció su retiro y lo forzó a pensar en una pensión a sus 30 años y en cómo ganarse la vida.”¹⁸

La Ley 100 de 1993 (de seguridad social) dispuso que todas las personas con capacidad de pago deben afiliarse a una Empresa Promotora de Salud (EPS), bien sea como empleados o trabajadores independientes, siempre y cuando sus ingresos sean iguales o superiores a un salario mínimo mensual (este a o en 381.500 pesos). En caso contrario, tienen la opción de afiliarse al Régimen Subsidiado.

Los deportistas, profesionales o no, no tienen un régimen particular o especial de seguridad social, sino que se les aplica el esquema general. Como cualquier trabajador, explicó Jorge Enrique Duran, coordinador del Grupo de Régimen Contributivo del Ministerio de la Protección Social, el deportista profesional que gane más de un salario mínimo al mes debe estar afiliado a una EPS, bien sea compartiendo con el club o equipo el pago de los aportes a la seguridad social si tiene un contrato laboral, o cotizar como independiente.

Toda empresa está obligada a afiliar a sus trabajadores (con contrato laboral) a una Administradora de Riesgos Profesionales (ARP), que asegura riesgos como accidentes, si estos se producen en desarrollo de su actividad laboral, o enfermedad profesional.¹⁹

Dichas anomalías y circunstancias que rodean la relación laboral del deporte en Colombia son el objeto fundamental que mediante el sindicato se estudiará en procura de una solución mediante la adecuada defensa de los derechos e intereses vulnerados a quienes constituyen el capital más importante de las asociaciones deportivas, es decir, los jugadores de fútbol

2. Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.

¹⁸Las veces en que el deporte no es salud. En: El Tiempo, Bogotá. (6, Marzo, 2005); Sección Deportes. p. 2 – 5.

¹⁹Ibid. p. 2 – 5

Para la consecución de dicho objetivo se creará una comisión de reclamos en el sindicato que velará por lograr en primera instancia un acercamiento entre los clubes o asociaciones deportivas, con el fin de solucionar las diferencias que se presenten en las relaciones.

3. Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

Sin duda alguna el sindicato de futbolistas profesionales de Colombia velará por que existan condiciones justas en los contratos de trabajo que celebren los futbolistas con los diferentes clubes o asociaciones deportivas.

4. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante los terceros.

5. Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.

6. Promover la educación técnica y general de sus miembros.

7. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad

Al igual que ocurre con los centros de educación, el sindicato promoverá la construcción y dotación de centros de salud y atención para el futbolista.

8. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos. escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación , hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos.

9. Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.

10. Adquirir a cualquier titulo y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

9. NOMBRE Y DOMICILIO DEL SINDICATO.

Todo sujeto que se encuentre inmerso en el mundo del derecho y que por ende interactúe socialmente, debe poseer elementos o características que sirvan para identificarlo y diferenciarlo de otras personas que también se encuentren inmersas en el mundo del derecho.

Después de todo, por ser los sindicatos personas jurídicas los factores o elementos que se atribuyen a este y que constituyen su identificación son los relacionados al nombre social y el domicilio, diferente a los elementos de identificación de las personas naturales los cuales son muy variados y se encuentran dentro del grupo que legalmente se denomina estado civil.

En efecto, la ley reviste de gran importancia al nombre o razón social del sindicato el cual debe adoptarse desde la fundación del sindicato y posteriormente inscribirse en los estatutos sindicales con lo cual se hace evidente que cualquier cambio o modificación del mismo debe realizarse mediante reforma estatutaria.

“La ley reconoce tres grados o niveles de asociaciones sindical, a saber: sindicatos, federaciones y confederaciones: los primeros, como ya lo hemos dicho son uniones de personas naturales: las segundas, uniones de sindicatos y las terceras, uniones de federaciones.

Aunque parece ser que la ley exigiere que cada una de tales asociaciones lleve el nombre que les corresponda, según el grado o nivel, no obstante, en la práctica, se dan casos de sindicatos cuyo nombre social no se forma con esta expresión, si no con la de asociación. Igualmente federaciones que tampoco utilizan tal expresión, si no la de unión, o central. Esta situación, que podría pensarse no es muy legal, si nos atenemos a los textos legales, ha existido y subsiste sin que el Ministerio de Protección Social oponga algún obstáculo a ello.

Lo que si exige la ley, y esto ya por prohibición expresa, es que las asociaciones sindicales de primer grado, o sea, los sindicatos, no pueden llamarse confederación o federación.

En concreto, el nombre social que adopte una organización sindical constituye un verdadero derecho para ella y las autoridades estatales están obligadas a garantizarle su exclusiva utilización. Por eso la ley ordena que ningún sindicato puede usar como nombre social uno que induzca a error o confusión con otro sindicato existente de tal manera que si llegare a darse tal situación deberá hacerse prevalecer el que primero hubiese sido registrado y el posterior deberá cambiarlo o modificarlo.

Tratándose de sindicatos patronales, la ley exige que en el nombre social que adopten deberá indicarse la calidad de tales.

De manera que los sindicatos deben adoptar un nombre adecuado al tipo o clase legal al que pertenecen, es decir, que sea posible identificarlos si son de base, o empresa, gremiales, de industrias o de oficios varios. Y así, si son de base, el nombre social deberá incluir el nombre de la empresa, si son gremiales, deberán utilizar la denominación del oficio o profesión si son de industria, la denominación de la rama industrial a que pertenecen sus afiliados.

Aclaremos que sobre esto no existe norma legal que así lo disponga, de tal manera que lo dicho tiene más que todo un fundamento en la costumbre sindical y en la conveniencia de que el nombre sea lo más preciso posible en orden a individualizar al sindicato.²⁰

El nombre del sindicato objeto de este trabajo de grado, será: “SINDICATO DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES DE COLOMBIA” y se identificara con la sigla SFPC.

Con relación al domicilio de los sindicatos se aplicara lo dispuesto en este tema por el código civil, debido a que el código sustantivo del trabajo no existe una regulación en esta materia así como las personas naturales las personas jurídicas también necesitan un espacio determinado en el cual tengan permanencia con el fin de desarrollar normalmente sus actividades y puedan ser ubicados por terceros o miembros del mismo que requieran en un momento dado de la organización.

De lo anterior, el domicilio del sindicato se fijara con plena libertad y deberá hacerse mención de este de los estatutos, al igual que el nombre el cambio de domicilio debe hacerse a través de reforma estatutaria.

Es importante, Para el sindicato de futbolistas profesionales de Colombia advertir que tanto el ejercicio de sus actividades como la residencia de los órganos y miembros de dirección y administración se encuentran en todas partes del país, es arbitraria la disposición de concentrar el domicilio en la ciudad de Bogotá pudiendo ser este en cualquier otra parte del país pero considerando a la capital como un punto estratégico en la realización de las actividades y funciones del sindicato.

²⁰RAMIREZ ZULUAGA. Op. cit. p. 128

10. FUNCIÓN DISCIPLINARIA DEL SINDICATO.

De aquí que en, los sindicatos en procura de su conservación y buen funcionamiento necesitan sin duda alguna de un factor al que denominaremos como disciplina interna de la organización, lo cual no es otra cosa que la conducta y la actitud de los miembros sea acorde y no contrarié los fines colectivos que se persiguen; esto es lógico debido a que los móviles que motivan e impulsan al sindicato son los interés comunes de sus asociados.

Con todo y lo anterior, el derecho a sindicalizarse y al de libre asociación tiene como objeto fundamental la suma voluntaria de intereses que se encuentran en cabeza de los diferentes miembros de una sociedad, de acuerdo a unos intereses afines por los cuales deciden organizaren como estructura social, sería impensable que en la defensa de los intereses comunes los miembros de la organización sindical incurrieran en conductas irregulares que repercutieran negativamente en la organización, ya sea por que atenten contra los fines de las mismas o por que alteren el orden, el respeto, y las buenas relaciones que deben primar entre sus asociados, pero esto es una realidad y por eso para impedir la desintegración y que gobierne la anarquía y el caos en organización el sindicato puede ejercer legítimamente la potestad disciplinaria, la cual debe encontrar su fundamento en los estatutos, en donde deben estar claramente expresados los hechos o motivos que constituyen violación de los deberes de los afiliados y por consiguiente la respectiva sanción que acarrearán.

Conviene sin embargo decir que, ninguno de los socios del sindicato de futbolistas profesionales de Colombia podrá evadir y desconocer la obligatoriedad que el poder disciplinario de la organización sindical deba ejercer sobre todos sus miembros, si fueron los socios fundadores quienes crearon las normas disciplinarias que se incorporaron en los estatutos, es evidente que son de estricto cumplimiento consecuente con que son ellos mismos quienes las aprobaron; con relación a quienes ingresan posterior mente es obvio que su ingreso está condicionado al cumplimiento de los estatutos vigentes en todas sus partes, por lo cual sobre dicha aceptación recae la aplicación íntegra y total de lo que los mismos dispongan, incluyendo el poder disciplinario mencionado anteriormente.

“La ley no ha fijado los hechos o motivos que dan lugar a la imposición de sanciones, ni la naturaleza de estas, dejando así a las organizaciones sindicales en libertad para que establezcan lo que consideren más adecuado y conveniente. Únicamente se ha limitado a decir en el artículo 362 numeral 9º. del Código sustantivo del trabajo, que los estatutos de los sindicatos deben contener las sanciones disciplinarias que puedan imponerse y los motivos y procedimientos de expulsión, advirtiendo que el inculpado puede ser oído. En cuanto a la expulsión, en el art. 398 establece que ella debe ser decretada por la “mayoría absoluta de

asociados” con estas normas básicas quiere la ley proteger a los socios de la arbitrariedad o injusticia con que la organización sindical pueda proceder en un momento dado, garantizándoles que no podrá ser válidamente sancionados si no por causales preestablecidas en los estatutos y mediante el seguimiento de procedimientos que les reconozca sus derechos de defensa.²¹

²¹RAMIREZ ZULUAGA. Op. cit. p. 136

11. PATRIMONIO SINDICAL.

Por ser el sindicato una persona jurídica, esta tiene capacidad patrimonial otorgada por la ley, tal como reza el artículo 373 de CST, el cual dice “que podrán adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

La formación de este patrimonio sindical la clasificare en cinco aspectos fundamentales que a mi juicio constituyen dicho patrimonio:

Por consiguiente, la formación de este patrimonio sindical puede clasificarse en cinco aspectos fundamentales, que a mi juicio constituyen dicho patrimonio:

a. Cuotas ordinarias: estas cuotas deben estar estipuladas en los estatutos y deben realizarse lo más estables posible, puesto que un cambio en las cuotas ordinarias implica lógicamente una reforma estatutaria. Es importante tener en cuenta que esta estabilidad se consigue de mejor forma fijando un porcentaje sobre los salarios de los afiliados, así unos resulten aportando más que otros; parecería que se estuviera atentando contra el principio de igualdad, pero resulta más viable que estipular una suma fija debido a las múltiples alteraciones, fluctuaciones y deterioro de la moneda. Y el aporte de cada asociado sería congruente con su nivel de ingresos.

b. Cuotas extraordinarias: Son aquellas cuotas que se imponen a sus afiliados en virtud de las necesidades específicas que requiera la organización social para financiar situaciones repentinas o cumplir con objetivos específicos en un momento dado. La cifra de estas no debe estar estipulada en los estatutos, pero si, la regulación respectiva a seguir en torno a su fijación y forma de cobrar.

c. Por el monto de multas que se recaude a los afiliados de acuerdo a lo establecido en el régimen disciplinario de los estatutos.

d. Las donaciones efectuadas por socios o terceros.

e. Por los auxilios a los cuales se obligue a los empleadores (clubes y asociaciones deportivas), a raíz de convenciones colectivas o contratos sindicales.

Además, “Si se trata de cuotas ordinarias, el secretario y el fiscal procederán a comunicar al empleador de tal decisión, expresándole el valor y la nomina de los afiliados. Si se trata de cuotas extraordinarias se deberá, además, presentar copia

autenticada del mapa de la reunión de la asamblea general en la que fueron aprobadas”.²²

La administración y control del patrimonio sindical se encuentra minuciosamente en la legislación laboral colombiana, puesto que la protección que debe dársele a todos los bienes que pertenecen a la comunidad, los cuales representan el patrimonio del sindicato, no pueden quedar sometidos a la libre administración y voluntad que en algún momento goce de las calidades de administrador o directivo, ya que es peligroso el riesgo que corren estos bienes, expuestos así a despilfarro e indebidas apropiaciones.

Por consiguiente, los estatutos sindicales deben proporcionar las normas concretas por las cuales debe regirse la administración y control del patrimonio. Las normas establecidas por la ley colombiana para el manejo de y administración de patrimonio son; Art. 379 literal c, Art. 393 inciso 1º, Art. 394, 395 y 396 del Código Sustantivo del Trabajo.

²²RAMIREZ ZULUAGA. Op. cit. p. 140.

12. PROHIBICIONES Y SANCIONES DE LOS SINDICATOS

Para ilustrar de forma clara este tema, se tomarán como base los siguientes artículos:

Art. 378 del CST: “Los sindicatos no pueden coartar directa ni indirectamente la libertad de trabajo”

Art. 379 del CST: “Es prohibido a los sindicatos de todo orden”.

a. Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.

b. Aplicar cualesquiera fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que, a un para esos fines, impliquen gastos e inversiones que no hayan sido debidamente autorizadas en la forma prevista en la ley o en los estatutos.

c. Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones salariales con sus trabajadores.

d. Promover o apoyar campanas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva, o particularmente por los afiliados, los preceptos legales, o los actos de autoridad legítima.

e. Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar razones o fundamentos de ninguna naturaleza de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados.

f. Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los patronos o de terceras personas.

Art. 380 del CST “Cualquier violación de las normas del presente titulo, será sancionada así;”.

a. Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y a infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio de Protección Social prevendrá al sindicato para que revoque su determinación para dentro del término prudencial que fije.

b. Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiere, el ministerio de trabajo y seguridad social procederá a imponer multas equivalentes al monto de (1) a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual más alto vigente.

c. Si a pesar de la multa, el sindicato persistiere en la violación, el ministerio de trabajo y seguridad social podrá solicitar de la justicia del trabajo la disolución y liquidación del sindicato, y la cancelación de la inscripción en el registro sindical respectivo.

13. DISOLUCIÓN DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES.

Con respecto a la disolución y liquidación de las asociaciones sindicales, es pertinente resaltar que la ley no ha fijado término alguno de duración de dichas organizaciones, ni es exigencia que ese término de duración se estipule en los estatutos. En consecuencia, lo que podemos deducir de lo dicho anteriormente, es que las asociaciones sindicales pueden existir indefinidamente siempre y cuando el objeto para la cual fue creada subsista y se mantenga vivo, y desde luego, cuando no sobrevenga alguna causal de disolución, ya sea de tipo estatutario o legal. No desconociendo así, que no existe ningún impedimento para que en los estatutos se fije un término de duración de la organización sindical.

Las causales de disolución de los sindicatos las podemos clasificar en dos grupos. Por un lado encontramos las causales de disolución legales, que son aquellas que establece la ley, y por consiguiente, operan de manera forzosa, obviamente por encima de lo que se hubiera previsto en los estatutos.

Por otro lado, encontramos las causales de disolución estatutarias, es decir aquellas que han sido estipuladas y aprobadas en los estatutos, y son las que ha definido la organización social de acuerdo a la esencia y respectiva forma de regular su asociación.

El artículo 401 del código sustantivo del trabajo establece las causales de disolución las cuales analizaremos con respecto al sindicato de futbolistas profesionales de Colombia.

Art. 401 del CST “Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve:

- a. por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto.
- b. por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con la firma de los asistentes.
- c. por sentencia judicial.
- d. por reducción de los afiliados a un numero inferiores a veinticinco (25), cuando se trate de sindicato de trabajadores.
- e. En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el ministerio de trabajo y seguridad

social o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. Al efecto que seguir en lo pertinente el procedimiento previsto en el ARTÍCULO 52 de esta ley.

f. En los sindicatos gremiales sería causal de disolución el que desapareciera el medio social, la profesión, oficio o, especialidad que haga rutina a sus afiliados, en el caso particular de nuestro sindicato, sería que desapareciera la disciplina deportiva denominada fútbol.

14. LIQUIDACIÓN DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES.

La extinción de las organizaciones, como la de cualquier otra persona jurídica, no se cumple con un solo acto, si no que es un proceso complejo en el cual podemos distinguir:

a. “La extinción de su personalidad jurídica o disolución propiamente dicha, es decir, la desaparición de sujetos de derechos y obligaciones, hecho que se produce, según ya fue explicado, al sobrevenir alguna causal legal o estatutaria prevista para tal efecto.

b. La liquidación de su patrimonio, o sea la disposición y distribución de los bienes adquiridos durante su existencia, que aparezcan, obviamente, en su activo al momento de la disolución, comprendiéndose en ella, lógicamente, la satisfacción del pasivo.

c. La liquidación del patrimonio no es más que una consecuencia natural de la disolución o desaparición del sujeto, pues si los bienes se adquirieron en virtud de su existencia, al producirse su desaparición ellos dejan de tener el necesario soporte jurídico.

d. la cancelación del registro en la sección de reglamentación y registro sindicales del ministerio de trabajo. Como este es el acto con el que culmina el proceso de extinción de las organizaciones sindicales, es evidente que el no puede organizarse si no al terminar los actos de liquidación y de aprobación oficial.

Debe advertirse también, que la personalidad jurídica de la organización sindical no sé extingue automáticamente; para tal efecto, debe producirse una causal legal o estatutaria, pues ella debe ser formalmente declarada, según quedó expuesto anteriormente, además, continúa subsistiendo para efectos de la liquidación, vgr., para que la organización sindical pueda ser sujeto activo o pasivo de acciones judiciales.

Siguiendo la regulación que para efectos establece el código sustantivo del trabajo, la liquidación de las organizaciones sindicales se sujeta por la ley a las siguientes reglas, las cuales no pueden ser desconocidas en forma alguna:

1. Debe designarse un liquidador. Si la disolución fue ordenada por el juez de trabajo, será él quien lo designe. En los demás casos, “los afiliados”. Esta expresión que utiliza la ley, debe interpretarse como asamblea u órgano máximo de la correspondiente asociación sindical. El liquidador asignado asume la representación legal de la organización sindical para todos los efectos extrajudiciales y judiciales.

2. El liquidador debe proceder a tomar cuenta de todo lo que constituya el activo patrimonial de la organización sindical: dinero en efectivo, créditos en su favor, bienes muebles e inmuebles, etc., lo mismo que de su pasivo o deudas a su cargo. Recaudará los créditos a favor, promoviendo, si fuere necesario las acciones judiciales respectivas, y enajenará los bienes muebles o inmuebles, a fin de obtener el dinero destinado a los pagos y reembolso que deba hacer.
3. El liquidador deberá pagar, e primer lugar, las deudas que tenga la organización sindical, incluyendo como tales los gastos que se causen con la liquidación.
4. El remanente de los bienes los destinará el liquidador a reembolsarle a los miembros activos de la organización sindical las cuotas ordinarias que le hubiesen pagado, pero deduciéndoles previamente las deudas que tuvieren con ella. Si no alcanzare para el reembolso total, se les hará una distribución a prorrata de sus aportes. La ley no autoriza reembolso por otros conceptos, vgr., cuotas de afiliación, cuotas extraordinarias, y prohíbe expresamente que los afiliados reciban sumas mayores al equivalente a sus aportes ordinarios.
5. Si se tratare de la disolución de un sindicato y él estuviere afiliado a una federación o confederación, el liquidador deberá permitir la intervención “simplemente consultiva” de un delegado de la respectiva organización. No entendemos por qué el legislador no estableció algo similar con respecto a las federaciones, es decir, también la intervención de un delegado consultor en el proceso liquidatorio de tales organizaciones de segundo grado, designado por la confederación a la que estuvieren afiliados al momento de su disolución.
6. Pagadas las deudas y hechos los reembolsos anteriormente indicados, si quedaren aun bienes, el liquidador los adjudicará a la organización sindical que para ese efecto se hubiere indicado en los estatutos en la que se ha disuelto, o, en su defecto, a la que se designe por la asamblea general; si esta no hiciera la designación, corresponderá entonces al Gobierno hacer la adjudicación a un instituto de beneficencia o de utilidad común.
7. Terminado el proceso de liquidación deberá someter las cuentas respectivas a la aprobación oficial, la cual corresponde otorgarla al juez del trabajo que ordenó la disolución y liquidación de la organización sindical, o, en los demás casos, a la sección de auditoría sindical del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Como conclusión de lo antes expuesto, podemos decir que la forma como ordena la ley que se disponga del patrimonio de las organizaciones sindicales al

disolverse, es consecuencia de que ellas no son asociaciones con ánimo de lucro.”²³

Con respecto a lo anterior, el numeral segundo del artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo dice lo siguiente:

Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, se formularán ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del circuito civil y se tramitarán conforme al procedimiento sumario que señala a continuación:

a. La seguridad que eleve el ministerio de protección social deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretenden hacer valer.

b. Recibida la solicitud por el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a la organización sindical, mediante providencia que se notificará personalmente.

c. Si no se pudiere hacer la notificación personal, dentro de los (5) días siguientes, el juez enviara comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando constancia del envió al expediente.

d. Si al Cabo de (5) días del envió de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se fijara edicto en lugar público del respectivo despacho, por el termino de (5) días cumplidos los cuales se entenderá surtida la notificación.

e. El sindicato, a partir de la notificación, dispone de un término de cinco (5) días para contestar la demanda y presentar las pruebas que se consideren pertinentes.

f. Vencido el termino anterior el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) días siguientes.

g. La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, para ante el respectivo tribunal superior de distrito judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente. Contra la decisión del tribunal no cabe ningún recurso.

²³RAMIREZ ZULUAGA. Op. cit. p. 160

15. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Las federaciones son uniones de sindicatos y las confederaciones son uniones de federaciones; la finalidad fundamental de estas es brindarle al sindicato una mayor fuerza y poder en el sentido de aglutinar a gran escala la clase trabajadora, tiene casi todas las funciones y atribuciones de los sindicatos y su importancia radica en que sirven de árbitro en las controversias que se presenten entre los afiliados de un sindicato, y entre dos o más sindicatos afiliados a la federación.

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo “todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, profesionales o industriales y estas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a el reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga, que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajo directa o indirectamente interesados”.

El valor de conformar el sindicato de futbolistas profesionales de Colombia, radica sin duda alguna, en los beneficios que traería la afiliación del mismo a la FIFPRO (FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES), que es la organización encargada a nivel internacional de agrupar las asociaciones y sindicatos de futbolistas profesionales en el mundo.

Lo cierto es que, la importancia de ser miembro de la FIFPRO recae en la incidencia que esta tiene en la FIFA, que es el órgano supremo que regula el fútbol a nivel mundial, y que acepta a dicha entidad como único representante de los jugadores de fútbol en el mundo, puesto que el principal objetivo de la misma es fomentar la solidaridad entre los futbolistas profesionales del mundo y por consiguiente defender sus intereses al igual que impulsar y asesorar los sindicatos de futbolistas profesionales que se creen en los diferentes países.

Lo que se pretende con el análisis de los pertinentes artículos de los estatutos de la FIFPRO, es analizar la importancia que para el caso en concreto, ‘los jugadores de fútbol profesional colombiano’, tiene el que exista una organización que salvaguarde sus intereses económicos, educacionales, en materia de salud, en general sus derechos fundamentales y los irrenunciables a nivel internacional, derivados de una relación laboral. Ahora bien, la protección y la asesoría que brinda la FIFPRO tiene como requisito indispensable que el jugador pertenezca a una asociación o sindicato miembro de la misma, razón por la cual, y como lo exprese anteriormente, es vital la conformación del sindicato de futbolistas profesionales de Colombia, atendiendo a la indudable ventaja que en este mundo

globalizado, representa un tema como el fútbol, que es quizás desde hace mucho tiempo uno de los de mayor repercusión mundial.

Para dar cumplimiento a lo anterior, se deben revisar los estatutos de LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES (FIFPRO), en los cuales encontramos algunas disposiciones que son de vital importancia, para entender las normas de conformación y funcionamiento del sindicato de futbolistas profesionales de Colombia.

ARTÍCULO 2

La federación tendrá por objeto:

a. Reunir a todas las asociaciones de futbolistas del mundo, sin distinción de nacionalidad, confesión religiosa, filiación política, raza o sexo.

Comentario: En este numeral se hace evidente que la finalidad de la FIFPRO es la representación en el plano internacional de los intereses de los futbolistas profesionales, razón por la cual tiene por objeto reunir a todas las asociaciones de futbolistas del mundo y es preciso decir que en atención a este criterio es que se plantea en este trabajo de grado la creación del sindicato de futbolistas profesionales de Colombia.

b. Fomentar la solidaridad entre los futbolistas profesionales a través de sindicatos, asociaciones para la defensa de sus intereses u otras organizaciones en el mundo.

Comentario: No cabe duda, que una vez conformado el sindicato de futbolistas profesionales de Colombia, además de ser este por su propia naturaleza el medio de defensa de los intereses de los jugadores que militan en el fútbol colombiano, tendrá la asesoría y el apoyo de la FIFPRO, velando por la solidaridad entre los deportistas y por el cumplimiento de sus derechos fundamentales como por aquellos que se deriven de las relaciones laborales que estos tengan con los diferentes clubes en el mundo.

c. Acumular conocimientos sobre las actividades de los miembros, así como la defensa del interés general y el fomento directo o indirecto de los intereses profesionales de sus miembros.

Comentario: Sin duda alguna, se alude la defensa de los intereses de los futbolistas profesionales en el mundo, es decir, que la importancia que tiene la conformación del sindicato de futbolistas profesionales de Colombia es vital, si se parte de la idea que la FIFPRO es el organismo legalmente constituido, que protege y tutela los derechos de los jugadores de fútbol en el mundo, y que para ser miembro de este, es necesario constituirse en sindicato o asociación.

d. Ayudar a los futbolistas profesionales o a los futbolistas comparables a los anteriores, en la constitución de sus sindicatos, asociaciones para la defensa de sus intereses u otros tipos de organizaciones, con la forma más conveniente para el fin correspondiente.

Comentario: Lo expresado en este numeral es fundamental en la etapa preparatoria del sindicato, debido a que la asesoría que brinde la FIFPRO en la formación del sindicato de futbolistas profesionales de Colombia es de vital importancia ya que la FIFPRO comprende, abarca y estudia íntegramente el tema y la situación de los futbolistas en todo el orbe.

Finalmente, la FIFPRO tendrá por objeto el ejercicio y la defensa del derecho de los futbolistas profesionales o de los futbolistas comparables a estos a:

- Justicia social y a una situación fiscal y legal apropiada.
- Una vida digna y honorable.
- Libertad para elegir un cargo o trabajo.
- Estar asegurados frente a los riesgos vinculados a los deportes de competición.
- Educación y reciclaje laboral.
- Participar en todas las negociaciones y en la elaboración de todos los textos, leyes, directivas o reglamentos, así como en el reparto de partidas presupuestarias y en la asignación de fondos o remuneraciones que provengan directa o indirectamente del ejercicio profesional de sus actividades.
- La estabilidad de su profesión.
- Unos ingresos razonables derivados de sus actividades profesionales.
- Estar totalmente conformes con su contrato y a plena libertad de contratación, así como a la más completa independencia, visto que lo anterior es necesario para lograr resultados independientes en los deportes de competición.
- Asegurar y proteger sus derechos individuales.

Comentario: La importancia que tiene la conformación del sindicato, y por ende la membresía de la FIFPRO, es que esta misma es la que agrupa todas los sindicatos de jugadores profesionales de fútbol en el mundo, por consiguiente su respaldo, fortaleza y estructura es muy sólida y reviste unas características

especiales en razón de la naturaleza de la profesión que protege, es decir; las garantías de ser miembro de la FIFPRO son indudablemente benéficas para los jugadores debido a que, en primer lugar, si hacen parte del sindicato de su país van a contar con el respaldo de la FIFPRO y se verán representados y defendidos sus derechos, a si mismo esta servirá de arbitro en las disputas que se presenten entre los miembros del sindicato o entre los sindicatos afiliados a la federación, sin desconocer que la federación es un órgano consultor por excelencia, en segundo lugar, el jugador de fútbol en el país que se encuentre, va a seguir estando representado puesto que la FIFPRO agrupa cualquier sindicato o asociación que en él se afilie a ella, de no estar afiliado a la del país en donde se encuentre militando, seguirá siendo miembro del sindicato de futbolistas profesionales de Colombia, el cual es a su vez miembro de la FIFPRO, y por consiguiente garantiza sus derechos e intereses, es decir, no quedara desprotegido.

La FIFPRO, se encargará de la justicia social y legal del jugador, de su dignidad humana de su libertad para escoger trabajo u oficio, es decir, la protección y defensa de los derechos e intereses de los jugadores como seres humanos y no como activos de una asociación deportiva.

Cabe resaltar que es muy importante que el jugador pueda participar en todas las negociaciones y en la elaboración de todos los textos, leyes, y reglamentos, así como en el reparto de partidas presupuestarias y en la asignación de fondos o remuneraciones que provengan directa o indirectamente del ejercicio profesional de sus actividades, es sumamente importante que el sindicato participe en representación del jugador o asesore al mismo en los temas mencionados debido a que son estos los creadores de tan maravillosa disciplina deportiva, es decir sin ellos no se podría realizar la práctica del fútbol, entonces quien más que ellos para participar y tener injerencia en las decisiones sobre los ámbitos de su regulación como deportistas profesionales, por otro lado, para que no se violen sus derechos en los contratos, transferencias o negocios de los cuales sean parte u objeto en razón a la prestación de sus servicios y para que las estipulaciones y remuneraciones a las cuales tengan derecho de forma directa o indirecta sean de su conocimiento y por lo tanto no se menoscaben sus intereses pecuniarios.

A mi juicio, el sindicato de futbolistas profesionales de Colombia es, sin duda alguna, la manera de encontrar un equilibrio en las relaciones emanadas entre los futbolistas, los clubes o asociaciones deportivas (empleadores), y demás entes reguladores del fútbol en Colombia.

Si se garantiza la defensa y protección de estos derechos, el jugador de fútbol profesional colombiano va a ser una persona mucho más integra, va a dejar de ser una cosa, se representarán sus intereses y se harán valer sus derechos fundamentales e irrenunciables, existirá quién se preocupe por su educación, salud y una vida digna y honorable. Todo esto nos permite analizar la necesidad de crear el sindicato.

Tratará de lograr el citado objeto mediante:

- a. El ofrecimiento a los sindicatos, asociaciones para la defensa de sus intereses u otras organizaciones afiliadas, de los medios necesarios para realizar las consultas y la cooperación mutua en la consecución de sus objetivos.
- b. La coordinación de las actividades de los diversos grupos afiliados.
- c. En general, mediante la convocatoria de reuniones.
- d. El mantenimiento y la ampliación de los contactos con los órganos directivos del fútbol.
- e. El estímulo a la constitución de nuevas organizaciones de jugadores.
- f. La publicación de una revista.

Comentario: En relación con los medios que empleará la FIFPRO para la consecución de sus objetivos, es necesaria para la creación del sindicato, puesto que la experiencia y colaboración que esta despliegue al sindicato mediante asesorías, coordinación de actividades, reuniones, y la publicación de una revista, constituyen elementos de fortalecimiento y estructura del organismo encargado de defender los intereses de los jugadores de fútbol.

ARTÍCULO 3

La FIFPRO estará compuesta por todas las asociaciones para la defensa de los intereses de los futbolistas profesionales y, en general, por todas las agrupaciones u organizaciones nacionales de futbolistas profesionales o de futbolistas comparables a ellos, que acepten los objetivos y los estatutos de la FIFPRO y las obligaciones dimanantes de los anteriores.

En los países en los que no existan asociaciones para la defensa de los intereses de los futbolistas profesionales, agrupaciones u organizaciones nacionales de esas características, la FIFPRO tratará de estimular a un jugador activo o a las otras personas que el comité ejecutivo considere capaces, para que desempeñen las citadas tareas o misiones.

Los miembros deberán tener la calidad de entidad jurídica a menos que se aplique lo estipulado en la frase anterior.

Cada país podrá estar representado por una única asociación para la defensa de los intereses de los futbolistas, iniciativa u organización representativa.

Comentario: La integración entre diferentes sindicatos y asociaciones para la defensa de los intereses de los jugadores profesionales de fútbol, constituye un valioso conocimiento sobre las experiencias que en el tema en particular se presenten en diferentes países del mundo, así como la oportunidad de crear un engranaje cultural, económico y social que fomenten la solidaridad entre los jugadores de fútbol en el mundo.

ARTÍCULO 4

Las organizaciones afiliadas a la FIFPRO seguirán siendo independientes. En principio, las organizaciones afiliadas deberán respetar las resoluciones de la asamblea general a mencionar a continuación, a menos que se den circunstancias excepcionales que conlleven a que no pueda esperarse de forma razonable que el país en cuestión actúe de acuerdo con lo decidido por la asamblea general. Una desviación como la mencionada en el seguimiento de una resolución, deberá estar motivada. La misma regla se aplicara a las resoluciones de la directiva.

Comentario: Respecto del sindicato de futbolistas profesionales de Colombia frente a lo estipulado por la FIFPRO, es la independencia que este conservaría tanto en su estructura y regulación interna como en lo tendiente a la defensa de los intereses y los conflictos que maneje. Como se expresó anteriormente, la importancia de ser miembro de la FIFPRO radica en el evento de la representación y asesoría internacional, tanto de los jugadores como del sindicato en materia interna, es decir, lo que tiene que ver con los conflictos emanados de la relaciones laborales y deportivas de los jugadores que militan para los clubes nacionales. Será el sindicato de futbolistas profesionales de Colombia el representante directo y legal en defensa de los derechos e intereses del jugador, teniendo en cuenta la consultoría externa que al respecto brinde la FIFPRO.

En la actualidad y tal y como se menciona en el capítulo 4 “Estatutos Sindicales” existe la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales “ACOLFUTPRO” la cual fue creada en marzo del 2004 y posteriormente ingresa a ser miembro de la FIFPRO, para efectos prácticos lo que esto significa, es que es ACOOLFUTPRO la única y exclusiva asociación de futbolistas profesionales en Colombia con legitimidad de representar los intereses de los jugadores ante la FIFPRO, esto en virtud de la legislación FIFPRO la cual estipula que cada país podrá estar representado por una única asociación para la defensa de los intereses de los futbolistas, iniciativa u organización representativa.²⁴

Con respecto a esto, el sindicato de futbolistas profesionales que aquí se plantea deberá para efectos de representación internacional, ser representado por ACOOLFUTPRO, dicho objetivo se conseguirá mediante la suscripción de los miembros del sindicato ante dicha asociación.

²⁴ Estatutos FIFPro Artículo 3. Disponible en : www.fifpro.org [Consultado en Octubre 2007]

16. FUERO SINDICAL.

“La palabra fuero (del latín clásico forum: tribunal), que con tan variadas y múltiples acepciones ha sido utilizada tradicionalmente en la terminología jurídica, en la institución aludida se emplea en el sentido de garantía de estabilidad en el empleo y de inmodificabilidad de las condiciones de trabajo, otorgada por la ley a ciertos trabajadores en razón de sus actividades sindicales y con relación a sus respectivos patronos; garantía que subsiste mientras no sea levantada por el juez del trabajo, o mientras no sobrevenga alguno de los hechos o motivos legales en virtud de los cuales ella cesa o se extingue.

El fuero sindical tiene como finalidad proteger el libre ejercicio del derecho de asociación sindical de los trabajadores, y podemos decir que opera en dos sentidos:

a. Individualmente, en cuanto pone a cubierto los trabajadores amparados con él, de los demás y represalias patronales en razón de sus actividades sindicalistas.

b. Colectivamente, en cuanto tiende a impedir que los patronos atenten contra la existencia, estabilidad o funcionamiento de las organizaciones sindicales

El fuero sindical tiene como efecto otorgarle a los trabajadores amparados con él una situación de estabilidad laboral, tanto en la conservación de sus empleos como también en las condiciones mismas en que los desempeñen. En consecuencia, con respecto a tales trabajadores, la ley impone a los patronos tres prohibiciones u obligaciones de no hacer, sin la previa autorización del juez del trabajo, a saber:

a. No despedirlos, esto es, no poner término a sus contratos de trabajo como simple decisión unilateral de su voluntad.

b. No desmejorarlos en sus condiciones de trabajo.

c. No variarles su lugar de trabajo bien sea trasladándolos a otro establecimiento o a un municipio distinto.

La primera obligación se explica en razón que los patronos tienen, en general, la facultad legal de dar por terminados los contratos individuales de trabajo, con justa causa o sin ella, aunque en este último caso pagando a los trabajadores una indemnización.

En cuanto a la prohibición de desmejorar, es obvio que ella existe con respecto a todos los trabajadores, pues a los patronos no les está permitido modificar

unilateralmente los contratos de trabajo en perjuicio de sus trabajadores; pero solo con respecto a los amparados con el fuero sindical la ley les impone la previa autorización judicial.

La desmejora debe entenderse en todo su amplio sentido, y no únicamente en el económico, por ejemplo, disminución del salario; o material, vgr; cambio de oficio al trabajador, que conlleve un mayor esfuerzo desgaste de energía. Observase que la ley habla de “condiciones de trabajo”. En esta expresión queda comprendido toda situación o circunstancia que tenga que ver con el trabajador dentro de la empresa o empleador: oficio, salario, instrumentos y sitios de trabajo.”²⁵

Con respecto a la prohibición de traslados la ley no ha expresado claramente el significado que deba entenderse por establecimiento “debe entenderse por este, toda unidad material o, todo lugar de trabajo, cualquiera sea su categoría o nivel dentro de la organización de la empresa”²⁶

En el caso del jugador de fútbol, se considera que este traslado deba entenderse al cambio arbitrario del sitio de entrenamiento o de concentración, el cual desmejore radicalmente las condiciones de trabajo.

“Con la prohibición de los despidos y traslados de los trabajadores amparados con el fuero sindical la ley no solo quiere evitar los perjuicios que se derivarían para ellos, individualmente considerados, sino también los perjuicios para la misma organización sindical, por que se atentaría contra su estabilidad al disminuirse su número de afiliados (si se trata de despido) o se perturbaría su funcionamiento (si se trata de traslado).

Los titulares del fuero sindical son aquellos de los cuales reza el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo y son los siguientes:

- a. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.
- b. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
- c. Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1)

²⁵RAMIREZ ZULUAGA. Op. cit. p. 177

²⁶RAMIREZ ZULUAGA. Op. cit. p. 179

principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

d. Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe El mayor número de trabajadores.

El fuero sindical ostenta las siguientes características:

a. “Es una garantía excepcional, por cuanto se establece para todos los trabajadores, ni siquiera para la generalidad de ellos, sino exclusivamente para los que se encuentran en las hipótesis fácticas previstas en la ley; y, más aún, es menester que no estén excluidos por la misma ley de tal protección. En consecuencia, no se presume su existencia.

b. Es un medio de protección del derecho de asociación sindical exclusivo de los trabajadores, pues a pesar de que la ley colombiana también protege el derecho de asociación de los empleadores, el fuero sindical, por simple definición legal, y lo que el comporta, solo es propio de los trabajadores.

c. Es una garantía temporal porque se extingue por el simple transcurso del tiempo, o por sobrevenir algunos de los hechos que lo hacen cesar o desaparecer.

d. Como todos los derechos y garantías que nacen de las relaciones de trabajo, para los trabajadores, salvo los que expresamente señale la ley, el fuero sindical es irrenunciable”²⁷.

La importancia del fuero sindical, es que este constituye una garantía y protección al derecho de libre asociación, la cual solo es concedida para el tipo de organización social denominada “sindicatos”, que sería una diferencia tajante con la Asociación Colombiana de Futbolistas Profesionales, constituida el año pasado, la cual evidentemente no goza de dichas prerrogativas.

En definitiva, los sindicatos se caracterizan por su amplio criterio y conciencia social, por su permanente lucha y reivindicación de derechos e intereses, razón por la cual la ley otorga ciertas garantías a estos, aunque a mi juicio dicha protección es muy corta, a diferencia de la que brindan a las asociaciones, que para la mayoría de los efectos se equiparan a los sindicatos; son organizaciones sociales que representan los intereses de unos asociados en virtud de profesión u oficio. Pero su esencia no es tan marcada por el concepto de lucha que tienen los

²⁷RAMIREZ ZULUAGA. Op. cit. p. 180

sindicatos, los cuales han sido caracterizados desde la revolución industrial por este criterio. Es por esto que frecuentemente al hablar de sindicatos se generan reacciones diversas en la sociedad, como si estos fuesen un problema, tendiendo a bautizar a las organizaciones sociales con nombres como “asociaciones” debido al temor que repercute la palabra sindicato.

Para concluir, El sindicato de Futbolistas Profesionales de Colombia no puede entenderse como un problema, debe asociarse a la reacción o el resultado de un sin número de problemas que han originado su creación.

17. CONVENCIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 467. Del Código Sustantivo del Trabajo. DEFINICIÓN. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

ARTÍCULO 468. Del Código Sustantivo del Trabajo. CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.

La finalidad de la convención colectiva del trabajo es la de fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo, lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen.

El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa, en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones precisas del empleador frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el empleador frente a la generalidad de los empleadores, como por ejemplo, las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional.

La doctrina y la jurisprudencia distinguen en la convención colectiva, el denominado elemento obligatorio o aspecto obligacional, que está conformado por aquellas cláusulas que señalan deberes u obligaciones recíprocos de las partes, destinadas a asegurar la efectividad de las normas convencionales, como son, por ejemplo, las cláusulas que establecen las comisiones o tribunales de conciliación y arbitraje, las que fijan sanciones por la violación de las estipulaciones que constituyen la parte normativa.

La convención colectiva tiene como finalidad, reitero, crear condiciones generales, universales e impersonales que faciliten las relaciones entre empleadores y trabajadores. Esto aplicado a nuestro sindicato lo que quiere decir es que a los futbolistas profesionales se les otorgue un marco o unas condiciones generales en virtud de su profesión, independiente de las prerrogativas que cada empleador, club o asociación deportiva, conceda particularmente.

La convención busca la creación de un derecho objetivo que permita la creación de situaciones jurídicas consolidadas, la importancia que tiene que el sindicato sea gremial es la injerencia frente al legislador para que se eleven a ley general algunos beneficios que se han establecido en la convención y por consiguiente aplicables al gremio en su totalidad.

La convención colectiva será negociada por aquellos miembros que designe el sindicato para dicho efecto, es importante resaltar que lo que se busca es la creación de condiciones generales aplicables a todos los profesionales del fútbol, sin descartar que en la convención se pueden negociar por capítulos diferentes pliegos de peticiones con cada club o asociación deportiva según las necesidades o puntos a tratar con cada cual.

La convención se aplicará a los miembros activos del sindicato gremial, es decir a aquellos jugadores profesionales, nacionales o extranjeros que presten sus servicios para las asociaciones deportivas reconocidas por COLFÚTBOL en Colombia en virtud del contrato laboral.

La convención colectiva debe llevarse a cabo con quien ostente la calidad de empleador, en este caso con los clubes y asociaciones deportivas legalmente constituidas y miembros de COLFUTBOL. Sin embargo, la convención colectiva puede llevarse a cabo frente a la DIMAYOR y COLFUTBOL, siempre y cuando los clubes otorguen facultades especiales a dichos organismos para que los representen sobre el tema en mención.²⁸ De esta forma solo se negociaría una convención colectiva debido a que DIMAYOR y COLFUTBOL actuarían como interlocutor de los empleadores respecto a la negociación colectiva. Es preciso resaltar que aunque DIMAYOR y COLFUTBOL no son los empleadores de los jugadores de fútbol estos deben propiciar los mecanismos necesarios tendientes a resolver cualquier situación adversa que se presente entre los clubes (empleadores) y los jugadores, en este caso en particular, crear el ambiente propicio para la negociación colectiva entre los interlocutores legales (clubes y empleadores) a menos que, y como se menciono anteriormente sean estos designados interlocutores de los clubes para la negociación colectiva. La razón fundamental del porque COLFUTBOL debe propiciar los instrumentos adecuados para que la negociación colectiva se lleve a cabo, emana de sus propios estatutos

²⁸ Ver nota al pie No. 20 y acuerdo FIFA – FIFPro Disponible en www.fifa.com [Consultado Octubre 2007]

y de la normatividad estipulada por la FIFA, en donde se exige a las federaciones nacionales miembro de la misma, establecer un estatuto del jugador de fútbol que cumpla con los mínimos requerimientos impuestos por FIFA, es por esto que si bien es cierto la convención colectiva se realizara entre el sindicato como interlocutor de los jugadores (empleados) y los clubes como interlocutores de los empleadores, es obligación de COLFUTBOL promulgar el estatuto del jugador de fútbol sujeto a los requerimientos básicos estipulados por FIFA.

La convención colectiva se registrara ante La FIFA con el fin de que esta, como máxima autoridad del fútbol organizado haga valer las condiciones laborales que en la misma se estipulan y que registrarán los contratos de trabajo, es decir, que la creación de determinado derecho objetivo sea respetado por los Clubes de fútbol frente a los jugadores del sindicato y obviamente por COLFUTBOL en representación de los Clubes o asociaciones deportivas del país. La importancia es el poder que tiene la FIFA para que se eleven a ley general algunos derechos y beneficios que se establecen en la convención debido a que sin duda alguna no sería benéfico para el fútbol colombiano y para COLFUTBOL entrar en disputas o sanciones por parte de la FIFA a raíz de el incumplimiento de lo establecido en la convención colectiva reconocida por la FIFA, lo cual tiene efectos directos sobre el Reglamento sobre el estatuto y la transferencia de jugadores FIFA el cual debe ser cabalmente respetado y cumplido por toda asociación de fútbol miembro de la FIFA.

Las funciones prácticas de registrar la convención colectiva ante la FIFA emanan del poder que dicha organización en calidad de autoridad máxima del fútbol organizado ejerce sobre las federaciones nacionales miembros de la misma, en el sentido en que dichas federaciones deben garantizar los requerimientos mínimos estipulados por la normatividad FIFA ²⁹y la legislación laboral nacional. De no ser así, es decir; de no cumplir la federación nacional con lo pactado en la convención colectiva, esta se verá expuesta a las sanciones pertinentes ejercidas por FIFA.

La suspensión y la exclusión son las sanciones que la FIFA establece en sus Estatutos para aquellos miembros que hayan violado la normatividad FIFA.

La suspensión opera contra “un miembro que viola grave y reiteradamente sus obligaciones como miembro”³⁰

Por la suspensión, una asociación nacional pierde el ejercicio de sus derechos como miembro, no pudiendo así participar su equipo (es decir, la selección nacional), ni los de sus clubes afiliados en las competiciones internacionales. Las

²⁹ Ver Estatuto para la Transferencia de Jugadores FIFA Disponible en: www.fifa.com [Consultado Octubre 2007]

³⁰ Estatutos FIFA Art. 14, numeral 1 Disponible en: www.fifa.com [Consultado Octubre 2007]

demás federaciones nacionales quedan prohibidas de mantener contacto deportivo con la federación suspendida y con sus afiliados. Igualmente, los dirigentes y los árbitros de la federación suspendida no son tomados en cuenta para el ámbito internacional. Del mismo modo, tampoco se permite la transferencia de jugadores hacia o proveniente de los clubes afiliados de la federación suspendida, por cuanto, al quedar suspendida, la federación no puede emitir el Certificado de Transferencia Internacional, requisito válido para que la transferencia tenga eficacia.

Ni de la lectura de los Estatutos FIFA ni del Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores queda clara la situación de los jugadores nacionales de la asociación suspendida que juegan en clubes extranjeros, pero considero que la suspensión no debería afectarlos, por lo mismo que tales jugadores al tiempo de ser transferidos reciben el respectivo certificado de transferencia internacional (CTI) y son inscritos en la federación de sus nuevos clubes con lo que quedan habilitados para sus competiciones.³¹

La federación nacional sólo está suspendida, pero sigue siendo parte del fútbol organizado. Esto con respecto a lo atinente a la suspensión, por otro lado encontramos la exclusión de un miembro la cual opera de la siguiente forma:

- “a) Si incumple sus obligaciones financieras con la FIFA; o.
- b) Si viola gravemente los Estatutos, reglamentos, decisiones o el código ético de la FIFA.

Aparte de estas infracciones propiamente dichas existe una tercera causal:

- c) Si pierde el estatuto de asociación representante del fútbol de su país.”³²

La asociación o federación excluida deja de formar parte de la FIFA y, por ende, del sistema mundial del fútbol organizado.

Esta sanción sí alcanza a los jugadores nacionales que se encuentren militando en clubes extranjeros, pues, conforme al Art. 5 del Reglamento sobre el Estatuto y Transferencia de Jugadores FIFA, sólo pueden participar en el fútbol organizado aquellos jugadores que se inscriban en una asociación nacional como profesionales o amateurs. Como es de entenderse, al haberse inscrito en una asociación que ya no es miembro de la FIFA, no podrán jugar hasta que se

³¹ VILLEGAS LAZO, Antonio. Explicación del poder de la FIFA sobre los gobiernos, Disponible en:

<http://nuke.del.com/Portals/0/Explicacion%20del%20poder%20de%20la%20FIFA%20sobre%20los%20gobiernos.pdf> [Consultado Octubre 2007]

³² Estatutos FIFA Art. 15, Disponible en: www.fifa.com [Consultado Octubre 2007]

inscriban por otra. Además, en los Estatutos FIFA existe la prohibición de jugar partidos “contra equipos cuyos jugadores no pertenezcan a un club o una liga afiliada a un miembro de la FIFA”³³

A diferencia de la suspensión, muy pocas veces se han producido exclusiones. Mencionemos el caso de la asociación de Sudáfrica, excluida en 1976 por tolerar la segregación racial en sus clubes, ya que no permitía conformar equipos mixtos de jugadores blancos y negros. Fue readmitida en el Congreso de Zúrich 1992.³⁴

³³ Estatutos FIFA Art. 77 numeral 2, Disponible en: www.fifa.com [Consultado Octubre 2007]

³⁴ No nos referimos a las sanciones deportivas (es decir, a las multas, deducción de puntos, etc.) que se aplican en medio de una competición deportiva (previstas en el Código Disciplinario de la FIFA), sino a las sanciones por incumplimiento de las normas estatutarias.

18. DERECHOS DEPORTIVOS

La esencia de este capítulo es entender el concepto de lo que son los derechos deportivos en nuestro ordenamiento jurídico, el tratamiento que han recibido y a la luz de lo que el trabajo de grado expresa concatenar la idea inequívoca de la creación de un sindicato gremial de los futbolistas profesionales de Colombia.

LEY 181 18 DE ENERO DE 1995

Artículo 32. Únicamente los clubes con deportistas profesionales o aficionados podrán ser poseedores de los derechos deportivos de los jugadores o deportistas. En consecuencia, queda prohibido a aquéllos disponer por decisión de sus autoridades que el valor que reciban por tales derechos pertenezca o sea entregado a persona natural o jurídica distinta del mismo club poseedor.

Artículo 34. Enmiéndese por derechos deportivos de los jugadores o deportistas, la facultad exclusiva que tienen los clubes deportivos de registrar, inscribir, o autorizar la actuación de un jugador cuya carta de transferencia le corresponde, conforme a las disposiciones de la federación respectiva. Ningún club profesional podrá transferir más de dos jugadores o deportistas en préstamo a un mismo club, dentro de un mismo torneo.

(...)

Si analizamos la redacción original de los artículos 32 y 34 encontramos que los derechos deportivos que solo tienen los clubes sobre los jugadores implican una serie de potestades que van en contra de la libertad del jugador de fútbol, y que sin duda alguna trascienden el plano de lo patrimonial y afectan notablemente los derechos fundamentales de los jugadores.

El artículo 34 estipula que los clubes son los únicos autorizados para poseer, registrar, inscribir, o autorizar la actuación de un jugador cuya carta de transferencia le corresponde.

De esta manera lo que podemos analizar en el artículo no es nada más que una restricción a la posibilidad de que los deportistas o jugadores sean propietarios de sus propios derechos deportivos, lo que vuelve al jugador de fútbol en objeto susceptible de comercio y por ende afecta su dignidad humana con lo que podríamos denominar como la esclavitud moderna.

Al negársele al jugador de fútbol la posibilidad de que sea el mismo quien controle sus derechos deportivos y la evolución de su carrera, se le imposibilita que

disponga libremente de fuerza productiva, lo cual es violatorio de los derechos fundamentales de escoger profesión u oficio de manera libre.

“Este artículo en apariencia garantiza los derechos de los deportistas profesionales, pero en el fondo legitima "una violación de lo que supuestamente garantiza". Así, conforme a esta disposición, el traslado de un jugador profesional de un club a otro requiere del "acuerdo entre los clubes, puesto que conforme al artículo 32, solamente ellos podrán ser poseedores de los derechos deportivos de los jugadores."

Además, debe existir un convenio entre el organismo deportivo propietario de los derechos deportivos y otro que desee usufructuarlo (préstamo) o adquirirlo (venta). En tercer lugar "debe existir un acuerdo contractual entre el deportista profesional y el club que requiere sus servicios a título de préstamo o venta.". En cuarto lugar, "para poder ser inscrito se requiere, conforme a lo establecido en el artículo 32, primero la aceptación expresa y escrita del jugador, segundo el trámite previo de la ficha deportiva y tercero el contrato de trabajo registrado ante la federación deportiva correspondiente y Coldeportes." Pero si esto fuera poco, conforme al artículo 22 del Régimen del Jugador de Fútbol, "en caso de presentarse desacuerdo en la transacción de un jugador profesional de fútbol, éste deberá resolverse de acuerdo con los reglamentos internacionales". Pero no es cierto que en razón de esos convenios no se esté coartando la libertad de trabajo de los deportistas."³⁵

La regulación que se tiene en Colombia sobre pases, derechos deportivos y transferencias vulnera de manera ostensible y clara los derechos constitucionales que garantizan la libre escogencia de profesión u oficio, la libertad de trabajo, de contratación, de asociación y en general la dignidad y libertad personal de los jugadores o deportistas profesionales o aficionados.

Es importante analizar el fallo Bosman de la Corte Europea de Justicia del 15 de septiembre de 1995, debido a las bases que este arroja con respecto al examen de constitucionalidad que estamos realizando.

Este Futbolista (Bosman) “no podía ejercer su oficio por decisión del propietario de su pase. Así, en esa decisión, y con fundamento en la prohibición de discriminación y la protección de la libertad de los individuos, la Corte Europea de Justicia deja en claro, según los intervinientes, que no puede permitirse que un club o asociación deportiva impida la libertad de trabajo de un jugador profesional en razón a la existencia de una relación laboral. Según su criterio, la similitud del caso europeo con la situación colombiana permite concluir que son inconstitucionales las disposiciones reglamentarias que sean de carácter privado o público que conlleven a la afectación de la libertad de los individuos, a la violación

³⁵Sentencia C 320 de 1997

del derecho al trabajo, así como a la violación del derecho fundamental a la igualdad”³⁶

“El permitir que las facultades que se les otorgan a las asociaciones deportivas puedan llegar a limitar los derechos fundamentales de los individuos no es cosa diferente que permitir la esclavitud bajo un maquillaje burdo.

En Colombia la reglamentación vigente tal y como sucedía en Europa con anterioridad al caso BOSMAN, no se exige la existencia previa de un contrato de trabajo como requisito para que los clubes puedan ser propietarios de los derechos deportivos y de las transferencias. En la comunidad económica europea con posterioridad al fallo BOSMAN, y en razón a dicha decisión, se modificó la reglamentación en el sentido de exigir la existencia de un contrato de trabajo para que el club o persona propietaria de los derechos deportivos puedan recibir una "indemnización" por su traspaso o venta (art. 14 Estatutos FIFA). En el evento en que no exista el contrato no existe posibilidad de recibir "indemnización" o retribución por la venta o préstamo de los derechos deportivos del jugador. Lo anterior encuentra su razón de ser en el hecho de que el individuo no es un objeto y por ende no puede generar consecuencias patrimoniales su propiedad toda vez que ésta no existe. La propiedad del club es sobre unos derechos deportivos que para que sean efectivos deben cumplirse algunos requisitos, pero nunca podrá predicarse propiedad sobre seres humanos.

Teniendo en cuenta lo anterior es necesario que en Colombia por lo menos se llegue a exigir y que así lo establezca la normatividad que regule la materia, la existencia del contrato laboral, tal y como sucedió con la Unión Europea, para que una asociación deportiva pueda obtener la explotación patrimonial de los derechos deportivos del jugador o deportista.”³⁷

Dentro de ese contexto es que se encuentra la figura de los derechos deportivos, la cual es definida por el artículo 34 de la ley 181 de 1995 como "la facultad exclusiva que tienen los clubes deportivos de registrar, inscribir, o autorizar la actuación de un jugador cuya carta de transferencia le corresponde, conforme a las disposiciones de la federación respectiva."

Aun cuando esta norma no es particularmente clara, la Corte entiende que los derechos deportivos son una consecuencia de la titularidad de una carta de transferencia de parte de un club específico, quien es entonces el único competente para inscribir a un jugador y autorizar su participación en un torneo.

En efecto, los propios deportistas no podrían ser poseedores de sus derechos deportivos puesto que, conforme al artículo 32, únicamente los clubes son titulares

³⁶Sentencia C 320 de 1997

³⁷Sentencia C 320 de 1997

de tales derechos. De otro lado, según el tenor literal de los artículos 34 y 35, parece entenderse los clubes que son titulares de la carta de un jugador pueden transferir al deportista a otro club, por un determinado precio, y conforme a las regulaciones de la federación respectiva, lo cual se conoce en el argot deportivo como su "venta" o "préstamo". Debido a esta posibilidad, se considera que los derechos deportivos constituyen un verdadero activo patrimonial del club.

No significa que la figura de los derechos deportivos sea enteramente admisible, y no suscite otros problemas constitucionales. Al respecto la Corte Constitucional ha precisado que la "racionalidad económica que orienta las decisiones de los dueños de los "pases" o derechos deportivos de los jugadores, en no pocas oportunidades, se opone a su autorrealización personal y a la práctica libre del deporte. De cualquier forma, en la resolución de las controversias que se susciten en materia del traspaso de Futbolistas, los reglamentos privados y las normas legales respectivas deben interpretarse de conformidad con la Constitución y la jurisprudencia respectiva.

En tales condiciones, la Corte considera 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.

Así, en primer término, la Corte constata que la ley limita a los clubes la titularidad de los derechos deportivos, ya que el artículo 34 confiere esa facultad en "exclusiva" a esas asociaciones, y el inciso primero del artículo 32 expresamente señala que "únicamente los clubes con deportistas profesionales o aficionados, podrán ser poseedores de los derechos deportivos de los jugadores o deportistas".

Esta restricción en principio armoniza con la naturaleza de los derechos deportivos, que son una compensación por pagos de formación y promoción, que busca equilibrar las competencias deportivas y estimular la búsqueda de nuevos talentos, por lo cual los clubes son los naturales beneficiarios de la figura. Además, de esa manera la ley busca finalidades que son constitucionalmente admisibles, pues pretende evitar que se forme un mercado secundario de "pases", ya que éste restaría claridad a las transacciones entre los clubes y posibilitaría que ciertos intermediarios controlen con criterios puramente comerciales el destino profesional de un deportista. La limitación tiene entonces sustento constitucional, pues no sólo representa una intervención estatal, a fin de que la actividad económica se desarrolle dentro de los límites del bien común (CP arts 333 y 334) sino que, además, es una disposición legal que posibilita una mejor inspección estatal de la actividad deportiva (CP art. 52).

Sin embargo, conforme a estas normas, los deportistas no pueden ser titulares de su propia carta de transferencia, por lo cual la Corte analizó (sentencia C 320) si

esta restricción es constitucionalmente admisible. Ahora bien, la Corte encuentra que la prohibición de que los jugadores puedan ser titulares de sus propios derechos deportivos no sirve ningún propósito constitucionalmente relevante, pues en nada afecta la transparencia de las transacciones en el ámbito deportivo que un deportista adquiera su carta de transferencia, y sea entonces él mismo el administrador de su carrera profesional. La medida no es entonces útil a los propósitos de la ley. Además, ella vulnera la protección de la dignidad, la autonomía y la libertad de los jugadores (CP arts 1º, 16 y 25), ya que impide, sin ninguna razón aparente, que un deportista, al adquirir su "pase", pueda entonces orientar en forma libre y autónoma su futuro profesional, por lo cual se trata de una restricción que tiende a cosificar al jugador al convertirlo en un simple activo empresarial. Por todo lo anterior, la Corte concluye que la palabra "exclusiva" del artículo 34 de la Ley 181 de 1995 viola la dignidad de los deportistas y será retirada del ordenamiento, en el entendido de que los propios jugadores pueden ser titulares de sus derechos deportivos. Por esas razones, un mismo condicionamiento se efectuará en relación con el citado inciso primero del artículo 32.

La "prohibición de afectar la libertad de trabajo del futbolista profesional mediante su transferencia hacia otro club, no debe interpretarse en sentido débil", por lo cual no basta que las normas legales y reglamentarias establezcan que esa libertad no puede ser afectada, o exijan el consentimiento del jugador para llevar a cabo la transferencia, ya que "la libertad de trabajo también puede verse afectada por la negativa de una institución deportiva de permitir el traspaso del jugador hacia otra institución que le ofrece mayores oportunidades.

Esta prohibición de que los "pases" afecten la libertad de trabajo de los deportistas tiene entonces consecuencias jurídicas importantes. Así, la regulación legal analizada muestra que es posible que un club sea titular de la carta de transferencia de un jugador, y sin embargo no exista ningún vínculo laboral entre el deportista y la respectiva asociación deportiva.

En efecto, el artículo 35 de la Ley 181 de 1995 señala que una "vez terminado el contrato de trabajo, el jugador profesional transferido temporalmente regresará al club propietario de su derecho deportivo", y sólo si después de 6 meses, "el club propietario del derecho deportivo, no ofreciere formalmente un nuevo contrato laboral o transferencia temporal", podrá el jugador "negociar con otros clubes de acuerdo con los reglamentos internacionales".

Ahora bien, conforme lo señala el artículo 34 de la Ley 181 de 1995, la titularidad de la carta de transferencia confiere a la asociación deportiva la posibilidad de no inscribir, ni autorizar la participación del jugador. Esto significa que el club, a pesar de no tener un contrato de trabajo con el jugador, puede sin embargo tomar decisiones relativas a la actividad laboral del mismo, ya que tiene la facultad de condenarlo a la total inactividad, sin siquiera ofrecerle una contraprestación

económica, como sería la remuneración laboral. Esta inmovilidad puede prolongarse al menos hasta por seis meses, según los términos de la ley, plazo que puede parecer en principio corto, pero que es desproporcionado, si se tiene en cuenta la muy corta duración de la carrera de los deportistas profesionales.

En esas condiciones, la Corte considera que esa posibilidad que tienen los clubes de mantener los derechos deportivos de un jugador y controlar su futuro profesional, cuando ni siquiera son patronos de los mismos, pues no existe relación laboral, afecta la libertad de trabajo y cosifica al jugador.

Con todo, podría objetarse que mediante esa facultad de retención de los derechos deportivos, la ley y las reglamentaciones deportivas pretenden simplemente proteger los intereses patrimoniales de las asociaciones deportivas, cuando se realizan transferencias de derechos deportivos.

Según este criterio, la prohibición de que el deportista pueda jugar o contratar con el nuevo club antes de que sean resueltas las eventuales diferencias entre las asociaciones deportivas, es una simple garantía contractual a fin de que el nuevo club cumpla con sus obligaciones. Sin embargo, para la Corte este criterio es constitucionalmente inadmisibles pues existen otros mecanismos menos lesivos de la libertad laboral para zanjar esas desavenencias económicas entre los clubes.

Así, el ordenamiento legal prevé múltiples instrumentos para controvertir las deudas entre personas jurídicas. Por ello, la Corte concluye que no es constitucionalmente admisible que se pueda limitar la libertad de trabajo del deportista, que se encuentra constitucionalmente protegida (CP arts 25 y 53), debido a conflictos entre los clubes derivados de la transferencia de los derechos deportivos.

La Corte reitera que es perfectamente factible que "la negativa de autorizar el traslado hacia otro club por desacuerdo económico, podría dar lugar a la permanencia forzosa del jugador en el club de origen. La disyuntiva de renunciar o desafiliarse del club en nada resuelve la situación del jugador, ya que si desea seguir formando parte del fútbol asociado y practicar institucionalmente el deporte, debe sujetarse al régimen de transferencias establecido en sus reglamentos."³⁸

Por todo lo anterior, la Corte concluye que no es compatible con la protección de la libertad de trabajo que un club pueda poseer los derechos deportivos de un jugador, cuando no existe ninguna relación laboral entre los mismos, por lo cual es necesario declarar la inexecutable de la expresión "dentro de un plazo no mayor a seis (6) meses" del aparte final del artículo 35.

³⁸Sentencia 320 de 1997

Se entiende entonces que si cesa la relación laboral entre el club y el deportista, el jugador adquiere sus derechos deportivos.

“En relación con el tema, la circular 616 de 1997 de la FIFA se refiere a la rescisión anticipada de contratos de trabajo de jugadores profesionales cuando el contrato que lo vincula a su club actual haya expirado o expire en 6 meses. En el mismo sentido, la circular 592 de 1996 de la FIFA señaló que no es obligatorio el pago de indemnizaciones cuando el contrato de trabajo del jugador ha expirado., siempre y cuando la conducta de este último se haya ceñido al principio constitucional de la buena fe, al deber constitucional de no abusar de sus derechos y al principio general del derecho *nemo auditur propriam turpitudinem allegans*, con estricta sujeción a las causales de terminación del contrato previstas en la ley.”³⁹

En conclusión “La Corte Constitucional considera entonces que la remisión efectuada por la ley a la regulación de las federaciones de los derechos deportivos puede suscitar problemas constitucionales, en la medida en que éstas prevean disposiciones susceptibles de afectar la libertad laboral de los deportistas, si los clubes no cumplen con sus obligaciones en materia de pago de los derechos por transferencias. Igualmente considera la Corte inadmisibles aquellas otras regulaciones que afecten otros derechos constitucionales de los jugadores, como podrían ser eventuales prohibiciones de acceso a los tribunales o restricciones injustificadas a la libertad de expresión. Por todo ello, la Corte considera que según lo disponen los artículos 4º, 25 y 53 de la Carta, son inaplicables todas las disposiciones de las federaciones nacionales e internacionales que afecten los derechos constitucionales de los jugadores la ilegitimidad de esas restricciones a los derechos de los jugadores debido a controversias entre los clubes por el pago de de los derechos deportivos ha sido tácitamente aceptada incluso por las federaciones internacionales.

Por ejemplo, la FIFA ha modificado progresivamente sus regulaciones a fin de no afectar a los deportistas. Así, el apartado 1º del artículo 20 del Reglamento de la FIFA vigente desde 1994 señala que los desacuerdos entre los clubes sobre las transferencias no pueden afectar las actividades profesionales o deportivas del jugador. Igualmente, la circular No 616 del 4 de junio de 1997 establece un nuevo procedimiento para los clubes que no cumplen sus obligaciones financieras, el cual no prevé sanciones a los jugadores.”⁴⁰

Es importante resaltar a lo mencionado con anterioridad algunos conceptos precisos de la Corte Constitucional que sin duda alguna concatenan con la conclusión que respecto al tema venimos elaborando.

³⁹Sentencia C 320 de 1997

⁴⁰Sentencia C 320 de 1997

En primer término “La figura de los derechos deportivos, como sistema de compensación entre los clubes, es legítima, siempre y cuando ella no constituya o permita un abuso de parte de los clubes, que tienda a desconocer los derechos constitucionales del jugador, a cosificarlo y a convertirlo en un simple activo de tales asociaciones. La ley limita a los clubes la titularidad de los derechos deportivos, ya que confiere esa facultad en "exclusiva" a esas asociaciones.

La Corte encuentra que la prohibición de que los jugadores puedan ser titulares de sus propios derechos deportivos no sirve ningún propósito constitucionalmente relevante, pues en nada afecta la transparencia de las transacciones en el ámbito deportivo que un deportista adquiera su carta de transferencia, y sea entonces él mismo el administrador de su carrera profesional. La medida no es entonces útil a los propósitos de la ley.

Además, ella vulnera la protección de la dignidad, la autonomía y la libertad de los jugadores, ya que impide, sin ninguna razón aparente, que un deportista, al adquirir su "pase", pueda entonces orientar en forma libre y autónoma su futuro profesional, por lo cual se trata de una restricción que tiende a cosificar al jugador al convertirlo en un simple activo empresarial. Los propios jugadores pueden ser titulares de sus derechos deportivos. Tanto la regulación legal de los derechos deportivos como su ejercicio concreto por los clubes deben ser compatibles con la protección a la libertad de trabajo de los jugadores profesionales establecida por la Constitución.”⁴¹

En segundo término “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. No es compatible con la protección de la libertad de trabajo que un club pueda poseer los derechos deportivos de un jugador, cuando no existe ninguna relación laboral entre los mismos. Si cesa la relación laboral entre el club y el deportista, el jugador adquiere sus derechos deportivos, siempre y cuando la conducta de este último se haya ceñido al principio constitucional de la buena fe, al deber constitucional de no abusar de sus derechos y al principio general del derecho *nemo auditur propriam turpitudinem allegans*, con estricta sujeción a las causales de terminación del contrato previstas en la ley.”⁴²

En tercer término “la Constitución reconoce amplios márgenes de autonomía a las distintas asociaciones deportivas, las cuales tienen la facultad de desarrollar

⁴¹Sentencia C 320 de 1997

⁴²Sentencia C 320 de 1997

distintas reglas relativas a la práctica del deporte. En principio es entonces admisible que la ley contemple esas competencias reguladoras de las federaciones nacionales e internacionales en el campo deportivo. Sin embargo, es obvio que estas regulaciones no pueden desconocer los principios constitucionales, ni vulnerar los derechos fundamentales de las personas, 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.”⁴³

⁴³Sentencia C 320 de 1997

19. MODELOS ESTATUTOS DEL SINDICATO DE FUTBOLISTAS PROFESIONALES DE COLOMBIA (SFPC)

Esta parte tiene como objetivo presentar un modelo de estatutos que se consideran apropiados para la creación del sindicato como se plantea en este trabajo de grado.

NATURALEZA, DOMICILIO, DURACIÓN Y OBJETO.

ARTÍCULO 1.-NATURALEZA JURÍDICA Y NOMBRE.

El nombre será (Sindicato de futbolistas Profesionales de Colombia), identificado para todos sus efectos con la sigla (SFPC), se constituye como una Asociación de derecho privado, sin ánimo de lucro, orientada por los principios de igualdad, pluralismo, participación, y solidaridad, encaminada a representar y defender los derechos de los jugadores de fútbol Colombia.

ARTÍCULO 2.- DOMICILIO.

SFPC tendrá su domicilio principal en la ciudad de Bogotá, los domicilios contractuales podrán variar de acuerdo al lugar que se disponga para la celebración de determinado contrato.

ARTÍCULO 3.- DURACIÓN.

La duración de SFPC será indefinida, y subsistirá mientras no se incurra en las causales de disolución o liquidación estipuladas en la ley o en los estatutos.

ARTÍCULO 4.- OBJETO

El SFPC tendrá por objeto principal:

1. Velar por la calidad de vida del jugador de fútbol, de forma que sea digna y estable como contraprestación de sus servicios profesionales.
2. Promover las capacidades intelectuales de los jugadores de fútbol en aras de su integridad como persona.
3. Lograr la representación de los jugadores de fútbol en el país, frente a la Federación Colombiana de Fútbol y demás autoridades dirigentes del fútbol nacional. También frente a los clubes y asociaciones deportivas.
4. Afiliarse a la FIFPRO, que es la federación internacional de los futbolistas profesionales, y es la organización que representa a todos los sindicatos y asociaciones deportivas de todo el mundo inscritos a esta.

5. Que se respeten todos los derechos otorgados al jugador de fútbol estipulados en la Constitución Política, Leyes, Decretos y reglamentos de carácter privado, aprobados por la Federación Internacional de Fútbol Asociado- FIFA- y/o la Federación Colombiana.

6. Procurar la educación del jugador de fútbol y la capacitación en las diferentes áreas del conocimiento técnico o profesional. Así como ilustrarlo e informarlo acerca de sus derechos.

7. Participar e intervenir como representante de los intereses de los jugadores de fútbol, en la elaboración y expedición de leyes, Decretos y reglamentos de carácter privado de la Federación Internacional de Fútbol Asociado- FIFA-, la Federación Colombiana de Fútbol y en cualquier negocio jurídico, a fin de que se reconozca y respete la singularidad de la actividad que como deportistas profesionales desempeñen los jugadores de fútbol Colombiano.

8. fomento, apoyo, patrocinio del deporte y aprovechamiento del tiempo libre,

El sindicato para la consecución de estos objetivos, prestaría servicios de interés social mediante eventos de interés público, apoyo al Departamento Administrativo de Bienestar Social y demás asociaciones, fundaciones sin ánimo de lucro o sectores del mercado que así lo requieran, en la parte lúdica y recreativa que despierte el interés por el deporte, debido a que es fundamental en el desarrollo físico y mental de los seres humanos. Es importante resaltar que entre los proyectos que tiene el sindicato existe el de crear una escuela deportiva encargada de inculcar la práctica del fútbol desde temprana edad, así mismo, servir de lugar de entrenamiento para aquellos jugadores de fútbol que se encuentren vinculados al sindicato y que no estén militando en ningún club.

ARTÍCULO 5.- ACTIVIDADES.

El SFPC realizará las siguientes actividades:

1. Velar por el mejoramiento de la calidad de vida del jugador de fútbol colombiano y de sus familias.

Es preciso resaltar que este postulado es sumamente importante para el sindicato, como se dijo anteriormente y como se ha venido exponiendo a lo largo de este trabajo de grado, el jugador de fútbol profesional es el principal sujeto de las relaciones que se deriven de la disciplina deportiva denominada fútbol, por tal razón su calidad de vida y la de sus familias es objeto de defensa de los intereses fundamentales del deportista, entendiendo a este como una persona y no como un activo patrimonial, como suelen ser tratados por los clubes, empresarios y dirigentes deportivos. Para la consecución del mejoramiento de la calidad de vida de los integrantes del sindicato, este tendrá como objetivo fundamental la

educación del jugador y de sus familias, mediante la creación de centros académicos o convenios con algunos ya existentes, entendiendo a esta como el pilar de una sociedad verdaderamente desarrollada, es decir aquella que crea conciencia y se preocupa por su bien máspreciado, su capital humano.

2. Defender los derechos de los jugadores de fútbol en Colombia, haciendo énfasis en el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas. Capacitar a este en los aspectos legales y demás relacionados con su profesión.

Estas son razones por las cuales el sindicato debe garantizar la defensa y representación de los intereses de los jugadores de fútbol profesional en Colombia. En nuestro país la figura del sindicato de futbolistas es novedosa, por consiguiente no existe una cultura ni una tradición sindical de los deportistas, lo que nos lleva a que se vuelva factor de primera necesidad la capacitación en todos los aspectos legales y constitucionales de los jugadores. Considero que el sindicato abarca la necesidad real de aquellos futbolistas que militan para los clubes colombianos y que no tienen una garantía de representación de sus derechos, por lo cual es importante la figura de los fueros sindicales, con las cuales la estabilidad del jugador que está sometido a condiciones de trabajo injustas tiene mayor relevancia.

3. Estudiar y solucionar las problemáticas y conflictos que se presenten en el fútbol Colombiano.

4. Luchar por el respeto de los jugadores de fútbol y procurar su unión y solidaridad.

5. Establecer relaciones de trabajo con otras organizaciones o asociaciones en Colombia o en el exterior, en la búsqueda de desarrollar los objetivos comunes para el mejoramiento del fútbol y del futbolista colombiano.

En los numerales 3, 4 y 5 se propende por la representación en nombre de los miembros del sindicato, la búsqueda de la solución de los problemas que se presenten en el fútbol profesional colombiano, y todas las actuaciones tendientes a mejorar las relaciones laborales emanadas de la práctica del fútbol.

El trabajo que desarrolle el sindicato, tal y como se ha planteado a lo largo del trabajo de grado, se basa en los principios de unidad, solidaridad, igualdad, participación, entre otros que solidifican y perfeccionan una real democracia representativa y participativa y constituyen un mecanismo de participación en donde se logren conciliar, concertar y flexibilizar las relaciones laborales objeto de esta tesis.

El trabajo conjunto del sindicato con otras asociaciones es sumamente importante, debido a que el intercambio de experiencias y el apoyo de otras organizaciones

ayudan al fortalecimiento y la unión de los entes interesados en la transparencia, defensa y rectitud de la práctica de la disciplina deportiva denominada fútbol. Es importante resaltar, como se ha dicho anteriormente, la importancia que tiene la existencia del sindicato, siempre y cuando este se afilie la FIFPRO, que es la única organización reconocida por la FIFA como representante de los jugadores de fútbol en el mundo.

ARTÍCULO 6.- FUNCIONES.

1. Realización de proyectos que tengan relación con el objeto del sindicato.
2. Lograr conseguir los recursos financieros que le permitan conformar una entidad patrimonialmente sólida y económicamente viable para cumplir con su objeto y finalidad.
3. Apoyar a entidades públicas o privadas en la realización de programas o proyectos que tenga relación con el objeto del sindicato.
4. Celebrar todo tipo de contrato o de negocio que contribuya al desarrollo de su objeto.
5. Propiciar la creación de instituciones, fundaciones, y organizaciones afines o conexas al objeto del sindicato.
6. Crear fondos de solidaridad y ayuda mutua, e institutos técnicos de formación profesional, cooperativas, escuelas, bibliotecas, centros de entrenamiento físico, cultural, de recreación y demás que se consideren necesarios por ser coherentes con los fines del sindicato.
7. Fomentar la afiliación de los futbolistas nacionales y extranjeros que prestan sus servicios en el país.
8. Asesorar a sus afiliados en la defensa de sus derechos que tengan origen en contrato de trabajo, en una Convención Colectiva, Laudo Arbitral, Acuerdo, Ley, Decreto y representarlos ante las autoridades, patronos y ante terceros.
9. Difundir por medios electrónicos, publicaciones, libros, revistas, programas de televisión, radio o cualquier otro medio de comunicación, las actividades que realice o desarrolle o en las cuales tenga participación o interés el Sindicato.
10. Organizar seminarios, congresos y todo tipo de eventos que le permitan ejecutar, cumplir, desarrollar, divulgar, y promocionar el objeto y los propósitos del Sindicato.

El sindicato busca desarrollar todos los objetivos para los cuales se crea, esto se logrará mediante la promoción de proyectos vinculados al sector público y al sector privado, al igual que contribuirán muchos de los proyectos a la conformación de su patrimonio el cual se destinará, única y exclusivamente, a desarrollar las actividades y objetos del sindicato.

La celebración de contratos en donde el sindicato preste sus servicios tanto educativos como recreativos, es indispensable en el desenvolvimiento e interacción del mismo en la sociedad, siempre haciendo alusión a que es el bienestar del jugador de fútbol el centro de protección y objeto del mismo.

Las demás formas de consecución de los objetivos, son las encaminadas a la creación de centros educativos, cooperativas, fondos de solidaridad, es decir todas las facultades y funciones de los sindicatos, las cuales se encuentran en los artículos 373 y 374 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 7.- CAPACIDAD.

El Sindicato, como persona jurídica de derecho privado tendrá plena capacidad para ejercer derechos y contraer obligaciones, para ser representada judicial y extrajudicialmente, para adquirir bienes muebles e inmuebles a cualquier título, para aceptar legados y donaciones, para contratar, para conciliar, y transigir, y en general para celebrar todo tipo de contratos, convenios o acuerdos, o realizar las operaciones, negocios civiles o comerciales que sean necesarios para el cumplimiento de su objeto y propósitos.

El sindicato se reconocerá como una persona jurídica, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones por sí mismo o a través de su representante legal y se adquiere por el acta de constitución. El representante legal es el presidente del sindicato y contrae derechos y obligaciones en nombre del sindicato. El Ministerio de Protección Social cumplidos los requisitos del ARTÍCULO 365 de C.S.T. inscribe el sindicato en el Registro Sindical (Art. 366 del C.S.T.) El único que puede negar o determinar que el sindicato carece de personería jurídica es un Juez de la República.

DEL PATRIMONIO Y LAS CUOTAS

ARTÍCULO 8.- PATRIMONIO

El patrimonio del Sindicato estará conformado por los siguientes bienes y rentas:

- a. Las cuotas ordinarias o extraordinarias que cancelen sus afiliados.
- b. Los aportes en dinero, especie, industria, servicios o trabajo.

- c. Las donaciones, legados y asignaciones, etc., que hagan las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras y que acepte el Sindicato.
- d. Los bienes y rentas que reciba a cualquier título de entidades nacionales o extranjeras.
- e. Los recursos provenientes de cooperación nacional o internacional o que reciba en desarrollo de acuerdos, tratados o convenios nacionales o internacionales suscritos con otros sindicatos o con entidades que colaboren con el objeto del sindicato.
- f. Las sumas que reciba por concepto de prestación de servicios, asesorías, consultaría, campañas pedagógicas entre otras.
- g. Las sumas que se estipulen como multas por faltas disciplinarias.

ARTÍCULO 9.- CUOTAS O APORTES

Los aportes del sindicato se clasificarán en dos:

1. Si se opta por una suma fija se hará de la siguiente manera:

- a. Jugadores Nacionales y extranjeros que presten sus servicios en la primera división del fútbol en Argentina, Brasil, Estados Unidos, México y Canadá, un millón de pesos (\$1.000.000.)
- b. Jugadores Nacionales y extranjeros que presten sus servicios en la primera división del fútbol en Europa, Emiratos Árabes y Asia un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000).
- c. Jugadores Nacionales y Extranjeros que presten sus servicios en los demás países no mencionados en esta clasificación y aquí en el país, la suma de trescientos mil pesos (\$300.000).

PARÁGRAFO: Las sumas mencionadas en los anteriores literales se cancelarán bimensualmente (cada dos meses).

2. Si se opta por que los aportes o cuotas a cancelar sean un porcentaje fijo de salario del jugador, este será del 8.5 % del mismo mensualmente.

ARTÍCULO 10.- DESTINACIÓN DEL PATRIMONIO DEL SINDICATO.

El patrimonio, bienes, rentas y productos del sindicato deberán destinarse única y exclusivamente a los fines y objetos establecidos en los estatutos, no podrán ser objeto de distribución de utilidades entre sus miembros. Las utilidades o superávit que tenga en determinado periodo contable el sindicato, deberán ser invertidas o

contingencias del mismo, pero nunca podrán ser apropiadas por uno o varios de sus miembros, a menos de que en los estatutos se estipule lo contrario, para dichos periodos contables donde se presente la utilidad.

ARTÍCULO 11.- MANEJO DEL PATRIMONIO

Para el manejo de su patrimonio el Sindicato podrá adquirir o enajenar bienes muebles o inmuebles, tomar dinero en préstamo tanto en el interior como en el exterior, garantizar con sus bienes o rentas las obligaciones que contraiga; aceptar e incorporar al patrimonio donaciones y legados, celebrar toda clase de contratos y, en general, efectuar todos los actos, contratos y negocios jurídicos que sean convenientes para la correcta administración del patrimonio.

Con respecto al artículo 10 y 11 y como bien lo ha expresado la Corte Constitucional en diferentes providencias, los sindicatos si pueden realizar actividades de lucro, siempre y cuando su fin u objeto principal no sea ese, sino que sea un móvil de consecución de sus objetivos. Antes de las ley 584 del año 2000, la ley prohibía cualquier tipo de operación comercial que se realizara con terceros o con los trabajadores, esto lo estipulaba en el literal d) del C.S.T. El cual ha sido derogado por la misma.

DE LOS MIEMBROS

ARTÍCULO 12.- MIEMBROS

Podrán ser miembros del sindicato todos los jugadores de fútbol profesional, de conformidad con el Estatuto FIFA, que se encuentren prestando sus servicios en los clubes o asociaciones deportivas reconocidas por la FIFA en el mundo.

ARTÍCULO 13.- INCOMPATIBILIDADES E INHABILIDADES PARA SER MIEMBRO DEL SINDICATO

Estarán inhabilitados para ser miembros del sindicato:

a. Aquellas personas que sean o hayan sido directivos de la Federación Colombiana de Fútbol, de la División Mayor del Fútbol Colombiano-DIMAYOR- de la División Aficionada de fútbol –DIFÚTBOL- o de clubes con deportistas profesionales o aficionados que hagan parte de la Federación Colombiana de Fútbol.

b. Aquellas personas naturales o jurídicas que posean títulos de afiliación, acciones o aportes en clubes con deportistas profesionales o aficionados que hagan parte de la Federación colombiana de fútbol.

Serán incompatibles para ser Miembros del sindicato:

a. Aquella persona que siendo miembro del sindicato sea designada como directivo de alguna de las entidades relacionadas en el literal 1. a) del presente Artículo. O incurra en la causal del literal 1. b).

Para todos los casos será atribución exclusiva de la Asamblea General determinar la admisión o expulsión de los miembros del sindicato.

ARTÍCULO 14.- CATEGORÍAS DE MIEMBROS:

Los Miembros del Sindicato serán:

a) Miembros Fundadores: Son aquellos miembros del sindicato que se reunieron en un lugar, fecha y hora establecida para constituir el sindicato, estos se encuentran en los estatutos y por ende en el registro sindical del Ministerio de Protección Social.

b) Miembros Activos: Son los jugadores profesionales, nacionales o extranjeros que presten sus servicios para las asociaciones deportivas reconocidas por COLFÚTBOL en Colombia.

c) Miembros Solidarios: Son aquellos jugadores profesionales nacionales y extranjeros que prestan sus servicios a diferentes asociaciones deportivas en el mundo diferentes a las reconocidas por COLFÚTBOL en Colombia.

ARTÍCULO 15.- CONDICIONES DE INGRESO, SUSPENSIÓN Y RETIRO DE LOS MIEMBROS.

Los miembros serán admitidos de acuerdo a la solicitud que hagan al sindicato la cual será estudiada por la Asamblea General del mismo, la suspensión y /o retiro del sindicato se producirá por el incumplimiento de las obligaciones de los miembros.

ARTÍCULO 16.- DERECHOS DE LOS MIEMBROS

Son derechos de los Miembros:

a. Participar en las reuniones de la Asamblea General, con derecho a voz y voto, siempre y cuando se encuentren a paz y salvo con el sindicato en todos los aspectos.

b. Promover proyectos e iniciativas de acuerdo a la situación de su profesión y demás temas relacionados con el objeto de defender sus derechos e intereses.

- c. Solicitar informes y rendiciones de cuentas sobre el desarrollo de las gestiones, programas, y actividades del sindicato.
- d. Beneficiarse de los logros conseguidos por el sindicato.

ARTÍCULO 19.- DEBERES DE LOS MIEMBROS.

Son deberes de los Miembros:

- a. Cumplir con los presentes estatutos.
- b. Acatar y cumplir las decisiones que se tomen en la Asamblea General.
- c. Sufragar oportunamente las cuotas ordinarias y extraordinarias que fija el Sindicato.
- d. Asistir a las reuniones de la Asamblea General.
- e. Colaborar con el Sindicato en cada uno de los asuntos para los cuales sean requeridos.

DE LA DIRECCIÓN, LA ADMINISTRACIÓN Y LA VIGILANCIA

ARTÍCULO 20.- ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

La dirección y la administración del sindicato estarán a cargo de:

1. Asamblea General.
2. Junta Directiva.
 - a. Presidente
 - b. Vicepresidente
 - c. Secretario General
 - d. Tesorero
 - e. Revisor Fiscal
3. Comisión de Reclamos.

DE LA ASAMBLEA GENERAL

ARTÍCULO 21.- COMPOSICIÓN

La Asamblea General estará compuesta por todos los Miembros, quienes concurrirán a ella directamente o a través de sus representantes legales o

delegados debidamente autorizados, reunidos en las condiciones de modo, tiempo y lugar consagradas en estos estatutos.

ARTÍCULO 23.- SESIONES, CONVOCATORIA Y LUGAR

La Asamblea General se reunirá en forma ordinaria antes del 1 de Mayo de cada año en la ciudad de Bogotá D.C. previa convocatoria, y extraordinariamente cuando las necesidades del sindicato así lo demanden. La convocatoria a las reuniones ordinarias o extraordinarias se hará por lo menos quince (15) días calendario antes de la fecha escogida para la reunión, mediante citación escrita por carta, correo electrónico, fax o telegrama dirigido a cada uno de los Miembros, o por aviso publicado en un periódico de amplia circulación nacional.

ARTÍCULO 24.- QUÓRUM Y MAYORÍA

La Asamblea General sesionará y deliberará válidamente con la asistencia de la mitad más uno de sus Miembros Fundadores y Activos. Las decisiones se adoptarán con el voto favorable de la mayoría absoluta de los Miembros presentes.

Las reuniones de la Asamblea General podrán ser no presenciales, y sobre sus deliberaciones y decisiones, dependiendo del medio de comunicación empleado, deberá quedar prueba que así lo demuestre, tales como: Fax, correo electrónico, Teleconferencia entre otras, donde aparezca la hora, la fecha, quién lo emite, a quién se dirige, mensaje o grabación magnetofónica donde queden los mismos registros, pruebas que harán parte integral del Acta de dicha reunión.

Cuando la Asamblea General haya sesionado con Miembros no presenciales y éstos hubieren expresado su voto en documentos separados, las Actas correspondientes deberán elaborarse y asentarse en el libro respectivo dentro de los quince (15) a aquel en que concluyó la reunión.

Serán ineficaces las decisiones adoptadas a través de las reuniones no presenciales, cuando no quede prueba alguna del tipo de comunicación mediante la cual se llevó a cabo. De forma escrita será, cuando uno de sus miembros no vote, o transcurra un (1) después de su voto para recibir la comunicación en donde consigna el sentido de su voto.

ARTÍCULO 25.- FUNCIONES

Son funciones de la Asamblea General:

- a. Nombrar a los miembros de la Junta Directiva (Presidente, Vicepresidente, Secretario General, Tesorero, Revisar Fiscal)

- b. Modificar o reformar los estatutos siempre y cuando se considere conveniente, y dictar las reglas y principios por los cuales debe regirse la organización.
- c. Encargarse del trámite correspondiente de afiliación a la federación Internacional del futbolista Profesional (FIFPRO).
- d. Revisar los estados financieros del sindicato.
- e. Admitir o rechazar las solicitudes de ingreso o la permanencia de los miembros del sindicato.
- f. Aprobación de gastos siempre y cuando estos excedan diez veces el salario mínimo mensual.
- g. Decidir sobre la disolución y liquidación del Sindicato.
- h. Determinar las directrices apropiadas a las cuales deba ceñirse la Junta Directiva
- i. Fijar la cuantía y forma de pago de los aportes iniciales y cuotas, para cada anualidad y/o adicionales o extraordinarios que deban realizar los Miembros.
- j. Dictar las disposiciones que considere necesarias para el buen funcionamiento y desarrollo del Sindicato.

JUNTA DIRECTIVA

ARTÍCULO 26.- COMPOSICIÓN

La directiva del sindicato estará compuesta por un mínimo de cinco (5) y un máximo de siete (7) miembros.

A la directiva del sindicato le corresponderán todas las competencias excepto aquellas que se atribuyan explícitamente a la asamblea general.

La Junta Directiva estará facultada para delegar, bajo su propia responsabilidad, el ejercicio de determinadas partes de sus tareas en comisiones a nombrar por ella.

El periodo de la Junta Directiva será de cuatro (4) años.

ARTÍCULO 27.- REUNIONES DEL CONSEJO DIRECTIVO

La Junta Directiva se reunirá por lo menos cuatro veces al año en el lugar que previamente designe el Presidente del sindicato quien realizará las notificaciones correspondientes según los estatutos.

También podrán citar a reunión de la Junta Directiva, el Tesorero, Revisor Fiscal y Secretario General siempre y cuando lo requieran.

Las reuniones De la Junta Directiva podrán ser no presenciales y sobre sus deliberaciones y decisiones, dependiendo del medio de comunicación empleado, deberá quedar prueba que así lo demuestre, tales como: Fax, correo electrónico, etc., donde aparezca la hora, la fecha, quien lo emite, a quien se dirige, mensaje o grabación magnetofónica donde queden los mismos registros, pruebas que harán parte integral del acta de dicha reunión.

De otra parte, serán validas las decisiones que adopte La Junta Directiva cuando por escrito, todos los Miembros de la misma expresen el sentido de su voto. En este evento la mayoría respectiva se computará sobre el total de los Miembros de la Junta Directiva. Si los miembros del Consejo hubieran expresado su voto en documentos separados, éstos deberán recibirse en un término máximo de un (1) mes contado a partir de la primera comunicación recibida o del día de la celebración reunión del Consejo Directivo.

ARTÍCULO 28.- SESIONES Y ACTAS

De las sesiones de la Junta Directiva se levantarán actas que serán suscritas por el Presidente y el Secretario y, en su caso, por las personas designadas en la misma reunión para aprobar el acta.

Serán ineficaces las decisiones adoptadas a través de las reuniones no presenciales, cuando no quede prueba que alguno de los Miembros no participó en la comunicación simultánea o sucesiva. La misma sanción se aplicará cuando las decisiones sean adoptadas mediante comunicación escrita, cuando alguno de los Miembros no exprese el sentido de su voto o se exceda del término de un (1) mes para haber recibido la comunicación en donde consigna el sentido de su voto.

ARTÍCULO 29.- QUÓRUM Y MAYORÍA

La Junta Directiva podrá sesionar y deliberar válidamente con la asistencia de cinco (5) de sus miembros y sus decisiones serán tomadas por la mayoría absoluta de los miembros presentes.

ARTÍCULO 30.- FUNCIONES

Son funciones de la Junta Directiva:

- a. Desarrollar y programar las actividades y planes a realizar de acuerdo a los fines del sindicato.
- b. Representar al Sindicato.

- c. Establecer una política financiera.
- d. Adoptar, ajustar y modificar el presupuesto del sindicato.
- e. Conocer y aprobar los Estados Financieros.
- f. Encargarse de revisar y verificar las operaciones comerciales y los contratos que se celebren con terceros.
- g. Crear las comisiones que considere necesarias para el desarrollo del objeto del sindicato.
- h. Atender las inquietudes y suministrar la información requerida por sus afiliados.
- i. Designar provisionalmente, mientras la Asamblea General provee los cargos, al Revisor Fiscal y a su suplente durante sus faltas temporales o absolutas.
- j. Las demás que le asigne la Asamblea General, que estén previstas en éstos estatutos y todas las que no estén atribuidas a un órgano o autoridad determinado del sindicato.

ARTÍCULO 31.- PRESIDENTE

El sindicato tendrá un Presidente quien será su Representante Legal, y el cual será elegido por la Asamblea General.

ARTÍCULO 32.- FUNCIONES DEL PRESIDENTE:

- a. Ejercer la representación legal del sindicato y dirigir sus actividades de acuerdo con las orientaciones de la Asamblea General, del Consejo Directivo, las normas legales y de los presentes estatutos.
- b. Velar por el cumplimiento de las obligaciones por parte de los miembros y los órganos de control del sindicato.
- c. Suscribir como Representante Legal del sindicato, los actos o contratos que para el cumplimiento de sus objetivos deban expedirse o celebrarse hasta por el monto de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- d. Adelantar las gestiones que sean necesarias para obtener recursos para el sindicato.
- e. Estar en permanente contacto con la situación financiera del sindicato, para lo cual deberá elaborar los planes del presupuesto anual correspondiente, y la presentación de los estados financieros y los balances, ante la Asamblea General y la Junta Directiva.

- f. Administrar el patrimonio del sindicato de acuerdo a lo estipulado en los presentes estatutos.
- g. Convocar a la Asamblea General y a la Junta Directiva a reuniones ordinarias y extraordinarias.
- h. Obrar como representante legal del sindicato y, en tal carácter, realizar los actos, celebrar los contratos y negocios jurídicos necesarios para que el sindicato pueda cumplir sus fines.
- i. Vigilar el normal funcionamiento administrativo de la Asociación y solicitar a las entidades miembros las asesorías que se juzgue necesarias.
- j. Contratar cuando sea necesario, los servicios de profesionales independientes, personas naturales y jurídicas para adelantar actividades del sindicato y constituir mandatarios o representantes en asuntos judiciales y extrajudiciales.
- k. El régimen presupuestal y de contratación estará a cargo del Presidente, el cual, como lo estipulan los literales anteriores, se encargará de las contrataciones necesarias para el desarrollo del sindicato y de manejar su presupuesto.
- l. Las demás que le asignen la Asamblea General.

PARÁGRAFO: El Vicepresidente tiene las mismas funciones que el Presidente y las ejercerá en caso de que este se encuentre temporalmente inhabilitado, o privado de sus funciones por las causas estipuladas en este estatuto o ajenas al mismo, siempre y cuando la Asamblea General lo determine. Su cargo es de apoyo al Presidente en todo lo que concierne a la administración del sindicato y ejecución de planes y actividades del mismo, así como de supervisión del cumplimiento de las obligaciones y funciones de los miembros del sindicato.

DEL SECRETARIO GENERAL

ARTÍCULO 32.- SECRETARIO GENERAL

El secretario general del sindicato se encargará de ejecutar o de hacer ejecutar las resoluciones y disposiciones que dicte la Junta Directiva.

Se ocupará de la contabilidad, de las actas de las reuniones de la Junta Directiva de las comisiones y de la correspondencia del sindicato, su firma da fe de los actos de la Junta Directiva y la Asamblea General, también deberá expedir las certificaciones a solicitud de los interesados o las correspondientes según el desenvolvimiento de la vida del sindicato.

El secretario será el encargado de tomar las medidas urgentes, siempre y cuando trate en lo posible de consultar al Presidente o Vicepresidente al respecto.

DEL REVISOR FISCAL

ARTÍCULO 33.- DESIGNACIÓN Y REMUNERACIÓN

El Revisor Fiscal y su suplente serán designados por la Asamblea General para periodos de dos (2) años prorrogables indefinidamente. La designación podrá recaer en personas naturales o jurídicas de reconocida reputación, honorabilidad y experiencia. Cuando se designe a una persona jurídica como Revisor Fiscal, esta indicará las personas naturales correspondientes. Estos funcionarios serán vinculados mediante contrato escrito de prestación de servicios profesionales. Sus servicios serán remunerados en la forma y cuantía que determine la Asamblea General.

ARTÍCULO 34.- FUNCIONES DEL REVISOR FISCAL

Son funciones del Revisor Fiscal:

- a. Presentar los Estados Financieros y balances anuales al Presidente del sindicato, Junta Directiva y Asamblea General.
- b. Revisar los Estados Financieros del sindicato, manejar su contabilidad y con su firma dar fe, aprobar y ratificar los mismos.
- c. Presentar los informes respectivos a los periodos contables, acerca de la situación financiera del sindicato.
- d. Asistir, con voz pero sin voto a las reuniones de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
- e. Supervisar las actividades económicas y financieras del sindicato.
- f. Realizar la auditoría de cuentas, de las operaciones patrimoniales, inventarios, libros de cuentas, comprobantes, facturas, títulos valores y demás documentos que se produzcan en desarrollo de las actividades del sindicato.
- g. Autorizar el plan de presupuesto anual.
- h. Informar oportunamente y por escrito a la Asamblea General, y a la Junta Directiva sobre las irregularidades que se presente y las medidas viables para su solución.
- i. Las demás propias de su cargo y que le asigne la Asamblea General.

TESORERO Y COMISIÓN DE RECLAMOS

ARTÍCULO 34: TESORERO

El Tesorero del sindicato será elegido por la Asamblea General y su función es, única y exclusivamente, manejar los fondos del sindicato.

El tesorero es miembro de la Junta Directiva, y este prestará caución, ya sea prendaria o hipotecaria, con el fin de garantizar con la responsabilidad del caso, el manejo de los fondos.

ARTÍCULO 35: COMISIÓN DE RECLAMOS

La comisión de reclamos será escogida por la Junta Directiva del Sindicato y tendrá por objeto atender a los miembros del sindicato y exponer frente a las personas correspondientes, los problemas que estos presenten y brindar los mecanismos de solución acordes al conflicto.

ARTÍCULO 36. FUNCIONES.

- Estudiar el entorno social, cultural, económico y político de los miembros del sindicato.
- Exponer los problemas que presenten los jugadores de fútbol, frente a los empleadores (clubes – asociaciones deportivas)
- Atender oportuna y eficazmente todas y cada una de las consultas realizadas por sus miembros.

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

ARTÍCULO 37.- DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

Además de los casos señalados en la Ley, el sindicato se disolverá por decisión de la Asamblea General adoptada con el voto favorable de las dos terceras partes de los Miembros presentes. La liquidación se hará por el Presidente del sindicato o por la persona o personas que designe la Asamblea General, de conformidad con los presentes estatutos, con las normas que sean directamente aplicables y, en lo previsto, con las reglamentaciones establecidas por el Código de Comercio, en cuanto no sean incompatibles.

Para la liquidación del sindicato es pertinente mirar los pasos incorporados en el capítulo de liquidación de asociaciones sindicales de este trabajo de grado.

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 38.- LIBROS.

El sindicato llevará libros y folios registrados así: los libros y documentos de contabilidad exigidos por la Ley, para las actas de la Asamblea General, un libro para las actas de la Junta Directiva y un libro de inscripción y registro de los

miembros del sindicato. Se presumirán auténticas las actas firmadas por los respectivos Presidente y Secretario y harán fe las copias de las actas autenticadas por el Secretario y las que tome un notario del correspondiente libro.

19. CONCLUSIONES

En conclusión el trabajo de grado presenta las condiciones legales y conceptuales necesarias para la creación del sindicato de deportistas dedicados al fútbol profesionalmente.

En la actualidad existe la Asociación de Futbolistas Profesionales de Colombia (ACOLFUTPRO) la cual esta constituida como asociación y no como sindicato, por dicho motivo carece de las herramientas ofrecidas por este tipo de entidades evidenciando el fracaso en la consecución por el mejoramiento de las condiciones de los jugadores, pues temas como la huelga o el propio tribunal de arbitramento no pudieron ser utilizadas por esta reunión de personas que buscan el mejoramiento de las condiciones de los jugadores profesionales de futbol en Colombia, demostrando las falencias de la asociación y afirmando la conveniencia de la creación del sindicato como el único medio jurídicamente viable para la defensa de los intereses de los jugadores de futbol en el país.

Con la creación del sindicato aquí propuesto se busca evitar el fracaso experimentado por ACOFUTPRO, por consiguiente el trabajo de grado se constituye como una herramienta efectiva para un problema actual, un instrumento que basado en la democracia pluralista, participativa, en los principios de igualdad y solidaridad, den solución a un fenómeno de injusticia laboral, tal como lo es el que se presenta de las relaciones laborales deportivas, materia de análisis a lo largo del texto.

La creación del sindicato debe basarse en una integración social que construya una estructura política capaz de superar la indiferencia que se presenta latentemente en las relaciones laborales entre los deportistas y sus empleadores. La libertad sindical y la creación del sindicato son componentes esenciales para la solución de los problemas derivados de dicha relación. “El avance de nuestra Nación podrá medirse cuando la mayoría de los ciudadanos indiferentes y conformistas se conviertan en ciudadanos participantes y luchadores por la libertad”.⁴⁴

Una sociedad desarrollada es aquella donde sus individuos participan activamente del giro o rumbo que la misma tome, no se puede pensar en el desarrollo de una sociedad que se limita a la explotación de su capital humano de trabajo, sin la injerencia de este en las decisiones atenuantes al funcionamiento de la vida social. Los abusos que se dan con la clase trabajadora, con aquellos que contribuyen en gran parte a la estructura social de un país, son la muestra de la falta de desarrollo que vivimos.

⁴⁴Ibid. p. 14.

La creación del sindicato que se propone en este trabajo de grado, más allá de defender los intereses de un sector de la sociedad, pretende colaborar con el desarrollo que tanta falta le hace al país en materia social.

No es conveniente mantener ocultos los problemas de la sociedad, es pertinente mostrarlos en toda su expresión para así, buscar unidos una ética individual y colectiva basada en la justicia, la igualdad y el respeto por la diferencia.

BIBLIOGRAFÍA

APPENZELLER, Herb. Sports and the courts / Dr. Herb Appenzeller, Thomas Appenzeller. Charlottesville, Va : Michie Company, c1980

BLACKSHAW, Ian Stewart. Mediating sports disputes : national and international perspectives / by Ian S. Blackshaw ; with a foreword by Judge Keba Mbaye. The Hague, The Netherlands : T. M. C. Asser Press, 2002

BOGAERT, Stefaan Van den. Practical regulation of the mobility of sportsmen in the EU post Bosman / by Stefaan Van den Bogaert. The Hague : Kluwer Law International ; Frederick, MD : Distributed by Aspen Publishers, c2005

Diccionario juridico colombiano ed. Juridica nacional, ano 2003

ESCUADERO CASTRO, Silvio. Curso de derecho colectivo del trabajo / Silvio Escudero Castro. Bogotá : Librería del Profesional, 2001

Estatutos FIFA. Disponible en: www.fifa.com.

Estatutos. Disponible en: www.colfutbol.org

GRAYSON, Edward. Sport and the law / Edward Grayson; foreword by Jimmy Hill. London : Butterworths, 2000, c1999.

Gremios. Disponible en: www.elalmanaque.com

GRIFFITH – JONES, David. Law and the business of sport / David Griffith-Jones ; consulting editor, Adrian Barr-Smith. London : Butterworths, 1997

HEALEY, Deborah. Sport and the law / Deborah Healey. Sydney : UNSW Press, 2005

JARVIE, Grant. Sport, culture and society : an introduction / Grant. Jarvie London ; New York : Routledge, 2006

Ley 181 del 18 de enero de 1995

Manual de derecho sindical / José Vida Soria...[et al.], Granada, España : Editorial Comares, 2004

NAFZIGER, James. International sports law / James A.R. Nafziger. Dobbs Ferry, N.Y : Transnational Publishers, c1988.

PEREZ ESCOBAR, Jacobo. Derecho Constitucional. Ed, TEMIS Bogotá 1997

RAMIREZ ARBELAEZ, Rubén Darío, La Libertad Personal y Colectiva en Colombia, ED Carlos José Herrera, Victoria Eugenia Giraldo Villa, Sandra Marcela Acero Soto, Bogotá 1998

RAMIREZ ZULUAGA, Bernardo. Derecho Colectivo del Trabajo. ED. COPIYEPES, Medellín 1997.

SCHUBERT, George W. Sports law / by George W. Schubert, Rodney K. Smith, and Jesse C. Trentadue. St. Paul, Minn : West Pub. Co., 1986.

Sentencia c 320 de 1997

Sentencia c 385 de 2000

Sentencia c 797 de 2000

Sentencia t 441de 1992

The Legal resolution of sporting disputes : papers presented at a seminar on "The legal resolution of sporting disputes' held on Monday 17 September 1990 at the Perth International Hotel, Perth, Western Australia. Perth, W.A : Law Society of Western Australia, 1990

TRIBUNAL ARBITRAL DU SPORT. Guide to arbitration / Court of Arbitration for Sport. Lausanne : Court of Arbitration for Sport, 1996.

VILLEGAS ARIAS, Gladis Cecilia. El Sindicato De Trabajadores, Una Especie En Via De Extincion ? / Gladis Cecilia Villegas Arias. En: Revista Universidad Eafit No. 104 (Oct.-Dic. 1996)

WEILER, Paul C. Cases, materials and problems on sports and the law / by Paul C. Weiler, Gary R. Roberts. St. Paul, Minn : West Pub. Co., 1993